

Diözesane Arbeitsgemeinschaft  
der Mitarbeitervertretungen  
in der Diözese Osnabrück



# Gesetzessammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht im Bistum Osnabrück

Aktualisiert:

2023

## Grundordnung

Grundordnung des kirchlichen Dientes (2023)

Neu

## Gesetzgebungsverfahrensordnung

Ordnung über das Zustandekommen von arbeitsrechtlichen Regelungen auf der Ebene der Deutschen Bischofskonferenz (2022)

2023

## Schlichtungsordnung

Schlichtungsordnung Gemeinsame Schlichtungsstelle im Bistum Osnabrück (2023)

Liebe Leserinnen und Leser,

Sie lesen im „Grünen Heft“, das von der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) herausgegeben wird. In diesem Heft haben wir die für die betriebliche Mitbestimmung wichtigen gesetzlichen Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts zusammengefasst. Es dient somit allen als Arbeitshilfe, die mit dem kirchlichen Arbeitsrecht zu tun haben.

Weitere gedruckte Exemplare des Grünen Heftes können in der Geschäftsstelle der DiAG-MAV angefordert werden. Stets auf dem aktuellen Stand ist das Heft auf unserer Internetseite zu finden.

### **Die DiAG-MAV ist für Sie da.**

In allen Fragen rund um Angelegenheiten des Mitarbeitervertretungsrechts können sich Mitarbeitervertreter:innen an die Mitglieder des Vorstandes, die Fachkreissprecher:innen (kollegiale Beratung) und an die Geschäftsführerin (rechtliche Beratung) wenden.

Wir unterstützen auch gerne bei den Wahlen der Mitarbeitervertretungen und beraten die Mitglieder der Wahlausschüsse und Dienstgebervereiner zu diesem Thema.

Zudem organisieren wir den Erfahrungsaustausch der Mitarbeitervertretungsmitglieder. In der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der MAVen kann sich jedes MAV-Mitglied einbringen und auch selber vom gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch profitieren.

### **Die DiAG-MAV lebt von Ihrem Engagement.**

Weitere Informationen zur DiAG-MAV, Hinweise zu unseren Veranstaltungen, rechtliche Grundlagen, Arbeitshilfen etc. finden Sie auf unserer Internetseite.

**Internet** [www.diag-mav-os.de](http://www.diag-mav-os.de)



Sie erreichen die DiAG-MAV über die Geschäftsstelle:

DiAG-Geschäftsstelle

#### **Geschäftsführung**

**Sandra Mithöfer**

Postfach 1604  
49006 Osnabrück

Fon 0541 34978-217

Fax 0541 34978-4217

E-Mail: [smithoefer@caritas-os.de](mailto:smithoefer@caritas-os.de)

[mithoefer@diag-mav-os.de](mailto:mithoefer@diag-mav-os.de)

Besucher: **Carl-Sonnenschein-Haus**

Knappsbrink 58  
49080 Osnabrück

#### **Sekretariat**

**Ines Peter**

Fon 0541 34978-216

Fax 0541 34978-4216

E-Mail [geschaeftsstelle@diag-mav-os.de](mailto:geschaeftsstelle@diag-mav-os.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 22. September 1993</b> in der Neufassung vom 01.01.2023.....	4
<b>Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst.....</b>	11
<b>Ordnung über das Zustandekommen von arbeitsrechtlichen Regelungen</b> auf der Ebene der Deutschen Bischofskonferenz .....	30
<b>Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Osnabrück</b> in der ab 01.07.2022 geltenden Fassung .....	36
<b>Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung</b> in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz vom 25. Februar 2010 .....	75
<b>Schlichtungsordnung Gemeinsame Schlichtungsstelle im Bistum Osnabrück</b> vom 15.05.2023 .....	92
<b>Ordnung für die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen</b> in der Diözese Osnabrück vom 01.03.2023 .....	100
<b>Adressen</b>	
Kirchliches Arbeitsgericht, Einigungsstelle, Schlichtungsstelle.....	107
DiAG-Amtsträger.....	106

## Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 22. September 1993

in der Neufassung vom 01.01.2023<sup>1</sup>

Artikel 1	Geltungsbereich	4
Artikel 2	Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes	5
Artikel 3	Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils	5
Artikel 4	Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber	6
Artikel 5	Fort- und Weiterbildung	7
Artikel 6	Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses	7
Artikel 7	Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis	7
Artikel 8	Mitarbeitervertretungsrecht	8
Artikel 9	Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst	8
Artikel 10	Koalitionsfreiheit	9
Artikel 11	Gerichtlicher Rechtsschutz	9
Artikel 12	Evaluation	10

### Artikel 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Grundordnung enthält die spezifischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes und regelt Anforderungen und Erwartungen an die Dienstgeber und Mitarbeitenden der Einrichtungen der katholischen Kirche.
- (2) <sup>1</sup>Kirchliche Einrichtungen im Sinne dieser Ordnung sind alle Organisationen in öffentlich-rechtlicher oder privater Rechtsform, die als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche einen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche wahrnehmen und mit ihren Amtsträgerinnen und Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. <sup>2</sup>Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.
- (3) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere
  - a) Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses tätig sind,
  - b) Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
  - c) Ordensangehörige, Personen im Noviziat und Postulat,
  - d) Führungskräfte, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses tätig sind,
  - e) zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen
  - f) ehrenamtlich Tätige, die Organmitglieder sind.
- (4) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der jeweilige Rechtsträger der Einrichtung.
- (5) Diese Grundordnung gilt für
  - a) die (Erz-)Diözesen,
  - b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
  - c) die Verbände von Kirchengemeinden,

<sup>1</sup> Kirchliches Amtsblatt Osnabrück Nr. 14 vom 8. Januar 2023

- 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 rechtlich unselbstständige Einrichtungen.
- (6) <sup>1</sup>Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Beglaubigung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. <sup>2</sup>Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

## Artikel 2 Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

- (1) <sup>1</sup>Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. <sup>2</sup>Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet. <sup>3</sup>Sie sind Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt (Sendungsauftrag).
- (2) Alle in den Einrichtungen der Kirche Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).
- (3) Der Sendungsauftrag verbindet alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.
- (4) <sup>1</sup>Die Kirche sieht sich in ihrem Wirken dem christlichen Auftrag verpflichtet, alle Menschen zu den Grundvollzügen der Kirche einzuladen. <sup>2</sup>Dazu zählen die Verkündigung und Verbreitung des Evangeliums (*kerygma-martyria*), die gemeinsamen gottesdienstlichen Feiern (*leiturgia*), der Dienst am Mitmenschen (*diakonia*) sowie die gelebte Gemeinschaft (*koinonia*). <sup>3</sup>Diese Grundvollzüge bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.

## Artikel 3 Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils

- (1) <sup>1</sup>Katholische Einrichtungen sind geprägt durch das christliche Gottes- und Menschenbild. <sup>2</sup>Das Gebot der Nächstenliebe gehört gemeinsam mit der Gottesliebe zum Kern des christlichen Glaubens. <sup>3</sup>Das Leben ist ein Geschenk aus der Hand Gottes, das zu schützen und zu achten ist. <sup>4</sup>Auf dieser Grundlage arbeiten kirchliche Einrichtungen mit allen Menschen guten Willens zusammen.
- (2) <sup>1</sup>Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. <sup>2</sup>Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. <sup>3</sup>Vorausgesetzt werden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums und die Bereitschaft, den christlichen Charakter der Einrichtung zu achten und dazu beizutragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.
- (3) <sup>1</sup>Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. <sup>2</sup>Er hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen

Auftrag glaubwürdig erfüllen können. <sup>3</sup>Er ist insbesondere dafür verantwortlich, geeignete und befähigte Mitarbeitende zu gewinnen, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern.

- (4) <sup>1</sup>Die Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung ist eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess. <sup>2</sup>Der Dienstgeber ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen. <sup>3</sup>Un-erlässlich ist, dass das Profil nicht nur in Leitbildern und Konzepten verankert ist, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeiterschaft mitgestaltet, von allen mit Leben gefüllt und für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.

#### Artikel 4 Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber

<sup>1</sup> Zu den wechselseitigen Pflichten von Dienstgeber und Mitarbeitenden gehört die Verwirklichung des Sendungsauftrags und die gemeinsame Sorge für alle in der Kirche Tätigen. <sup>2</sup> Dabei sind auch folgende Handlungsaufträge und Ziele zu beachten, für deren Umsetzung im Rahmen der vorhandenen personellen und materiellen Ressourcen in erster Linie der Dienstgeber verantwortlich ist:

- a) <sup>1</sup> Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind zu beseitigen, künftige Benachteiligungen zu verhindern. <sup>2</sup> Dazu gehört auch die Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst. <sup>3</sup> Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern.
- b) <sup>1</sup> Die kirchlichen Dienstgeber setzen sich in besonderer Weise für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in ihren Einrichtungen, insbesondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, ein. <sup>2</sup> Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit.
- c) <sup>1</sup> Führung in der Kirche fördert die Entfaltung der fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit. <sup>2</sup> Der Dienstgeber entwickelt Konzepte guter Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung des christlichen Menschenbildes und setzt diese konsequent um. <sup>3</sup> Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden Führungsstil verpflichtet. <sup>4</sup> Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit.
- d) <sup>1</sup> Der Dienstgeber nimmt seine Verantwortung für die physische, psychische und seelische Gesundheit aller Mitarbeitenden in der Einrichtung während des Dienstes ernst. <sup>2</sup> Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Leitungsaufgaben.
- e) Kirchliche Einrichtungen fördern die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben.
- f) <sup>1</sup> Die wirtschaftliche Betätigung kirchlicher Einrichtungen hat stets der Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrages zu dienen. <sup>2</sup> Die Standards einer an den kirchlichen Zwecken und christlichen Werten ausgerichteten Unternehmensführung sind einzuhalten. <sup>3</sup> Diese sind insbesondere durch die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und den Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen gekennzeichnet. <sup>4</sup> Kirchliche Einrichtungen übernehmen Verantwortung für ethisch-nachhaltiges Investieren kirchlichen Vermögens. <sup>5</sup> Der Dienstgeber verpflichtet sich, die eigene Organisation wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig aufzustellen; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeitsplätzen.
- g) Der Dienstgeber sorgt dafür, dass Positionen, die dem christlichen Menschenbild widersprechen, keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.

## Artikel 5 Fort- und Weiterbildung

- (1) <sup>1</sup>Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. <sup>2</sup>Diese umfasst die fachlichen Erfordernisse, ebenso wie die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten.
- (2) <sup>1</sup>Allen Mitgliedern der Dienstgemeinschaft sollen verpflichtende Fort- und Weiterbildungen angeboten werden, in denen sie berufs- und tätigkeitsbezogen spezifische religiöse und ethische Kompetenzen erwerben können, um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen und um das christliche Selbstverständnis der Einrichtung zu stärken. <sup>2</sup>Darüber hinaus sollen für die Mitarbeitenden freiwillige Angebote zu Spiritualität und Seelsorge gemacht werden, um sich mit den eigenen Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. <sup>3</sup>Die (Erz-)Diözesen und die Verbände der Caritas unterstützen die Träger in der gemeinsamen Sorge, den Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst eine ansprechende christliche Unternehmenskultur anzubieten und religiöse und spirituelle Angebote zu unterbreiten.
- (3) <sup>1</sup>Die Kosten für Fort- und Weiterbildung trägt in der Regel der Dienstgeber. <sup>2</sup>Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.

## Artikel 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses

- (1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber fachlich befähigt und persönlich geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. <sup>2</sup>Im Bewerbungsverfahren sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen, damit sie ihr Handeln am katholischen Selbstverständnis ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. <sup>3</sup>Im Bewerbungsverfahren ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren. <sup>4</sup>Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung anerkennen.
- (2) Von allen Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet.
- (3) Pastorale und katechetische Tätigkeiten können nur Personen übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.
- (4) <sup>1</sup>Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. <sup>2</sup>Sie müssen daher katholisch sein.
- (5) <sup>1</sup>Wer sich kirchenfeindlich betätigt, wird nicht eingestellt. <sup>2</sup>Das gilt auch für Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind. <sup>3</sup>Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

## Artikel 7 Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis

- (1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.
- (2) <sup>1</sup>Die Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. <sup>2</sup>Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. <sup>3</sup>Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen. <sup>4</sup>Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben hiervon unberührt.
- (3) <sup>1</sup>Kirchenfeindliche Betätigungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, können rechtlich geahndet werden. <sup>2</sup>Kirchenfeindliche Betätigungen

erfassen Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. <sup>3</sup>Hierzu zählen insbesondere

- das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
  - die Herabwürdigung von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen,
  - die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, auch die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.
- (4) <sup>1</sup>Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. <sup>2</sup>Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.
- (5) <sup>1</sup>Erfüllen Mitarbeitende die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass sie den Anforderungen wieder genügen. <sup>2</sup>Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch, eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Verstoß gegen die Anforderungen zu begegnen. <sup>3</sup>Wenn alle mildereren, weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt als äußerste, allerletzte Maßnahme („ultima ratio“) eine Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.

## Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht

- (1) Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeitenden nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden und die mit den Dienstgebern zum Wohl der Einrichtung und der Dienstnehmer zusammenwirken.
- (2) Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen.
- (3) Dienstvereinbarungen, die nach Maßgabe der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten unmittelbar und zwingend.
- (4) <sup>1</sup>Bei jeder die Mindestgröße erfüllenden Einrichtung ist der Dienstgeber verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. <sup>2</sup>Zur Förderung und Unterstützung ihrer Arbeit werden auf der Ebene der (Erz-)Diözesen und des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Deutsche Bischofskonferenz) Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet. <sup>3</sup>Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Kosten tragen die jeweiligen (Erz-) Diözesen bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands.
- (5) Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

## Artikel 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst

- (1) <sup>1</sup>Die zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst werden durch paritätisch von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Dienstgeber besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen ausgehandelt und beschlossen (Dritter Weg). <sup>2</sup>Die Parität ist dabei in formeller wie materieller Hinsicht zu gewährleisten.



- (2) <sup>1</sup>Die Zusammenarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist durch das Konsensprinzip geprägt; Beschlüsse bedürfen einer qualifizierten Mehrheit. <sup>2</sup>Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind durch unmittelbare oder mittelbare demokratische Wahl legitimiert.
- (3) <sup>1</sup>Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben gelöst werden. <sup>2</sup>Streik und Aussperrung widersprechen diesem Grunderfordernis und scheiden daher aus. <sup>3</sup>Kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge mit tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) ab. <sup>4</sup>Kommt ein Beschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, können beide Seiten der Kommission ein verbindliches Vermittlungsverfahren unter neutralem Vorsitz einleiten. <sup>5</sup>Das verbindliche Vermittlungsverfahren muss mit einem Beschluss enden, der eine Regelung zu dem Gegenstand des Verfahrens enthält oder die Feststellung, dass keine Regelung in diesem Verfahren erfolgt.
- (4) <sup>1</sup>Um Rechtswirksamkeit zu erlangen, bedürfen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. <sup>2</sup>Für die kirchlichen Dienstgeber gelten die durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse unmittelbar und zwingend. <sup>3</sup>Der Dienstgeber hat sicherzustellen, dass diese Beschlüsse arbeitsvertraglich ordnungsgemäß in Bezug genommen werden. <sup>4</sup>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die Anwendung der einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nach denen sich ihre zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen richten.
- (5) <sup>1</sup>Für Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig. <sup>2</sup>Dies schließt die Anrufung staatlicher Gerichte bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsverhältnis nicht aus.
- (6) Die nähere Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens erfolgt in den jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

## Artikel 10 Koalitionsfreiheit

- (1) Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in 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) Die ausreichende organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet.
- (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.
- (5) Das Nähere regeln die jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

## Artikel 11 Gerichtlicher Rechtsschutz

- (1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitender dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.
- (2) <sup>1</sup>Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts bestehen für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte. <sup>2</sup>Für Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts sind Einigungsstellen zuständig.

- (3) <sup>1</sup>Die Richter und Richterinnen sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. <sup>2</sup>Zum Richter bzw. zur Richterin kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.
- (4) <sup>1</sup>Vor kirchlichen Arbeitsgerichten wird allen Beteiligten ein Anspruch auf rechtliches Gehör gewährt. <sup>2</sup>Die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsgerichten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile sind öffentlich.
- (5) Näheres regelt die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).

## Artikel 12 Evaluation

Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten der Grundordnung die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit einer Überprüfung unterziehen und dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz berichten.

## Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst

in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. November 2022

### I. Präambel

1. <sup>1</sup>Auftrag der Kirche ist es, alle Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu führen.<sup>1</sup> <sup>2</sup>In lebendigen Gemeinden und Gemeinschaften strebt sie danach, weltweit diesem Auftrag durch die Verkündigung des Evangeliums, die Feier von Gottesdiensten und der Sakramente, durch den Dienst am Mitmenschen und durch Stiftung und Stärkung von Gemeinschaft gerecht zu werden. <sup>3</sup>Diesem Ziel dienen auch die Einrichtungen und Dienste, die die katholische Kirche in Deutschland unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können. <sup>4</sup>Wer in der Kirche tätig ist, wirkt an der Erfüllung dieses Auftrags mit. <sup>5</sup>Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden – unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste, der Rechtsgrundlage ihres Wirkens oder der Religionszugehörigkeit – eine Dienstgemeinschaft.
2. <sup>1</sup>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). <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Die Mitarbeit im Dienst kann sowohl ehrenamtlich als auch beruflich geschehen. <sup>4</sup>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. <sup>1</sup>Für alle, die im kirchlichen Dienst stehen, trägt die Kirche als Ganze eine besondere Verantwortung. <sup>2</sup>Aufgrund ihrer Sendung ist sie verpflichtet, die Persönlichkeit und Würde des Einzelnen zu achten und zu schützen. <sup>3</sup>Hierzu zählt auch die Verwirklichung des Gebotes der Lohngerechtigkeit. <sup>4</sup>Kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht muss daher außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundsätzen gerecht werden, wie sie die Katholische Soziallehre herausgearbeitet hat.
4. <sup>1</sup>Die nachfolgenden Erläuterungen enthalten grundlegende Aussagen zur Eigenart und zum Selbstverständnis des kirchlichen Dienstes sowie der arbeitsrechtlichen Besonderheiten aufgrund des verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen. <sup>2</sup>Sie sollen im Sinne einer Verständnis- und Interpretationshilfe des Ordnungsgebers bei der Anwendung des Normtextes herangezogen werden.

### II. Geltungsbereich (Art. 1)

1. <sup>1</sup>Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ ist die zentrale Rechtsquelle der katholischen Arbeitsverfassung in Deutschland. <sup>2</sup>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 für das kollektive Arbeitsrecht der katholischen Kirche (Art. 8 bis Art. 10) und sehen für diesen Bereich die Bildung kirchlicher Gerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz vor (Art. 11).
2. <sup>1</sup>Als kirchliche Einrichtungen im Sinne der Grundordnung gelten Organisationen in öffentlich-rechtlicher oder privater Rechtsform, die als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche einen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche wahrnehmen und mit ihren Amtsträgerinnen und Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. <sup>2</sup>Dabei sind die Aufgaben, welche von den Einrichtungen

<sup>1</sup>[Bischoefliche-Erlaeuterungen-zur-Grundordnung-des-kirchlichen-Dienstes-22.-November-2022.pdf \(dbk.de\)](#)

<sup>1</sup> 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.

wahrgenommen werden, sehr vielfältig. <sup>3</sup>Vorwiegend gewinnorientierte Einrichtungen partizipieren nicht am verfassungsrechtlich abgesicherten Selbstbestimmungsrecht der Kirche, da die Teilhabe nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts voraussetzt, dass die religiöse Zielsetzung das bestimmende Element der Tätigkeit der kirchlichen Einrichtung ist. <sup>4</sup>Bei ganz überwiegend der Gewinnerzielung dienenden Organisationen ist der „Konnex zum glaubensdefinierten Selbstverständnis aufgehoben.“<sup>2</sup> <sup>5</sup>Entscheidend ist insoweit, dass der durch die Religionsfreiheit geschützte religiöse Auftrag der Kirche in der Gesamtschau der Tätigkeiten gegenüber anderen Erwägungen erkennbar im Vordergrund steht.

3. <sup>1</sup>Der Begriff der Mitarbeitenden im Sinne dieser Ordnung ist umfassend zu verstehen und erfasst alle diejenigen, die Teil der Dienstgemeinschaft sind. <sup>2</sup>Der persönliche Anwendungsbereich der Grundordnung erstreckt sich insbesondere auf alle Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses beschäftigt sind. <sup>3</sup>Darüber hinaus gilt die Grundordnung auch für Führungskräfte im kirchlichen Dienst, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses<sup>3</sup>tätig sind, für Auszubildende sowie Ehrenamtliche, die Organmitglieder sind. <sup>4</sup>Dasselbe gilt für Kleriker, Kandidaten<sup>4</sup> für das Weiheamt, Ordensangehörige<sup>5</sup> sowie Personen im Noviziat und Postulat, deren Dienstrecht universal- oder partikularkirchenrechtlich ausgestaltet ist (vgl. z.B. cc. 232 ff. CIC). <sup>5</sup>Kennzeichnend für diese öffentlich-rechtlichen Dienst-, Inkardinations- oder Inkorporationsverhältnisse ist, dass sie besondere Anforderungen an den Dienst in der Kirche stellen und entsprechend weitreichendere Fürsorgepflichten begründen. <sup>6</sup>Soweit dies der Fall ist, gehen die einschlägigen Regelungen des allgemeinen Kirchenrechts bzw. des Eigenrechts der jeweiligen Ordensinstitute den Vorgaben der Grundordnung vor.
4. <sup>1</sup>Im Hinblick auf den sachlichen Geltungsbereich bringt Art. 1 Absatz 5 zum Ausdruck, dass die Grundordnung bei den dort aufgezählten Rechtsträgern und ihren rechtlich unselbstständigen Einrichtungen zur Anwendung kommt, weil sie unmittelbar der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen. <sup>2</sup>Davon abgrenzend normiert Absatz 6 infolge des Urteils des Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur vom 31.03.2010<sup>6</sup>, dass für einen kirchlichen Rechtsträger, der nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegt, die Grundordnung nur dann Anwendung findet, wenn ihre Übernahme rechtsverbindlich in seinem Statut erklärt wird. <sup>3</sup>Die Übernahmeerklärung ist in diesem Fall konstitutive Bedingung für die Geltung der Grundordnung. <sup>4</sup>Wenn eine Einrichtung in der Rechtsform der Körperschaft des öffentlichen Rechts agiert und diese über kein Körperschaftsstatut verfügt, kann die Übernahme der Grundordnung auch durch notarielle Beglaubigung und anschließender Veröffentlichung kundgetan werden.

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

1. <sup>1</sup>Kirchliche Einrichtungen existieren nicht um ihrer selbst willen, auch nicht nur um ihrer Mitglieder willen, sondern möchten für alle Menschen da sein getreu dem Auftrag Jesu: „Geht hinaus in die ganze Welt und verkündet das Evangelium der ganzen Schöpfung!“ (Mk 16, 15b). <sup>2</sup>Kirche dient dazu, den Sendungsauftrag Jesu zu verwirklichen. <sup>3</sup>Der Sendungsauftrag besagt, dass der Kirche die Aufgabe zukommt, sich aktiv der Welt zuzuwenden und das Reich Gottes in ihr, wenn auch immer nur anfanghaft, gegenwärtig zu machen: „Das Reich ist darauf angelegt, die Beziehungen unter den Menschen zu verändern und verwirklicht sich schrittweise, insofern sie lernen, einander zu lieben, einander zu vergeben und einander zu dienen. [...]“ <sup>4</sup>Das Reich bezieht alle ein: die einzelnen, die Gesellschaft, die ganze Welt. Für das Reich wirken bedeutet Anerkennung und Förderung der göttlichen Dynamik, die in der Geschichte der Menschheit anwesend ist und sie

---

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

<sup>3</sup> Hierbei handelt es sich um Führungskräfte, die als gesetzliche Leitungs- und Vertretungsorgane für juristische Personen fungieren (z.B. Geschäftsführer einer GmbH). Sie werden aufgrund von Dienst- und Anstellungsverträgen beschäftigt, sie sind keine Arbeitnehmer.

<sup>4</sup> Bewerber, die durch den Diözesanbischof oder seinen Beauftragten als Alumnus in das Priesterseminar oder als Bewerber für das Ständige Diakonat aufgenommen sind.

<sup>5</sup> Ordensangehörige im Sinne dieser Ordnung sind Mitglieder der Institute des geweihten Lebens und Gesellschaften des apostolischen Lebens (vgl. cc. 573 - 746 ff. CIC).

<sup>6</sup> Delegationsgericht der Apostolischen Signatur, Urteil vom 31.03.2022 – 42676/09VT, abgedruckt in ZMV 2010, 145 ff.

umformt. <sup>5</sup>Das Reich aufbauen bedeutet arbeiten zur Befreiung vom Übel in allen seinen Formen.<sup>47</sup> <sup>6</sup>Das Reich Gottes ist ein Reich der Gerechtigkeit, des Friedens, der Freude und Hoffnung. <sup>7</sup>Es hat schon begonnen, Wirklichkeit zu sein und soll weiter aufgebaut werden, wenngleich seine ausstehende Vollendung nicht in der Hand der endlichen und fehlbaren Menschen liegt. <sup>8</sup>Nach ihrem Anspruch und Selbstverständnis muss Kirche stets als Ort erkennbar sein, wo die Gottesherrschaft bereits begonnen hat, von der Welt Besitz zu ergreifen und in ihr Gerechtigkeit und Frieden zu verwirklichen. <sup>9</sup>Die in der Kirche Tätigen sind dem Sendungsauftrag verbunden. <sup>10</sup>In diesem Sinne ist das Miteinander in der Dienstgemeinschaft eine geschwisterliche Gemeinschaft, die getragen und geprägt ist vom Wirken des Heiligen Geistes.

2. <sup>1</sup>Alle im kirchlichen Dienst Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christinnen und Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die kirchlichen Einrichtungen ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen können. <sup>2</sup>Jedes Glied dieser Dienstgemeinschaft leistet seinen Beitrag, um die gegenwärtige Welt auf die Vision des kommenden Reiches Gottes hin zu verändern. <sup>3</sup>In dieser religiösen Dimension ihres Auftrags unterscheiden sich die kirchlichen Einrichtungen grundlegend von den Einrichtungen der säkularen Welt. <sup>4</sup>Daraus ergibt sich, dass alle Gestaltungsformen des kirchlichen Dienstes, auch die rechtlichen Beziehungen zwischen den kirchlichen Trägern und ihren Beschäftigten, dem religiösen Charakter des kirchlichen Auftrags entsprechen müssen. <sup>5</sup>In der kirchlichen Einrichtung selbst muss sichtbar und erfahrbar werden, dass sie sich dem Auftrag Christi verpflichtet und der Gemeinschaft der Kirche verbunden weiß. <sup>6</sup>Alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft 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 Amtsträgerinnen und Amtsträgern der katholischen Kirche“<sup>48</sup>mitzuwirken.
3. <sup>1</sup>Kirche handelt dann als Kirche, wenn sie die Botschaft des Evangeliums bezeugt (*kerygma-martyria*), Gottesdienst feiert (*leiturgia*), tätige Nächstenliebe leistet (*diakonia*) und das gemeinschaftliche Leben fördert (*koinonia*). <sup>2</sup>Diese vier Grundvollzüge oder Handlungsfelder von Kirche bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.<sup>9</sup> <sup>3</sup>Es gibt keine Über- oder Unterordnung. <sup>4</sup>Kirchliches Wirken erfordert ein Tätigwerden in allen vier Handlungsfeldern, die ein Koordinatensystem bilden, in dessen Mitte die Einheit von Gottes- und Nächstenliebe steht. <sup>5</sup>Sie umschreiben jene Felder kirchlichen Wirkens, die für die Kirche konstitutiv sind. <sup>6</sup>Das gilt auf der Ebene der Gesamtkirche genauso wie in der Ortskirche und in jeder kirchlichen Einrichtung. <sup>7</sup>Auch wenn in der konkreten Aufgabe die eine oder andere Dimension von Kirche stärker im Vordergrund steht, so ist doch ihre Einheit und Zusammengehörigkeit stets zu wahren und zu stärken. <sup>8</sup>Mit dem kirchlichen Selbstverständnis unvereinbar ist es daher, wenn aus säkularer Perspektive der kirchliche Dienst „nur“ auf den Verkündigungsauftrag reduziert und dieser ausschließlich auf die ausdrückliche Verkündigung des Wortes Gottes und darauf aufbauender kirchlicher Lehren beschränkt wird. <sup>9</sup>Zum einen ist die Verkündigung des Glaubens mehr als Predigt und Katechese, mehr als Wissens- und Kenntnisvermittlung. <sup>10</sup>Zum anderen umfasst Kirchesein mehr als das, was man im Kontext gerichtlicher Auseinandersetzungen über das kirchliche Arbeitsrecht verkürzend als „Verkündigungsauftrag“ umschreibt. <sup>11</sup>Nach kirchlichem Selbstverständnis enthält die Religionsausübung eben nicht „nur“ den Bereich des Glaubens und des Gottesdienstes, sondern auch die Freiheit zur Entfaltung und Wirksamkeit des christlichen Sendungsauftrags in Staat und Gesellschaft. <sup>12</sup>Dazu gehört insbesondere das karitative Wirken, das eine wesentliche Aufgabe für Christinnen und Christen ist: „Der Liebesdienst ist für die Kirche nicht eine Art Wohlfahrtsaktivität, die man auch anderen überlassen könnte, sondern er gehört zu ihrem Wesen, ist unverzichtbarer Wesensausdruck ihrer selbst.“<sup>10</sup> <sup>13</sup>Ebenso wie das Hören auf das Wort Gottes und die Feier der

<sup>7</sup> Papst Johannes Paul II., Enzyklika REDEMPTORIS MISSIO, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 100 (Bonn 1990), Nr. 15.

<sup>8</sup> BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (87).

<sup>9</sup> Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 25.

<sup>10</sup> Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 25.

Sakramente ist auch die tätige Nächstenliebe ein Ort der Gottesbegegnung, wohingegen „die Abwendung vom Nächsten auch für Gott blind macht.“<sup>11</sup><sup>14</sup>Das Tatzeugnis steht der Wortverkündigung in nichts nach.

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

1. <sup>1</sup>Die Entscheidung der Kirche ein eigenes Dienst- und Arbeitsrecht zu gestalten, hat ihren primären Grund in der Sorge um den Erhalt und die Stärkung ihrer kirchlichen Eigenart sowie ihrer spezifisch christlich-katholischen Prägung. <sup>2</sup>Das kirchliche Profil, welches das Selbstverständnis der kirchlichen Institution, ihre Grundannahmen, Leitlinien, Ziele und Zwecke enthält, hat nicht bloß den Erwartungen der Gesellschaft oder der Beschäftigten an den kirchlichen Dienst zu entsprechen. <sup>3</sup>Die Eigenart kirchlicher Einrichtungen weist einen engen Bezug zum kirchlichen Sendungsauftrag auf und wurzelt im christlichen Gottes- und Menschenbild. <sup>4</sup>Nach christlichem Verständnis trägt jeder Mensch als Gottes Ebenbild eine einzigartige Würde in sich. <sup>12</sup> <sup>5</sup>Als personales Ebenbild Gottes ist der Mensch zur verantwortlichen und schöpferischen Gestaltung der Welt aufgerufen. <sup>6</sup>Im Verhältnis der Menschen untereinander verlangt die Gottesebenbildlichkeit eines jeden Menschen, den Anderen um dieser besonderen Würde willen zu achten. <sup>7</sup>Allen Menschen muss der gleiche Achtungsanspruch zukommen, in allen Momenten ihres Daseins und ungeachtet ihrer gesellschaftlichen Stellung, ihrer beruflichen Funktion und ihrer Verdienste. <sup>8</sup>Die christliche Erlösungslehre knüpft an die Fehlbarkeit und damit Erlösungsbedürftigkeit des Menschen an: Jeder Einzelne wird in seinen Widersprüchen sowie Schwächen und Stärken von Gott angenommen; mit der Menschwerdung Jesu und seinem Kreuzestod nehmen alle an der Verheißung der Erlösung teil.
2. <sup>1</sup>Neben der Anerkennung der gleichen Würde aller Menschen hat sich der kirchliche Dienst auch und insbesondere durch eine Kultur der gegenseitigen Achtung, des Respekts und der Wertschätzung auszuzeichnen. <sup>2</sup>Diese Kultur der Achtsamkeit gründet letztlich in der Liebe, denn für die Kirche ist die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen Wurzelgrund des christlichen Glaubens: „Gott ist Liebe, und wer in der Liebe bleibt, bleibt in Gott, und Gott bleibt bei ihm.“<sup>13</sup> <sup>3</sup>Aus der Liebe Gottes geht alles hervor, durch sie nimmt alles Gestalt an, und alles strebt ihr zu.<sup>14</sup> <sup>4</sup>Jesus hat das Gebot der Gottesliebe mit demjenigen der Nächstenliebe zu einem einzigen Auftrag unlösbar zusammengeschlossen. <sup>5</sup>Der Kirche ist aufgegeben, Gottes barmherzige und grenzenlose Sorge um den Menschen weiter zu tragen: „Das Programm des Christen– das Programm des barmherzigen Samariters, das Programm Jesu – ist das `sehende Herz`.“<sup>15</sup> <sup>6</sup>Deshalb brauchen Beschäftigte im kirchlich-karitativen Dienst neben ihren fachlichen Qualifikationen vor allem Herzensbildung: „Es geht ja um Menschen, und Menschen brauchen immer mehr als eine bloß technisch richtige Behandlung. <sup>7</sup>Sie brauchen Menschlichkeit. <sup>8</sup>Sie brauchen die Zuwendung des Herzens. <sup>9</sup>Für alle, die in den karitativen Organisationen der Kirche tätig sind, muss es kennzeichnend sein, dass sie nicht bloß auf gekonnte Weise das jetzt Anstehende tun, sondern sich dem andern mit dem Herzen zuwenden, so dass dieser ihre menschliche Güte zu spüren bekommt [...]. <sup>10</sup>Sie müssen zu jener Begegnung mit Gott geführt werden, die in ihnen die Liebe weckt und ihnen das Herz für den Nächsten öffnet, so dass Nächstenliebe für sie nicht mehr ein sozusagen von außen auferlegtes Gebot ist, sondern Folge ihres Glaubens, der in der Liebe wirksam wird.“<sup>16</sup>

<sup>11</sup> Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 16

<sup>12</sup> Gen 1,26.

<sup>13</sup> 1 Joh 4,6.

<sup>14</sup> Papst Benedikt XVI., Enzyklika CARITAS IN VERITATE, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 186 (Bonn 2009), Nr. 2

<sup>15</sup> Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 31b.

<sup>16</sup> Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 31a.

3. <sup>1</sup>Kirchliche Einrichtungen sind lebensfördernd und lebensbejahend. <sup>2</sup>Das Eintreten für das Leben in allen seinen Phasen gehört zu den grundlegenden Überzeugungen der Christinnen und Christen. <sup>3</sup>Gott hat den Menschen als sein Abbild geschaffen und ihm eine unantastbare Würde verliehen, die nicht in seiner Leistung oder in dem Nutzen, den er für andere hat, gründet. <sup>4</sup>Das Leben ist nach christlicher Überzeugung von Gott geschenkt. <sup>5</sup>Die einzigartige Würde des Menschen hängt nicht davon ab, ob er sich dieser Würde bewusst ist und sie selbst zu wahren weiß. <sup>6</sup>Jeder Mensch ist als Person einmalig und besitzt eine ihm von Gott gegebene unverfügbare Würde, ungeachtet seiner Herkunft, seiner Religion, seines Alters, seiner Behinderung, seines Geschlechts, seiner Leistungsfähigkeit oder seiner körperlichen oder geistigen Verfassung. <sup>7</sup>Der Schutz des Lebens, des vorgeburtlichen ebenso wie des geborenen und des endenden, bildet eine tragende Säule des christlichen Ethos. <sup>8</sup>Aus dem Zeugnis für das Leben ergibt sich, dass die Kirche in allen ihren Einrichtungen gegen Abtreibung und für das Leben eintritt. <sup>9</sup>Aus der unbedingten Achtung, die jedem Menschen aufgrund seiner innewohnenden Würde zukommt, resultiert die Pflicht, gerade den schwächsten Mitgliedern in der Gesellschaft besondere Zuwendung zuteilwerden zu lassen. <sup>10</sup>Dies gilt insbesondere auch dann, wenn das Leben durch Schmerzen und Leid geprägt ist, wenn der Körper keine Leistung erbringt oder nicht voll funktionsfähig ist. <sup>11</sup>Kirchliche Einrichtungen verstehen sich insoweit als Schutzräume für das Leben. <sup>12</sup>Christus nahm sich besonders den Armen, Kranken und Pflegebedürftigen an. <sup>13</sup>Zu einer Kultur des Lebens gehört auch das Wissen um die eigene Endlichkeit, die von niemand willkürlich herbeigeführt werden darf. <sup>14</sup>Handlungen aktiver Sterbehilfe sind mit dieser Überzeugung unvereinbar und haben *in kirchlichen Einrichtungen daher keinen Raum*.
4. <sup>1</sup>*Die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen mit ihren vielfältigen Erfahrungen, Fähigkeiten und Zugehörigkeiten ist prägend für das christliche Ethos. <sup>2</sup>Viele unterschiedliche Menschen wirken bei der Erfüllung des kirchlichen Sendungsauftrags zusammen. <sup>3</sup>Jeder von ihnen kann mit seiner einmaligen Lebensgeschichte eine Bereicherung für alle sein. <sup>4</sup>Wer mit Kirche in Berührung kommt, sollte damit rechnen dürfen, willkommen zu sein. <sup>5</sup>Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist keine Bedrohung, sondern bietet die Möglichkeit der Vervollkommnung. <sup>6</sup>Kirchlicher Dienst in einer pluralistischen Welt darf nicht auf den Dienst von Katholiken für Katholiken reduziert werden: „Unsere Einladung und Bitte zur Mitarbeit gilt allen, die in der Kirche ihre religiöse Heimat gefunden haben. <sup>7</sup>Sie ergeht aber auch an diejenigen, die eher Abstand wahren wollen, die auf der Suche sind oder sich dem Christentum als Kultur verbunden fühlen und seine Ethik sowie Ästhetik wertschätzen. <sup>8</sup>Denn alle können auf ihre Weise das Evangelium in unserer Zeit auslegen und es den Zeitgenossen durch ihr Lebenszeugnis mitteilen.“<sup>17</sup> <sup>9</sup>Eine Kirche, die sich als Kirche in der Welt und für die Welt versteht, muss nach innen wie nach außen offen und einladend sein. <sup>10</sup>Die Einladung und Bitte zur Mitarbeit an alle gilt in besonderem Maße für die sozial-karitativen und erzieherischen Dienste: „Eine Kirche, im Aufbruch‘ ist eine Kirche mit offenen Türen. <sup>11</sup>Zu den anderen hinausgehen, um an die menschlichen Randgebiete zu gelangen, bedeutet nicht, richtungs- und sinnlos auf die Welt zuzulaufen. [...] <sup>12</sup>Die Kirche ist berufen, immer das offene Haus des Vaters zu sein.“<sup>18</sup> <sup>13</sup>Der Einsatz nichtchristlicher Mitarbeitender in kirchlichen Einrichtungen muss „weder zu einem Rückzug der Kirchen aus den in Rede stehenden Bereichen führen noch dazu, dass der geistlich theologische Auftrag und die Sendung nicht mehr erkennbar sind.“<sup>19</sup> <sup>14</sup>Kulturelle und religiöse Verschiedenheit bedroht die christliche Identität der kirchlichen Einrichtungen nicht, solange alle Mitarbeitenden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums mitbringen, den christlichen Charakter der Einrichtung achten und aktiv dazu beitragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen. <sup>15</sup>Alle Mitarbeitenden können und sollen unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. <sup>16</sup>Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben hiervon unberührt.*

<sup>17</sup> Allen Völkern sein Heil. Die Mission der Kirche, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 76 (Bonn 2004), S. 11.

<sup>18</sup> Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 46.

<sup>19</sup> BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 137, 273 (307), Rz. 104.

5. <sup>1</sup>Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Profils der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. <sup>2</sup>Je klarer der spezifisch kirchliche Sendungsauftrag benannt und gelebt wird, umso mehr wird deutlich, für welche Werte sich die jeweilige Einrichtung einsetzt und welche „Un-Werte“ sie aus ethisch-religiöser Überzeugung ablehnt.<sup>20</sup> <sup>3</sup>Maßgeblich für die institutionelle Profilierung der Einrichtung ist eine klare normative Ausrichtung und ihre Absicherung durch Leitbilder sowie eine christliche Organisationskultur. <sup>4</sup>Gelingt es nicht, ein solches Profil in der konkreten Einrichtung glaubwürdig umzusetzen, muss gegebenenfalls darüber nachgedacht werden, die Einrichtung in anderer als kirchlicher Trägerschaft weiterzuführen<sup>21</sup> <sup>5</sup>Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. <sup>6</sup>Rechtliche Rahmenbedingungen, die sicherstellen sollen, dass die Dienste, die im Namen der Kirche geleistet werden und an die Verantwortungsträger in der Kirche rückgebunden sind, wie etwa die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ oder auf universalkirchlicher Ebene das „Motu Proprio über den Dienst der Liebe“<sup>22</sup>, sind zu beachten. <sup>7</sup>In ihren Bischofsworten „Berufen zur caritas“ und „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft“ haben die deutschen (Erz-)Bischöfe den spezifisch kirchlichen Charakter der verschiedenen Handlungsfelder der Caritas näher beschrieben und entfaltet.<sup>23</sup>
6. <sup>1</sup>Erhalt und Weiterentwicklung des Profils sind in erster Linie Leitungsaufgaben; sie sollten deshalb institutionell auf der Leitungs- und Aufsichtsebene verankert sein sowie in den Statuten und Leitbildern der jeweiligen Träger zum Ausdruck gebracht werden.<sup>24</sup> <sup>2</sup>Ein wichtiger Schritt zur Herausbildung einer eigenen institutionellen Identität kann die Erarbeitung eines Leitbildes sein, welches die Ziele und Wertmaßstäbe beschreibt, denen sich die Einrichtung verpflichtet fühlt, und in konkrete Leitsätze und Handlungsempfehlungen für den beruflichen Alltag herunterbricht. <sup>3</sup>Die Arbeit am Leitbild und dessen Fortentwicklung bietet unter Beteiligung der Mitarbeitenden die Chance, ein gemeinsames Verständnis des kirchenspezifischen Charakters der Einrichtung zu entwickeln und ihr Handeln danach auszurichten. <sup>4</sup>Solche Prozesse können dazu beitragen, nach innen Orientierung, Sinn und Zusammenhalt zu stiften und nach außen Wahrnehmbarkeit, Verlässlichkeit und Vertrauen zu generieren. <sup>5</sup>So wichtig Leitbild- und Profilierungsprozesse auch sind, um die christliche Identität der Einrichtung nach innen und außen zu stärken und kenntlich zu machen, praktische Wirkkraft entfalten diese Anstrengungen nur, wenn sie im alltäglichen Handeln, in der konkreten Arbeit der Dienstgemeinschaft rückgebunden sind und wenn die Sorge um die christliche Identität als ein permanenter, dynamischer Prozess verstanden wird. <sup>6</sup>Träger und Führungskräfte haben den Auftrag, gemeinsam mit den Mitarbeitenden die für die jeweiligen Handlungsfelder wesentlichen Ziele und Werte, anhand derer Arbeit in der Einrichtung gestaltet werden kann, zu konkretisieren. <sup>7</sup>Unerlässlich ist, dass sich

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

1. <sup>1</sup>Die Ausrichtung kirchlicher Einrichtungen im Hinblick auf den Sendungsauftrag erfordert die Setzung von Zielen und die Benennung von Handlungsaufträgen. <sup>2</sup>Trotz ihres Abstraktionsgrades bilden diese unerlässliche Orientierungsmarken und Angelpunkte der Verständigung sowie Selbstvergewisserung. <sup>3</sup>Jede Konkretisierung des Profils setzt Maßstäbe, weckt Vorstellungen, Erwartungen und Hoffnungen; in ihrer praktischen Umsetzung kann sie nicht immer vor Enttäuschungen schützen. <sup>4</sup>Mitarbeitende und Dienstgeber tragen als

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> Papst Benedikt XVI. Apostolisches Schreiben in Form eines Motu Proprio INTIMA ECCLESIAE NATURA, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 195 (Bonn 2014).

<sup>23</sup> 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).

<sup>24</sup> 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.



Teil der Dienstgemeinschaft in ihrer jeweiligen Funktion gemeinsam zur Verwirklichung des Sendungsauftrags der Kirche bei. <sup>5</sup>Besondere Anforderungen werden dabei nicht nur an die Mitarbeitenden gestellt, sondern insbesondere auch an den Dienstgeber. <sup>6</sup>Er ist in erster Linie dafür verantwortlich, dass die Bedingungen dafür geschaffen werden, dass die Mitarbeitenden ihren Auftrag in der Einrichtung glaubwürdig ausüben können. <sup>7</sup>Gewinnmaximierung spielt bei der Verfolgung dieses Auftrags keine Rolle; Kirche betreibt ihre Einrichtungen „um ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrnehmen und erfüllen zu können“. <sup>25</sup> <sup>8</sup>Mit ihrer ideellen Ausrichtung kann sich Kirche den ökonomischen und den rechtlichen Parametern, die für die anderen gesellschaftlichen Akteure gelten, nicht entziehen, sondern ist darauf angewiesen, ihre Ziele, die sich aus dem Sendungsauftrag ergeben, im Rahmen der vorhandenen materiellen und personellen Ressourcen zu verwirklichen.

2. <sup>1</sup>Frauen gestalten Kirche. <sup>2</sup>Sie arbeiten haupt- und ehrenamtlich in allen kirchlichen Handlungsfeldern von Pastoral und Caritas, in Forschung und Bildung, Medien, Diözesanverwaltungen, Verbänden und Gremien. <sup>3</sup>Der Anteil von Frauen in kirchlichen Leitungspositionen hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. <sup>4</sup>Die deutschen Bischöfe bekennen sich ausdrücklich dazu, „an den verschiedenen Leitungsdiensten in der Kirche möglichst viele Frauen und Männer gerecht [zu] beteiligen“<sup>26</sup>. <sup>5</sup>Auf der Frühjahrs-Vollversammlung 2019 in Lingen veröffentlichten die Bischöfe ihre Selbstverpflichtung, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen auf ein Drittel und mehr zu erhöhen und die Entwicklungen erneut in fünf Jahren zu überprüfen. <sup>6</sup>Viele deutsche (Erz-)Diözesen arbeiten daran, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen zu erhöhen und haben entsprechende Maßnahmen installiert. <sup>7</sup>Dazu gehören lokale Vereinbarungen wie interne Frauenquoten, Elemente in der Personalentwicklung für Potenzialträgerinnen, durch geschlechterbewusste Personalakquise, -förderung und -auswahl, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und/ oder Sorgertätigkeiten, Gleichstellungsanalysen und Gleichstellungsordnungen sowie neue Führungsmodelle von Leitung in Teilzeit und Teilung. <sup>8</sup>Aber auch jenseits der Leitungspositionen ist darauf zu achten, Frauen aufgrund ihres Geschlechts nicht zu benachteiligen. <sup>9</sup>Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben hiervon unberührt.
3. <sup>1</sup>Die Sorge für andere ist Ausdruck der christlichen Nächstenliebe. <sup>2</sup>Gott hat den Menschen aus Liebe erschaffen und ihn zur Liebe befähigt. <sup>3</sup>Dabei birgt diese Sorge gleichzeitig häufig große praktische Herausforderungen. <sup>4</sup>Das gilt insbesondere mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Kinderbetreuung oder etwa die Pflege von Angehörigen. <sup>5</sup>Der Dienstgeber muss versuchen, Rahmenbedingungen zu schaffen, um den persönlichen Anforderungen des jeweiligen Lebensabschnitts möglichst Rechnung zu tragen.
4. <sup>1</sup>Von zentraler Bedeutung ist die Verpflichtung des Dienstgebers, sich in besonderer Weise für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in der Einrichtung einzusetzen, insbesondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. <sup>2</sup>Sexualisierte Gewalt ist aufs Schärfste zu verurteilen und kann unter keinen Umständen geduldet werden. <sup>3</sup>Prävention von jeglicher Form von Gewalt ist eine zentrale Aufgabe von Kirche, auch in ihren Einrichtungen. <sup>4</sup>Dienstgeber und Mitarbeitende sind sich dabei über ihre besondere Verantwortung im Klaren. <sup>5</sup>Dabei sind insbesondere die Vorgaben des staatlichen Rechts sowie die einschlägigen kirchlichen Ordnungen<sup>27</sup> einzuhalten.
5. <sup>1</sup>Arbeit bildet eine fundamentale Dimension im Leben des Menschen: „In einer wirklich entwickelten Gesellschaft ist die Arbeit eine unverzichtbare Dimension des gesellschaftlichen Lebens, weil sie nicht nur eine Art ist, sich das Brot zu verdienen, sondern auch ein Weg zum persönlichen Wachstum, um gesunde Beziehungen aufzubauen, um sich selbst auszudrücken, um Gaben zu teilen, um sich mitverantwortlich für die

<sup>25</sup> BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (85)

<sup>26</sup> „Gemeinsam Kirche sein“, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 100 (Bonn 2015), S. 56

<sup>27</sup> 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](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/microsites/Sexualisierte\\_Gewalt\\_und\\_Praevention/Dokumente/2022-01-24-Ordnungfuer-den-Umgang-mit-sex.-Missbrauch-Minderjaehriger-Interventionsordnung.pdf](https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte_Gewalt_und_Praevention/Dokumente/2022-01-24-Ordnungfuer-den-Umgang-mit-sex.-Missbrauch-Minderjaehriger-Interventionsordnung.pdf)

Vervollkommnung der Welt zu fühlen und um schließlich als Volk zu leben.“<sup>28</sup> <sup>2</sup>Arbeit dient auch der Verwirklichung der Person. <sup>3</sup>Es geht darum, „die Samen aufkeimen zu lassen, die Gott in jeden hineingelegt hat, seine Fähigkeiten, seine Initiative, seine Kräfte.“<sup>29</sup> <sup>4</sup>Führungskräften im kirchlichen Dienst kommt hier eine besondere Verantwortung zu. <sup>5</sup>Sie sind gehalten, die christlichen Maßstäbe und Grundsätze zu beachten und ihren Mitarbeitenden den notwendigen Raum und Rückhalt zur Entfaltung zu gewähren. <sup>6</sup>Eine durch die Werte des christlichen Glaubens geprägte Führung weiß sich einer Kultur des Dienens verpflichtet. <sup>7</sup>Führungskräfte in der Kirche stellen sich den Zeichen der Zeit und verstehen die Einheit, der sie vorstehen, als lernende Organisation, die der ständigen Erneuerung und Weiterentwicklung bedarf. <sup>8</sup>Zentral sind eine gegenseitige Wertschätzung, Respekt, verbindliche Absprachen, Motivation sowie die Förderung von Innovation und Entwicklung. <sup>9</sup>Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit. <sup>10</sup>Konstruktive Kritik ist ausdrücklich willkommen.

6. <sup>1</sup>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind praktizierte Nächstenliebe. <sup>2</sup>Der Mensch steht im Mittelpunkt des kirchlichen Engagements. <sup>3</sup>Dabei geht es nicht bloß um eine korrekte Umsetzung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen in diesem Bereich. <sup>4</sup>Vielmehr sind in jeder Einrichtung aus dem Selbstverständnis der Kirche heraus die christlichen Werte, die Bedürfnisse der Beschäftigten und der Menschen, die die Leistungen der Kirche in Anspruch nehmen sowie die ökonomischen Rahmenbedingungen zu einem guten Ausgleich zu bringen. <sup>5</sup>Dies erfordert eine ganzheitliche Betrachtung des Menschen und bezieht den Schutz der physischen, psychischen ebenso wie seelischen Gesundheit der Mitarbeitenden während ihres Tätigwerdens in der Einrichtung ein. <sup>6</sup>Die Schaffung sicherer Arbeitsstätten, um Arbeitsunfällen vorzubeugen, ist eine unabdingbare Voraussetzung hierfür. <sup>7</sup>Darüber hinaus soll ein Arbeitsumfeld erhalten bzw. geschaffen werden, in dem sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen. <sup>8</sup>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in erster Linie Leitungsaufgaben. <sup>9</sup>Ein Gelingen setzt jedoch ein fruchtbares Zusammenwirken aller in der Dienstgemeinschaft Beteiligten voraus. <sup>10</sup>Die Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfolgt kontinuierlich und in ständig fortzuentwickelnden diözesanen und überdiözesanen Strukturen. <sup>11</sup>Herauszuhebende Maßnahmen sind in diesem Kontext insbesondere die systematische Implementierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den (Erz-)Diözesen und Einrichtungen, die Stärkung eines gesundheitsorientierten Führungsverhaltens, die Verbesserung von Partizipation der Mitarbeitenden durch gemeinsames Handeln bei der Prävention im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Evaluation und Qualitätsmanagement.
7. <sup>1</sup>Jeder Mensch hat eine unveräußerliche Würde, die von Gott gegeben und schützenswert ist. <sup>2</sup>Deshalb kann sie von Menschen niemals verdient, verliehen oder aberkannt werden. <sup>3</sup>Gott liebt und bejaht jeden Menschen, vor aller Leistung, ohne Ansehen seiner Fähigkeiten und Defizite, ganz gleich ob der Mensch in seinen Sinnen, körperlich, geistig oder psychisch beeinträchtigt ist. <sup>4</sup>In diesem Zusammenhang ist es ein wichtiges Anliegen, Menschen mit Behinderung mehr Zugang und Teilhabe am gesellschaftlichen, kirchlichen, aber insbesondere auch am Arbeitsleben zu ermöglichen. <sup>5</sup>„Es wäre des Menschen von Grund auf unwürdig und eine Verleugnung der gemeinsamen Menschennatur, wenn man zum Leben der Gesellschaft und so auch zur Arbeit nur voll Leistungsfähige zuließe, weil man damit in eine schwere Form von Diskriminierung verfele, nämlich in die Aufteilung von Starken und Gesunden auf der einen und den Schwachen und Kranken auf der anderen Seite. <sup>6</sup>Die Arbeit im objektiven Sinne muß auch hier der Würde des Menschen untergeordnet werden, dem Subjekt der Arbeit und nicht dem wirtschaftlichen Vorteil.“<sup>30</sup> <sup>7</sup>Das Recht auf Arbeit ist ein Menschenrecht. <sup>8</sup>Menschen mit Schwerbehinderung und sogenannte Gleichgestellte genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Schutz. <sup>9</sup>Dabei sind die Verschiedenheiten der Menschen mit ihren unterschiedlichen

<sup>28</sup> 8 Papst Franziskus, Enzyklika FRATELLI TUTTI, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 162.

<sup>29</sup> Papst Franziskus, Enzyklika FRATELLI TUTTI, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 162.

<sup>30</sup> Papst Johannes Paul II., Enzyklika LABOREM EXERCENS, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 32 (Bonn 1981), Nr. 22.

Fähigkeiten und Einschränkungen zu berücksichtigen. <sup>10</sup>Kirchliche Dienstgeber setzen sich dafür, eine behindertengerechte und barrierefreie Teilhabe von Mitarbeitenden zu fördern.

8. <sup>1</sup>Die ethischen Anforderungen und Maßstäbe, die die Soziallehre der Kirche gegenüber dem Wirtschaftsleben formuliert und öffentlich vertritt, muss sie auch an sich selbst und an das eigene wirtschaftliche Handeln anlegen. <sup>2</sup>Im Unterschied zu gewerblich ausgerichteten Unternehmen dienen kirchliche Einrichtungen der Erfüllung des Sendungsauftrags. <sup>3</sup>Trotz dieser religiös begründeten Zielsetzung sind sie als wirtschaftlich Handelnde zugleich auch Unternehmen im betriebswirtschaftlichen Sinne und damit den Bedingungen sowie Gesetzmäßigkeiten der Ökonomie ausgesetzt.<sup>31</sup> <sup>4</sup>Kirchliche Einrichtungen haben einen Selbstanspruch zu verwirklichen, der hohen Standards an Organisationsführung, Aufsicht und Kontrolle genügen muss und der Öffentlichkeit gegenüber rechenschaftspflichtig ist. <sup>5</sup>Daher sind sie gehalten, ihre Regeln bzw. Grundsätze für eine an christlichen Werten orientierte Unternehmensführung, die sich auf ihr gesamtes wirtschaftliches Handeln erstrecken, ebenfalls im Rahmen des für alle geltenden Rechtes zu entwickeln und in ihrer täglichen Praxis zur Geltung zu bringen.<sup>32</sup> <sup>6</sup>Von besonderer Bedeutung sind in diesem Kontext die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und der Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen. <sup>7</sup>„Das Geld muss dienen und nicht regieren!“<sup>33</sup> <sup>8</sup>Dieser Grundsatz gilt für alle Verantwortlichen in den (Erz-)Diözesen, Pfarrgemeinden, sozial- karitativen Einrichtungen, Ordensgemeinschaften, katholischen Verbänden, kirchlichen Stiftungen, Banken und Hilfswerken. <sup>9</sup>Sie sind dafür sensibilisiert, ob und wie die kirchlichen Geldanlagen dem Menschen dienen, nicht erst bei der Ertragsverwendung für die Zwecke kirchlicher Einrichtungen, sondern auch bei der Renditeerwirtschaftung selbst.<sup>34</sup> <sup>10</sup>Kirchliche Einrichtungen unterliegen bei ihren Investitionsentscheidungen, bei der Auswahl von Geldanlageformen und der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern noch strengeren Maßstäben als wirtschaftliche Unternehmen.<sup>35</sup>
9. <sup>1</sup>„Die dringende Herausforderung, unser gemeinsames Haus zu schützen, schließt die Sorge ein, die gesamte Menschheitsfamilie in der Suche nach einer nachhaltigen und ganzheitlichen Entwicklung zu vereinen, denn wir wissen, dass sich die Dinge ändern können.“<sup>36</sup> <sup>2</sup>Kirchliche Einrichtungen verpflichten sich zu einem verantwortlichen Umgang mit natürlichen, wirtschaftlichen und betrieblichen Ressourcen. <sup>3</sup>Hierzu gehört auch der Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen sowie der Klima- und Umweltschutz. <sup>4</sup>Die kirchlichen Zwecken dienende Arbeit soll langfristig ermöglicht werden. <sup>5</sup>Die in der Arbeit verkörperte Würde der Mitarbeitenden verdient stets Beachtung. <sup>6</sup>„Mit Arbeit spielt man nicht.“<sup>37</sup> <sup>7</sup>Aus diesem Grund soll in kirchlichen Einrichtungen ein verantwortlicher Umgang mit Arbeitsplätzen gepflegt werden.
10. <sup>1</sup>Die in der Gottebenbildlichkeit des Menschen gründende Würde kommt uneingeschränkt allen Menschen zu – unabhängig von ihrer individuellen Prägung, ihrer Herkunft, ihres Alters, ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität oder ihrem Aussehen. <sup>2</sup>Die Kirche kann es deshalb nicht hinnehmen, dass Menschen wegen ihrer Andersartigkeit geringgeschätzt, benachteiligt oder bedroht werden. <sup>3</sup>Das Zweite Vatikanische Konzil erinnert daran, dass wir Gott nicht anrufen können, wenn wir

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

<sup>32</sup> 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)

<sup>33</sup> Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 58.

<sup>34</sup> Siehe Ethisch-nachhaltig investieren – Eine Orientierungshilfe für Finanzverantwortliche katholischer Einrichtungen in Deutschland, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz und Zentralkomitee der deutschen Katholiken (Hg.), Bonn 2021.

<sup>35</sup> 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.

<sup>36</sup> Papst Franziskus, Enzyklika LAUDATO SI', Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 202 (Bonn 2015), Nr. 18.

<sup>37</sup> „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 streichen.

irgendwelchen Menschen, die nach dem Ebenbild Gottes geschaffen sind, die geschwisterliche Haltung verweigern: „Deshalb verwirft die Kirche jede Diskriminierung eines Menschen oder jeden Gewaltakt gegen ihn [...], weil dies dem Geist Christi widerspricht.“<sup>38</sup> <sup>4</sup>Das christliche Menschenbild verpflichtet, jeden Menschen in seiner Eigenart zu achten: „Die unermessliche Würde jedes Menschen unabhängig von Herkunft, Hautfarbe oder Religion ist das höchste Gesetz der geschwisterlichen Liebe.“<sup>39</sup> <sup>5</sup>Nach der christlichen Lehre von der Einheit des Menschengeschlechts sind alle Menschen gleichwertige Mitglieder einer einzigen Menschenfamilie. <sup>6</sup>Menschenfeindlichkeit, Rassismus und Fremdenhass sind mit diesem Ethos nicht vereinbar.<sup>40</sup> <sup>7</sup>Jede Form der Diskriminierung muss daher überwunden und beseitigt werden, da sie dem Plan Gottes widerspricht. <sup>8</sup>Vor dem Hintergrund der langen Geschichte der christlichen Judenfeindschaft gilt dies in besonderer Weise für jede Form des Antisemitismus.<sup>41</sup> <sup>9</sup>Der Glaube Israels ist für die Kirche nicht etwas Fremdes, sondern gehört zum Fundament des christlichen Glaubens.<sup>42</sup> <sup>10</sup>Er ist die „heilige Wurzel der eigenen christlichen Identität“.<sup>43</sup> <sup>11</sup>Juden sind „unsere bevorzugten, älteren Brüder“ (Johannes Paul II.). <sup>12</sup>Christen und Juden beten den gleichen Gott an, sie stützen sich auf die gleiche Heilige Schrift. <sup>13</sup>Der mit Moses geschlossene Alte Bund ist niemals aufgehoben worden.<sup>44</sup> <sup>14</sup>Die Heilige Schrift der Kirche kann nicht getrennt werden vom jüdischen Volk und seiner Geschichte. <sup>15</sup>Menschenfeindliche und rassistische Äußerungen und Handlungen sowie jede Form von Antisemitismus sind absolut unannehmbar und zu missbilligen. <sup>16</sup>Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass diese Haltungen keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.

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

1. <sup>1</sup>Die Erfüllung des Sendungsauftrags setzt die Arbeit qualifizierter und motivierter Mitarbeitender voraus. <sup>2</sup>Die berufliche Fort- und Weiterbildung gewinnt – auch infolge der demografischen Entwicklung, der Digitalisierung und des technologischen Wandels – immer mehr an gesellschaftlicher Relevanz und Bedeutung in der Arbeitswelt. <sup>3</sup>Sich rascher wandelnde Anforderungen verlangen von den Führungskräften und den Mitarbeitenden ein ständiges neues Lernen und Zurechtfinden und somit auch eine kontinuierliche Anpassung der beruflichen Qualifikationen. <sup>4</sup>Dies gilt auch für den kirchlichen Dienst in seiner Vielfalt. <sup>5</sup>Damit die Mitarbeitenden Sinn, Ziel und Struktur des kirchlichen Dienstes und ihre eigene Aufgabe darin besser erkennen können, kommt ihrer Aus- und Fortbildung eine besondere Bedeutung zu. <sup>6</sup>Sie sollen bereits in der Ausbildungs- und Einarbeitungsphase mit den funktionalen Erfordernissen, aber genauso mit den ethischen und religiösen Aspekten ihres Dienstes vertraut gemacht werden. <sup>7</sup>Im Rahmen der fachlichen und beruflichen Weiterbildung muss auch für Fragen des Glaubens, der Werte- und Sinnorientierung sowie für die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste in angemessener Weise Raum geschaffen werden. <sup>8</sup>Nur in einem Klima wechselseitigen Respekts und Vertrauens kann sich eine Spiritualität entwickeln, die die Mitarbeitenden in ihrem Einsatz trägt, den Menschen dient und die Kirche als Ganze bereichert.
2. <sup>1</sup>Die Wertvorstellungen, die sich aus dem in der biblischen Botschaft grundgelegten christlichen Menschenbild ergeben, sind für die Arbeit in katholischen Einrichtungen von fundamentaler Bedeutung. <sup>2</sup>Allen dort tätigen Menschen müssen Auftrag, Ziele und Werte, die kirchliche Einrichtungen kennzeichnen, bekannt sein. <sup>3</sup>Damit

<sup>38</sup> Zweites Vatikanisches Konzil, Erklärung NOSTRA AETATE (Rom 1965), Nr. 5.

<sup>39</sup> 9 Papst Franziskus, ENZYKLIKA FRATELLI TUTTI, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 39.

<sup>40</sup> Päpstliche Kommission *Justitia et Pax*: Die Kirche und der Rassismus. Für eine brüderliche Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 67 (Bonn 1988); Dem Populismus widerstehen, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 305 (Bonn 2019).

<sup>41</sup> 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.

<sup>42</sup> Zweites Vatikanisches Konzil, Erklärung NOSTRA AETATE (Rom 1965), Nr.4.

<sup>43</sup> 3 Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 247.

<sup>44</sup> Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 247.

Mitarbeitende hierzu auskunfts- und sprachfähig werden, ist eine Auseinandersetzung mit den christlichen Glaubensgrundsätzen zentral. <sup>4</sup>Es geht insbesondere um die Vermittlung von Kompetenzen, um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen. <sup>5</sup>Zu diesem Zweck können Fortbildungsformate angeboten werden, die wesentliche Inhalte des katholischen Glaubens oder relevante kirchliche Traditionen vermitteln, um die Sensibilität für das kirchliche Profil bei den Mitarbeitenden zu stärken. <sup>6</sup>So kann die Fähigkeit wachsen, die Aspekte des christlichen Glaubens in der Arbeit zum Ausdruck zu bringen. <sup>7</sup>Eine Teilnahme an diesen Fort- und Weiterbildungsangeboten ist verpflichtend.

3. <sup>1</sup>Kirchliche Einrichtungen sind elementarer Teil von Kirche. Aus diesem Grund sollen für die Mitarbeitenden Angebote zu Spiritualität und Seelsorge gemacht werden. <sup>2</sup>Hierdurch erhalten sie die Möglichkeit, sich mit den eigenen Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. <sup>3</sup>Die Teilnahme an diesen Angeboten erfolgt freiwillig.
4. Um hier Fort- und Weiterbildungen wirksam und effizient bereitstellen zu können, erscheinen Kooperationen zwischen den Diözesen bzw. den Verbänden der Caritas und den verschiedenen Trägern für die Bereitstellung eines ansprechenden Unterstützungsangebotes sinnvoll.
5. Die Kosten für notwendige, fortlaufende Qualifikationen durch Fort- und Weiterbildungen der Beschäftigten im oben beschriebenen Sinne tragen in der Regel die Dienstgeber, unbeschadet der einschlägigen tarifrechtlichen oder sonstigen Vereinbarungen.

## VII. Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses (Art. 6)

1. <sup>1</sup>Demografische, gesellschaftliche und politische Veränderungen der jüngeren Vergangenheit haben die Rahmenbedingungen für den kirchlichen Dienst deutlich gewandelt. <sup>2</sup>Zwar gibt es weiterhin Regionen in Deutschland, in denen die Traditionen kirchlichen Lebens den Alltag der Menschen prägen. <sup>3</sup>Die dominierenden Signaturen unserer Zeit sind allerdings eher eine nachlassende religiöse Sozialisierung in den einzelnen Generationen, eine abnehmende Kirchenbindung und Glaubenspraxis sowie ein allmähliches Verschwinden volkskirchlicher Strukturen und Milieus. <sup>4</sup>Begleitet werden diese Entwicklungen von einer zunehmenden kulturellen und religiösen Heterogenität in der deutschen Gesellschaft. <sup>5</sup>Aufgrund verschiedener Migrationsbewegungen seit den 1950er Jahren ist vor allem in den Ballungsräumen eine starke ethnische, kulturelle sowie religiöse Pluralität zu beobachten.<sup>45</sup> <sup>6</sup>Hinzu kommt eine Zunahme von Kirchenaustritten, mit der Folge, dass nur noch etwa die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland einer christlichen Religionsgemeinschaft angehört. <sup>7</sup>Diese Veränderungen und Wandlungen beeinflussen die Lebenseinstellungen und schlagen auf die Leitbilder der Menschen durch. <sup>8</sup>Allgemein ist unsere Gesellschaft durch ein sich veränderndes Wertebewusstsein, durch Pluralisierung sowie Individualisierung der Lebensstile und Lebensformen gekennzeichnet. <sup>9</sup>Diese Situation zieht unmittelbare Folgen für den kirchlichen Dienst nach sich: Die Anzahl der Christinnen und Christen in der Gesellschaft nimmt seit Jahren ab; das gilt auch für die aktive Beteiligung am kirchlichen Leben, sei es in Gemeinden, sei es in Gruppen, Verbänden und Gremien. <sup>10</sup>Der Anteil der Andersgläubigen, vor allem aber der religiös ungebundenen Menschen sowie derjenigen, die sich von Kirche und Glauben entfernen, nimmt zu. <sup>11</sup>Wenn kirchliche Einrichtungen weiterhin zur Präsenz der katholischen Kirche und ihrer Werte in der Gesellschaft beitragen wollen, müssen die Dienstgeber in den Einrichtungen diese veränderten Rahmenbedingungen bei der Gestaltung ihres spezifisch christlichen Profils berücksichtigen. <sup>12</sup>Das gilt in besonderem Maße für die Personalgewinnung und Personalentwicklung. <sup>13</sup>Die Personalverantwortlichen in der Kirche stehen dabei „vor der doppelten Herausforderung, Mitarbeitende zu finden, die ein glaubwürdiges Mitarbeiten an den Zielen einer profiliert katholischen Einrichtung und eine gute fachliche Kompetenz miteinander verbinden.“<sup>46</sup> <sup>14</sup>Gelingt es, eine erkennbar christliche Identität auch mit Mitarbeitenden zu verwirklichen, die nicht

<sup>45</sup> 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.

<sup>46</sup> 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.

katholisch sind, können kirchliche Einrichtungen auch in einer Diaspora-Situation „glaubwürdige Lernfelder, in denen christliche Lebenshaltungen eingeübt werden können“<sup>47</sup>, sein.

2. <sup>1</sup>Damit kirchliche Einrichtungen als „Biotope gelebter Christlichkeit“<sup>48</sup> wahrnehmbar sind, in denen christliche Werte vermittelt und eingeübt werden, haben in erster Linie die Dienstgeber dafür Sorge zu tragen, dass geeignete und befähigte Personen gewonnen werden, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern. <sup>2</sup>Hierzu gehören zuallererst überzeugte Christinnen und Christen, die aus dem Glauben leben und deren Lebenszeugnis durch Haltungen glaubhaft wird, die sich an christlichen Werten ausrichten: „Wenn Menschen aus dem Glauben leben und dadurch erkennen lassen, wie ernst der Glaube im Leben genommen wird, dann weckt dieses ‚Zeugnis ohne Worte‘ den Wunsch, mehr von diesem Glauben erfahren zu dürfen. <sup>3</sup>Dabei werden zentrale Fragen gestellt: Warum verhalten sich Christinnen und Christen so? Warum leben sie auf diese Weise? Was – oder wer – ist es, von dem sie beseelt sind?“<sup>49</sup> <sup>4</sup>„Sie bilden den unerlässlichen, nicht näher quantifizierbaren Kernbestand der Mitarbeitenden, die ihren Dienst aus dem Glauben tun und ihre Spiritualität in die Einrichtung tragen.“ <sup>50</sup><sup>5</sup>Für einen eng umgrenzten Kreis von Mitarbeitenden ist die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche zwingend erforderlich. <sup>6</sup>Das betrifft in erster Linie die Aufgabenfelder in der Seelsorge oder Wortverkündigung, namentlich pastorale, katechetische und religionspädagogische Tätigkeiten. <sup>7</sup>Aber auch Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, müssen katholisch sein. <sup>8</sup>Diese Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen. <sup>9</sup>Dieser Personenkreis überschneidet sich mit den Leitungs- und Führungskräften, ist mit diesen aber nicht deckungsgleich. <sup>10</sup>Die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche ist für diejenigen Mitarbeitenden erforderlich, welche die christlich-katholische Identität der Einrichtung programmatisch mitgestalten und in die Gesellschaft hinein vertreten und verkörpern.
3. <sup>1</sup>Über diesen Bereich hinaus kommt es bei der Personalgewinnung nicht in erster Linie auf die formale Mitgliedschaft in der katholischen Kirche an, sondern auf die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche. <sup>2</sup>Das gilt umso mehr als das in der Taufe gründende und vom Willen des Einzelnen getragene formale Kriterium der Kirchenmitgliedschaft in Zeiten zurückgehender kirchlicher Sozialisation oftmals nicht ausreicht, um glaubensbezogene oder spirituelle Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber zuverlässig auszudrücken. <sup>3</sup>Vor diesem Hintergrund kommt es bei der Anstellung – neben den fachlichen und sozialen Fähigkeiten – besonders auf die Grundhaltung zur Kirche und zum kirchlichen Anstellungsträger an. <sup>4</sup>Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens ist darauf zu achten, dass die Bewerberinnen und Bewerber mit dem kirchlichen Selbstverständnis vertraut sind und dieses anerkennen, dass sie bereit sind, den christlich-katholischen Charakter der Einrichtung zu respektieren und ihrem professionellen Handeln zugrunde zu legen. <sup>5</sup>Bei der Prüfung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren. <sup>6</sup>Zu den persönlichen Eignungsanforderungen gehören auch Offenheit und Respekt für die religiösen und spirituellen Bedürfnisse der Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen und die Bereitschaft diese, bei den religiösen Vollzügen in den Einrichtungen zu unterstützen, z.B. die Betreuung von Heimbewohnern bei Gottesdiensten, das Verständigen von Geistlichen, wenn dies notwendig bzw. gewünscht ist, die Vorbereitung zur Krankenkommunion usw.<sup>51</sup> <sup>7</sup>Mit dem Eintritt in ein kirchliches Dienst- oder Arbeitsverhältnis stellt sich notwendigerweise die Frage, ob die Mitarbeitenden grundsätzlich bereit sind, sich im Rahmen der beruflichen Tätigkeit mit Grundfragen des christlichen Glaubens auseinanderzusetzen. <sup>8</sup>Christliche Werte können nur authentisch vertreten werden, wenn die Auseinandersetzung mit dem religiösen

---

<sup>47</sup> Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 41.

<sup>48</sup> Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 25.

<sup>49</sup> Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 16 ff.

<sup>50</sup> 0 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.

<sup>51</sup> 1 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.

Begründungszusammenhang nicht ausgeschlossen und die Gottesfrage als wesentliche Frage der menschlichen Existenz nicht beiseitegeschoben wird.<sup>9</sup> Daher sollten in der beruflichen Tätigkeit ein grundsätzliches Interesse und eine Offenheit für die Frage nach der Gegenwart Gottes vorhanden sein.<sup>10</sup> Unter diesen Voraussetzungen können kirchliche Einrichtungen auch für diejenigen Bewerberinnen und Bewerber ein geeigneter Anstellungsträger sein, „denen die Religionen fremd sind, denen Gott unbekannt ist und die doch nicht einfach ohne Gott bleiben, ihn wenigstens als Unbekannten dennoch anrühren möchten.“<sup>52</sup> <sup>11</sup> Alle Bewerberinnen und Bewerber, die diese Anforderungen erfüllen, können Teil der Dienstgemeinschaft werden.<sup>12</sup> Über die kirchenspezifischen Anforderungen an die Mitarbeitenden ist aus Gründen der Klarheit und der Fairness in den Bewerbungsgesprächen zu informieren.<sup>13</sup> Dies ist zu dokumentieren.<sup>14</sup> Wer eine Stelle in einer katholischen Einrichtung antritt, bringt mit der Vertragsunterzeichnung zum Ausdruck, dass er bzw. sie – unabhängig von der persönlichen konfessionellen Bindung – die christlichen Ziele und Werte der Einrichtung anerkennt.

4. <sup>1</sup> Nicht nur die Bewerberin oder der Bewerber bewirbt sich, sondern auch die Dienstgeber stellen sich und ihr Profil vor.<sup>2</sup> Je weniger mit einer christlichen Prägung zu rechnen ist, umso mehr sollten den Bewerberinnen und Bewerbern das kirchliche Selbstverständnis und mögliche religiös begründete Anforderungen und Erwartungen nahegebracht werden.<sup>3</sup> Aufgaben im kirchlichen Dienst können nur dann von Mitarbeitenden überzeugend wahrgenommen werden, wenn sie die zentralen Werte und Ziele der katholischen Kirche kennen, wenn sie diese „teilen oder zumindest respektieren“<sup>53</sup> und bereit sind, sie ihrem beruflichen Handeln zugrunde zu legen.<sup>4</sup> Diese Anforderungen sollen in den Stellenprofilen durch das Erfordernis der Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung im Rahmen der Tätigkeit zum Ausdruck gebracht werden.<sup>5</sup> Je nach Aufgabe und Stellenprofil können weitere religiöse Anforderungen verlangt werden.<sup>6</sup> Die christliche Unternehmenskultur soll Thema im Rahmen des Bewerbungsverfahrens sein.<sup>7</sup> Auf der anderen Seite sollen die Bewerberinnen und Bewerber im Gespräch erfahren, dass sie mit den im beruflichen und auch privaten Handeln aufbrechenden Sinnfragen beim kirchlichen Dienstgeber gut aufgehoben sind.<sup>8</sup> Daher sollte auch über spirituelle Angebote informiert und erläutert werden, welchen Rahmen die Einrichtung für eine spirituelle Kultur bietet.<sup>9</sup> Bewerberinnen und Bewerber können auf diese Weise zu einer bewussten und begründeten Entscheidung für den kirchlichen Dienstgeber kommen.

## VIII. Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis (Art. 7)

1. <sup>1</sup> Eine glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung kann nur in gemeinsamer Verantwortung von Dienstgeber und Mitarbeitenden gelingen.<sup>2</sup> Im Vordergrund steht die gemeinsame Verwirklichung des Sendungsauftrags in einem vertrauensvollen Miteinander.<sup>3</sup> Die kirchenspezifischen Anforderungen an die Mitarbeitenden, die in Artikel 7 geregelt sind, verfolgen nicht das Ziel, die religiösen Ge- und Verbote kirchenarbeitsrechtlich möglichst umfassend und detailgetreu abzubilden. Zivilrechtlich begründete Dienst- und Arbeitsverhältnisse bezwecken nicht die „Klerikalisierung“<sup>54</sup> von Mitarbeitenden, mit der Folge, „dass aus dem bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis eine Art kirchliches Statusverhältnis wird, das die Person total ergreift und auch ihre private Lebensführung voll umfasst.“<sup>55</sup> <sup>4</sup> Sie sind auch kein weltliches Ersatzmodell für kirchliche Ordensgemeinschaften, die auf einer besonderen geistlichen Ausrichtung der Person und ihres Lebens beruhen.<sup>56</sup> <sup>5</sup> Leitmotiv der kirchlichen Anforderungen und Erwartungen an den Einzelnen ist vielmehr die Normierung eines Mindestanforderungskatalogs, dessen Beachtung der kirchliche Gesetzgeber als unabdingbar ansieht, um drohende oder bereits eingetretene schwerwiegende Störungen bzw. Beeinträchtigungen der kirchlichen Integrität und Glaubwürdigkeit durch ein dienstliches oder außerdienstliches Verhalten

<sup>52</sup> 2 Ansprache von Benedikt XVI. beim Weihnachtsempfang für das Kardinalskollegium und die Mitglieder der Römischen Kurie sowie des Governatorats, 21. Dezember 2009.

<sup>53</sup> Papst Benedikt XVI. Apostolisches Schreiben in Form eines Motu Proprio INTIMA ECCLESIAE NATURA, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 195 (Bonn 2014), Art. 7, § 1.

<sup>54</sup> So BVerfG, Beschluss v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84, BVerfGE 70, 138 (166) Rz. 59.

<sup>55</sup> BVerfG, Beschluss v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84, BVerfGE 70, 138 (166) Rz. 59.

<sup>56</sup> BVerfG, Beschluss v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84, BVerfGE 70, 138 (166) Rz. 61.

des Mitarbeitenden abzuwehren. <sup>6</sup>Die Anforderungen und Erwartungen an die Mitarbeitenden erstrecken sich dabei in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. <sup>7</sup>Außerdienstliches Verhalten ist im dienst- und arbeitsrechtlichen Kontext nur dann bedeutsam, wenn öffentlich gegen grundlegende Werte der katholischen Kirche verstoßen und dadurch die Glaubwürdigkeit der Kirche als Institution beeinträchtigt wird. <sup>8</sup>Durch die Neuregelung wird ausdrücklich hervorgehoben, dass Verhaltensweisen, die den Kernbereich der privaten Lebensgestaltung betreffen, in jedem Fall dem dienst- und arbeitsrechtlichen Zugriff entzogen sind. <sup>9</sup>Das Privatleben kann danach nur dann Anknüpfungspunkt für eine rechtliche Bewertung sein, wenn das Verhalten nicht den Kernbereich des Persönlichkeitsrechts tangiert. <sup>10</sup>Gleichzeitig wird damit zum Ausdruck gebracht, dass eine Sphäre privater Lebensgestaltung zu respektieren ist, in der die bzw. der Einzelne seine Individualität entwickeln und wahren kann und für deren konkrete Ausgestaltung sie bzw. er dem Dienstgeber keine Mitarbeitende nach seinen eigenen Maßstäben entfalten kann, ist thematisch und räumlich umschrieben und erfasst insbesondere das Beziehungsleben und die Intimsphäre. <sup>12</sup>Diese Aspekte des Privatlebens bieten keinen Raum für eine Abwägung mit dienstlichen Belangen und unterliegen damit keiner dienst- oder arbeitsrechtlichen Sanktionierung. <sup>13</sup>Besondere (universal-)kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weihenamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben von diesen Vorgaben unberührt.

2. <sup>1</sup>Kirche ist im stetigen Wandel. <sup>2</sup>Dazu gehört es, Lob und Kritik an der Kirche zu äußern und Veränderungen zu fordern. <sup>3</sup>Eine Grenze bilden indes kirchenfeindliche Betätigungen. <sup>4</sup>Hiervon erfasst sind Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. <sup>5</sup>Es bedarf konkreter Umstände, die objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. <sup>6</sup>Bestimmte öffentliche Positionierungen von Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst verstoßen gegen fundamentale Prinzipien der katholischen Kirche und sind aus diesem Grund nicht hinnehmbar. <sup>7</sup>Es bedarf einer gewissen Mindestübereinstimmung zwischen gesamtkirchlichen und individuellen öffentlichen Meinungsäußerungen einzelner Mitarbeitender. <sup>8</sup>Was unter tragenden Grundsätzen der katholischen Kirche zu verstehen ist, ist im Einzelfall durch Auslegung zu ermitteln. <sup>9</sup>Bei Zweifeln sind die zuständigen kirchlichen Organe zu konsultieren. <sup>10</sup>Von einer „öffentlichen“ Meinungsäußerung umfasst sind alle Äußerungen in Wort, Schrift, Bild, Gesten und symbolische Handlungen, wenn sie von einem größeren, nach Zahl und Individualität unbestimmten oder durch nähere Beziehung nicht verbundenen Personenkreis unmittelbar wahrgenommen werden können. <sup>11</sup>Die Propagierung von Abtreibung, aktiver Sterbehilfe, Fremdenhass und Antisemitismus werden als Beispiele für ein nicht tolerierbares Verhalten genannt. <sup>12</sup>Fremdenhass meint die Propagierung fremdenfeindlichen Gedankengutes, insbesondere jede Form der Diffamierung, Beleidigung und Beschimpfung von Personen aufgrund ihrer Herkunft oder Ethnie. <sup>13</sup>Antisemitismus ist jede Form der Abneigung oder Feindschaft gegenüber Juden. <sup>14</sup>Die Propagierung von Abtreibung und aktiver Sterbehilfe widersprechen dem Gedanken des Lebensschutzes und sind mit dem christlichen Menschenbild unvereinbar.
3. <sup>1</sup>Mitarbeitende, die katholische Glaubensinhalte, Riten oder Gebräuche herabwürdigen oder verhöhnen sind für den kirchlichen Dienst nicht mehr tragbar. <sup>2</sup>Hierdurch werden die religiösen Gefühle derer verletzt, die mit der Einrichtung in Kontakt kommen und der kirchliche Charakter der Einrichtung in Frage gestellt. <sup>3</sup>Der betreffende Mitarbeitende lässt die erforderliche Identifikation mit der Kirche vermissen.
4. <sup>1</sup>Ferner fällt die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang unter das kirchenfeindliche Verhalten. <sup>2</sup>Hierzu zählt auch die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften. <sup>3</sup>Gerade bei der Beschäftigung andersgläubiger Mitarbeitender kann es im Einzelfall zu einem Konflikt zwischen dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche auf der einen und dem Recht auf individuelle Religionsausübung auf der anderen Seite kommen.<sup>57</sup> <sup>4</sup>Der Ausgleich zwischen den jeweiligen Interessen kann nicht pauschal erfolgen, es bedarf einer Einzelfallbetrachtung. <sup>5</sup>Alle Mitarbeitende sind verpflichtet, den kirchlichen Charakter der Einrichtung anzuerkennen und ihn zu erfüllen. <sup>7</sup>Die individuelle Religionsausübung während der Dienstzeit muss mit dem christlichen Selbstverständnis, den Leitbildern der Arbeit und den dienstlichen Erfordernissen in Einklang gebracht werden. <sup>8</sup>So darf beispielsweise das Tragen religiös oder

<sup>57</sup> 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.



kulturell motivierter Kleidung (z.B. einer Burka oder eines Gesichtsschleiers) nicht die für christliche Arbeit essentielle Zuwendung von Angesicht zu Angesicht verhindern oder die Sicherheit am Arbeitsplatz gefährden. <sup>9</sup>Bei der Beurteilung nichtchristlicher religiöser Symbole ist die Art des Symbols und seine prägende Wirkung für die Außendarstellung der Person zu berücksichtigen, die nicht im Widerspruch zum kirchlichen Charakter einer Einrichtung stehen darf. <sup>10</sup>Die aktive Verbreitung von Lehren von Religionsgemeinschaften oder weltanschaulichen Überzeugungen, deren Grundauffassung, Zielsetzung oder praktische Tätigkeit im Widerspruch zum Auftrag und zum Selbstverständnis sowie zu den wesentlichen Glaubensauffassungen der katholischen Kirche stehen, ist mit der Tätigkeit in einer kirchlichen Einrichtung nicht vereinbar.

5. <sup>1</sup>Mitarbeitende, die katholisch sind und während ihrer Tätigkeit bei einer katholischen Einrichtung aus der katholischen Kirche austreten, müssen sich fragen, ob sie weiterhin bei der Kirche arbeiten wollen. <sup>2</sup>Denn die Erklärung des Kirchenaustritts vor der zuständigen zivilen Behörde bildet einen öffentlichen Akt, der eine „willentliche und wissentliche Distanzierung von der Kirche und eine schwere Verfehlung gegenüber der kirchlichen Gemeinschaft“ darstellt.<sup>58</sup> <sup>3</sup>Wer so handelt, verstößt gegen die Pflicht, die Gemeinschaft mit der Kirche zu wahren (c. 209 § 1 CIC) und gegen die Pflicht, seinen finanziellen Beitrag zu leisten, damit die Kirche ihre Aufgaben erfüllen kann (c. 222 § 1 CIC i.V.m. c. 1263 CIC). <sup>4</sup>Der Kirchenaustritt berührt die persönliche Eignung des am Sendungsauftrag teilhabenden Mitarbeitenden unmittelbar und in besonders starker Form. <sup>5</sup>Wer aus der katholischen Kirche austritt, wendet sich ostentativ von der Kirche als Institution ab und durchtrennt die Verbindung zur Bekenntnisgemeinschaft. <sup>6</sup>Damit verstößt der Mitarbeitende gegen das Gebot der Mindestidentifikation mit der katholischen Kirche, das unerlässliche Voraussetzung für jede Anstellung im kirchlichen Dienst ist. <sup>7</sup>Das gilt auch vor dem Hintergrund, dass die materielle Grundlage für eine Beschäftigung im kirchlichen Dienst erheblich auf Kirchensteuereinnahmen beruht, deren Entrichtung der Austretende durch seine Handlung sich gerade entzieht. <sup>8</sup>In einem solchen Fall begibt sich der Austretende in einen unauflösbaren Widerspruch, wenn er einerseits das einigende Band zur Glaubensgemeinschaft kapt und er andererseits bekundet, sich weiterhin zu dem Sendungsauftrag, den Werten und Zielen der Kirche zu bekennen, sich mit diesen zu identifizieren und seine ganze Arbeitskraft einer Institution zur Verfügung zu stellen, von der er – aus welchen Gründen auch immer – sich offen distanziert hat. <sup>9</sup>Die Beschäftigung von nichtkatholischen Mitarbeitenden in vergleichbaren Positionen steht dieser Wertung nicht entgegen. <sup>10</sup>Denn es besteht ein fundamentaler Unterschied zwischen einer aktiven und bewussten Handlung, die den Bruch mit der Glaubensgemeinschaft bewirkt und dem passiven Verhalten der nichtkatholischen Mitarbeitenden, deren konfessioneller Status dem kirchlichen Anstellungsträger bei der Einstellung bekannt war und von denen allein aufgrund der Beschäftigung in einer kirchlichen Einrichtung keine Anpassungsleistung bzw. Konversion erwartet werden kann. <sup>11</sup>In jedem Einzelfall ist das Gespräch mit dem Mitarbeitenden zu suchen und die Gründe für den Kirchenaustritt sind zu erörtern. <sup>12</sup>Ausnahmsweise kann ein schwerwiegender Grund einen Austritt aus der katholischen Kirche rechtfertigen.<sup>13</sup>Dieser ist etwa dann anzuerkennen, wenn katholische Mitarbeitende selbst als Betroffene insbesondere sexuellen Missbrauchs an ihrer Kirche leiden.
6. <sup>1</sup>In keinem Fall eines Verstoßes gegen die beruflichen oder persönlichen Anforderungen gibt es einen Kündigungsautomatismus, es bedarf immer der Abwägung im Einzelfall. <sup>2</sup>Eine kirchliche Unternehmensethik erfordert zunächst eine Ursachenforschung durch den Dienstgeber. <sup>3</sup>In jedem Einzelfall ist ein klärendes Gespräch mit dem Mitarbeitenden zu führen, das zu dokumentieren ist. <sup>4</sup>Anschließend prüft der Dienstgeber, welche Maßnahme geeignet ist, um dem Verstoß zu begegnen. <sup>5</sup>In Betracht kommen eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung). <sup>6</sup>Es liegt am Dienstgeber, welche Maßnahmen er im Einzelfall gegebenenfalls unter Einschaltung der Mitarbeitervertretung für die richtige hält, um dem betroffenen Mitarbeitenden den Weg zurück in ein funktionierendes Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu ermöglichen. <sup>7</sup>Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und des Übermaßverbotes kommt eine Beendigungskündigung, gleichgültig, ob sie auf betriebs-, personen- oder verhaltensbedingte Gründe gestützt wird, erst in Betracht, wenn keine Möglichkeit zu einer anderweitigen Beschäftigung, unter Umständen auch mit schlechteren Arbeitsbedingungen, besteht. <sup>8</sup>Die Kündigung muss als allerletzte Maßnahme

<sup>58</sup> 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.

(ultima ratio) nicht nur arbeitsrechtlich, sondern auch im Licht der religiösen Dimension der kirchlichen Dienstgemeinschaft gerechtfertigt sein.

## IX. Mitarbeitervertretungsrecht (Art. 8)

1. <sup>1</sup>Mitarbeitende gestalten den Dienst in der Kirche aktiv mit und übernehmen hierfür Mitverantwortung. <sup>2</sup>Sie haben an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teil. <sup>3</sup>Aus diesem Grund sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrags und der kirchlichen Dienstverfassung. <sup>4</sup>Deshalb wurde aufgrund des Rechts der katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht geschaffen.<sup>59</sup> <sup>5</sup>Damit füllt die katholische Kirche den vom Staat zu selbstbestimmter Gestaltung anerkannten Regelungsraum auch zur Wahrung eines Gleichklangs mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung aus. <sup>6</sup>Der kircheneigene Weg im Mitarbeitervertretungsrecht schließt schon im Hinblick auf die katholische Soziallehre eine gleichwertige soziale Verantwortung ein. <sup>7</sup>Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung repräsentieren die Interessen der Mitarbeitenden gegenüber dem Dienstgeber. <sup>8</sup>Sie tragen maßgeblich zur Weiterentwicklung der Dienste und Einrichtungen bei. <sup>9</sup>Ihre Aufgaben sind vergleichbar mit denen von Betriebsräten im gewerblichen Bereich und von Personalräten in der öffentlichen Verwaltung. <sup>10</sup>Das Mitarbeitervertretungsrecht spiegelt die spezifischen Bedürfnisse für kirchliche Einrichtungen wider.
2. <sup>1</sup>Als Ausfluss des Gedankens der Dienstgemeinschaft sind Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet. <sup>2</sup>Sie unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. <sup>3</sup>Sie entwickeln gemeinsam Konzepte und tragen so maßgeblich zu einer zukunftssträchtigen Ausgestaltung der Einrichtung bei. <sup>4</sup>Beiden Seiten kommt dabei eine besondere Verantwortung zu.
3. <sup>1</sup>Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen beziehen sich auf die sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten in den kirchlichen Einrichtungen. <sup>2</sup>Hinsichtlich der wirtschaftlichen Angelegenheiten liegt die Entscheidungshoheit in erster Linie in der unternehmerischen Verantwortung der Träger, mit der Folge, dass die Mitsprache der Mitarbeitervertretungen sich gegenwärtig auf solche Belange erstreckt, die die Zusammensetzung der Belegschaft betreffen und einen sozialen Bezug haben. <sup>3</sup>Obwohl die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen vom weltlichen Unternehmensmitbestimmungsrecht ausdrücklich ausgenommen sind,<sup>60</sup> wird zu prüfen sein, ob und inwieweit Mitarbeitende im kirchlichen Dienst unter Berücksichtigung der besonderen kirchlichen Aspekte und in der vom kirchlichen Selbstverständnis gebotenen Form wirtschaftliche und unternehmerische Entscheidungen mitbeeinflussen und an der Aufsicht über kirchliche Unternehmen teilhaben können.
4. <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen, welche aufgrund der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten aufgrund der Regelung in dieser Ordnung unmittelbar und zwingend. <sup>2</sup>Diese unmittelbare und zwingende Wirkung (Normativität) bewirkt, dass sie gleichermaßen für alle Mitarbeitenden einer Einrichtung gelten, ohne dass es eines vertraglichen Übernahmeaktes bedarf. <sup>3</sup>Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Dienstvereinbarungen eine umfassende Wirkung für alle Mitarbeitenden entfalten. <sup>4</sup>Auch im staatlichen Recht gelten Betriebsvereinbarungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und Dienstvereinbarungen nach dem Personalvertretungsrecht normativ. <sup>5</sup>Die normative Wirkung findet sich bereits in der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung; um Kettenverweisungen zu vermeiden und um die Geltung möglichst transparent zu machen, wurde die Geltung auch in der Grundordnung explizit normiert.

---

<sup>59</sup> 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).

<sup>60</sup> § 1 Abs. 4 S. 2 MitbestG; § 1 Abs. 2 S. 2 DrittelbG.

5. <sup>1</sup>Sofern eine Einrichtung die erforderliche Mindestgröße erfüllt, entscheiden die Mitarbeitenden selbst darüber, ob eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. <sup>2</sup>Dabei ist der Dienstgeber jedoch im Rahmen der geltenden Regelungen verpflichtet, daran mitzuwirken und etwaige Hindernisse zu beseitigen. <sup>3</sup>Es soll sichergestellt werden, dass in möglichst vielen Einrichtungen Mitarbeitervertretungen existieren. <sup>4</sup>Diese zwingend vorgesehene Errichtung der Mitarbeitervertretung stellt eine Besonderheit gegenüber dem weltlichen Betriebsverfassungsrecht dar. <sup>5</sup>Der Dienstgeber soll denjenigen, die ein Amt in der Mitarbeitervertretung übernehmen, erforderliche Hilfen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben anbieten. <sup>6</sup>Die Mitarbeitenden sollen die Möglichkeit des Mitarbeitervertretungsrechts nutzen, ihre Rechte und Interessen, ihre Anliegen und Sorgen in der vorgesehenen Weise zur Geltung zu bringen. <sup>7</sup>Der Dienstgeber darf sie hieran nicht hindern. <sup>8</sup>Eine weitere Besonderheit des kirchlichen Dienstes sind die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) und die Bundesarbeitsgemeinschaft Mitarbeitervertretung (BAG-MAV). <sup>9</sup>Ihre Hauptaufgabe ist es, die Mitarbeitervertretungen durch Beratungen und Schulungen bei ihrer Arbeit zu unterstützen. <sup>10</sup>Darüber hinaus sind die Arbeitsgemeinschaften wichtige Ansprechpartner bei der Fortentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts und sie wirken bei der Besetzung kirchlicher Arbeitsgerichte, Einigungsstellen und bei der Wahl zu den Arbeitsrechtlichen Kommissionen mit.
6. <sup>1</sup>Die notwendigen Kosten zur Aufgabenwahrnehmung tragen die jeweilige (Erz-) Diözese bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands. <sup>2</sup>Das Nähere regelt die jeweils einschlägige Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). <sup>3</sup>Die Gesetzgebungskompetenz hierfür liegt beim jeweiligen Diözesanbischof.

## X. Gestaltung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen (Art. 9 und 10)

1. <sup>1</sup>In Deutschland hat die Kirche das verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes kollektives Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu schaffen, um ihre Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu beteiligen. <sup>2</sup>Die katholische Kirche hat sich dafür entschieden, ihr Verfahren zur kollektiven Arbeitsrechtssetzung am Leitbild der Dienstgemeinschaft auszurichten und nach den Grundsätzen einer partnerschaftlichen Lösung von Interessengegensätzen auszugestalten. <sup>3</sup>Dieses Verfahren wird – in Abgrenzung zum sog. Ersten Weg (Regelung von Arbeitsbedingungen durch Individualvertrag) und dem sog. Zweiten Weg (Regelungen von Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag) – als sog. Dritter Weg bezeichnet. <sup>4</sup>Das kirchenspezifische Arbeitsrechtsregelungsverfahren des Dritten Weges sichert und fördert die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und entspricht nach kirchlichem Selbstverständnis am ehesten dem Leitbild der Dienstgemeinschaft. <sup>5</sup>Unter Rückgriff auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Grundsatzurteil vom 20.11.2012 anerkannt, dass der Schutzbereich des Selbstbestimmungsrechts auch das „Wie“ der Ausgestaltung erfasst, also die Entscheidung über die Art und Weise der kollektiven Arbeitsrechtssetzung.<sup>61</sup> <sup>6</sup>Danach kann eine Religionsgemeinschaft grundsätzlich darüber befinden, ob sie die Arbeitsbedingungen durch den Abschluss von Tarifverträgen regelt oder in Arbeitsrechtlichen Kommissionen bzw. Schiedskommissionen vereinbart.<sup>62</sup>
2. Zu den zentralen Bestandteilen, die das Kommissionsmodell des Dritten Weges kennzeichnen, zählen
- Gewährleistung der formellen (numerischen) Parität, also der gleichen Mitgliederzahl von Vertretern der Dienstgeber und Mitarbeitenden,
  - Wahrung der materiellen Parität, also des tatsächlichen Verhandlungsgleichgewichts durch rechtliche Absicherung der persönlichen Rechtsstellung der Kommissionsmitglieder und durch Bereitstellung erforderlicher materieller Ressourcen,
  - Konsensprinzip bei der Beschlussfassung, wonach Beschlüsse in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen einer besonderen qualifizierten Mehrheit bedürfen,

<sup>61</sup> BAG, Urteil v. 20.11.2012, BAGE 143, 354, Rz. 96.

<sup>62</sup> 62 B

- Legitimation der Mitarbeitervertreter in den Kommissionen durch unmittelbare oder mittelbare Wahl,
  - verbindliches Vermittlungsverfahren als Funktionsäquivalent für Streik und Aussperrung,
  - verbindliche Geltung der in den Kommissionen beschlossenen und in Kraft gesetzten Regelungen,
  - keine einseitige Aufhebung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, etwa durch Kündigung.
3. <sup>1</sup>Der Entscheidung der Kirche für den Dritten Weg liegt zum ersten die Annahme zugrunde, dass das Tarifvertragssystem nicht das einzige Modell ist, um der sozialetischen Grundforderung der Kirche nach Gerechtigkeit in der Lohngestaltung zum Durchbruch zu verhelfen. <sup>2</sup>Zum zweiten widersprechen die Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems (Arbeitskampf, Streik und Aussperrung) den Grunderfordernissen des kirchlichen Dienstes: Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben, ggf. mit Hilfe eines neutralen Dritten, überwunden werden. <sup>3</sup>Die mit Arbeitskämpfen zwangsläufig verbundenen Arbeitsniederlegungen stehen der Erfüllung des Sendungsauftrags entgegen. <sup>4</sup>Weder die Glaubensverkündigung noch der Dienst am Nächsten können suspendiert werden. <sup>5</sup>Kirchliche Einrichtungen berufen sich in ihrem Auftrag auf Jesus, den Leitgedanken der Nächstenliebe und den christlichen Anspruch, Konflikte friedlich beizulegen. <sup>6</sup>Deshalb gibt es im kirchlichen Arbeitsrecht keinen Arbeitskampf mit Streiks und Aussperrungen, die zu Lasten der Menschen gehen würden, für die kirchliche Einrichtungen im Auftrag stehen. <sup>7</sup>Die Kirche gäbe daher ihren Sendungsauftrag preis, wenn sie ihren Dienst den Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems unterordnen würde. <sup>8</sup>Schließlich sind Arbeitskämpfmaßnahmen im kirchlichen Dienst auch nicht erforderlich, um die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss und bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen durch ein kollektives Handeln auszugleichen. <sup>9</sup>An der Erforderlichkeit fehlt es, „weil es ein anderes, milderer Mittel zur Erreichung des ausgesprochenen Ziels gibt: Dies ist das kirchliche Arbeitsrechtssetzungsverfahren, einschließlich seines Schlichtungsverfahrens, das auf der kirchlichen Autonomie beruht und – sofern es funktioniert – in gleicher Weise geeignet ist, die Ziele des Artikel 9 Absatz 3 GG zu erreichen.“<sup>63</sup>
4. <sup>1</sup>Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung der Koalitionsfreiheit zur Beeinflussung der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. <sup>4</sup>Gewerkschaften haben das Recht, auf Grund eigener Entscheidung ihr Sach- und Fachwissen in die Kommissionsarbeit zu Gunsten der Mitarbeitenden einzubringen. <sup>5</sup>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.

## XI. Gerichtlicher Rechtsschutz (Art. 11)

1. <sup>1</sup>Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitender dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig. <sup>2</sup>Aufgrund des verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts achten sie dabei die kirchenspezifischen Besonderheiten. <sup>3</sup>Kirchliche Arbeitsgerichte sind demgegenüber zuständig bei Rechtsstreitigkeiten auf dem Gebiet des

---

<sup>63</sup> Jousen, Grundlagen, Entwicklungen und Perspektiven des kollektiven Arbeitsrechts der Kirchen, Essener Gespräche zum Thema, Staat und Kirche, Bd. 46, 54 (95 f.).

kollektivenkirchlichen Arbeitsrechts im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts, also bei Streitigkeiten zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung und bei Streitigkeiten über Ordnungen, welche das Zustandekommen von Arbeitsvertragsrecht auf der Grundlage des „Dritten Weges“ regeln. <sup>4</sup>Für Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts sind Einigungsstellen zuständig.

2. <sup>1</sup>Dabei sind die Richterinnen und Richter an kirchlichen Arbeitsgerichten von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. <sup>2</sup>Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) definiert die besonderen Anforderungen an die Besetzung des Richteramtes. <sup>3</sup>Zur Richterin bzw. zum Richter kann nur 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.
3. <sup>1</sup>Vor kirchlichen Arbeitsgerichten wird allen Beteiligten ein Anspruch auf rechtliches Gehör gewährt. <sup>2</sup>Wie auch vor staatlichen Gerichten sind die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsgerichten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile öffentlich.
4. Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung, die von der Deutschen Bischofskonferenz aufgrund eines besonderen Mandats des Apostolischen Stuhls nach c. 455 § 1 CIC erlassen wird, regelt die weiteren Einzelheiten des kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahrens.

## Ordnung über das Zustandekommen von arbeitsrechtlichen Regelungen auf der Ebene der Deutschen Bischofskonferenz

in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 21. Juni 2022.<sup>1</sup>

### Präambel

<sup>1</sup>Die katholische Kirche hat das verfassungsrechtlich abgesicherte Recht, die Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst als ihre Angelegenheit selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen.

<sup>2</sup>Um dem kirchlichen Sendungsauftrag und der daraus folgenden Besonderheit der Dienstgemeinschaft gerecht zu werden und um die arbeitsrechtlich einschlägigen kirchlichen Institutionen und Gremien, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Dienstgeberseite frühzeitig in den Prozess des Zustandekommens arbeitsrechtlicher Regelungen einzubeziehen, wird zur Sicherstellung eines transparenten und rechtssicheren Verfahrens zum Zustandekommen von Normtexten auf dem Gebiet des kirchlichen Arbeitsrechts auf der Ebene der Deutschen Bischofskonferenz folgende Ordnung erlassen:

### § 1 Zielsetzung

Ziel dieser Ordnung ist, ein transparentes und rechtssicheres Verfahren zum Zustandekommen von Normtexten auf dem Gebiet des kirchlichen Arbeitsrechts festzulegen, soweit diese Normtexte durch die Deutsche Bischofskonferenz oder den Verband der Diözesen Deutschlands beschlossen werden.

### § 2 Begriffsbestimmungen

- (1) <sup>1</sup>Normtexte im Sinne dieser Ordnung sind Gesetze gemäß can. 455 CIC und Gesetzesempfehlungen an die einzelnen Diözesanbischöfe in Form von Muster- bzw. (Rahmen-)Ordnungen sowie sämtliche Regelungen, die Rechte und Pflichten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst zum Gegenstand haben. <sup>2</sup>Keine Normtexte im Sinne dieser Ordnung sind Beschlüsse von arbeitsrechtlichen Kommissionen nach Art. 7 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung).
- (2) Initiativberechtigte sind die in § 5 Abs. 1 näher bezeichneten kirchlichen Amtsträger, Institutionen und Gremien, die das Recht haben, Anträge zum Erlass kirchlicher Normtexte auf dem Gebiet des kirchlichen Arbeitsrechts zu stellen.
- (3) <sup>1</sup>Anhörungsberechtigte sind die in § 13 Abs. 1 und Abs. 2 näher bezeichneten kirchlichen Amtsträger, Institutionen und Gremien. <sup>2</sup>Diese können zum ersten Regelungsentwurf Stellung nehmen.

### § 3 Sachlicher Anwendungsbereich

Diese Ordnung gilt für das Zustandekommen von Normtexten auf dem Gebiet des kirchlichen Arbeitsrechts.

### § 4 Räumlicher Anwendungsbereich

Diese Ordnung gilt für das Zustandekommen von arbeitsrechtlichen Normtexten, soweit sie durch die Deutsche Bischofskonferenz oder den Verband der Diözesen Deutschlands beschlossen werden.

---

<sup>1</sup> Amtsblatt des Bistums Limburg Nr. 9 vom 01.09.2022

## § 5 Initiativrecht

- (1) Initiativberechtigt sind
  1. jeder Diözesanbischof;
  2. die Personalwesenkommission nach § 17 der Ordnung über die Arbeitsweise der Kommissionen und Unterkommissionen des Verbandes der Diözesen Deutschlands;
  3. der Arbeitsrechtsausschuss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ARA) mit den Stimmen von einem Viertel seiner stimmberechtigten Mitglieder;
  4. die arbeitsrechtlichen Kommissionen im Sinne von Artikel 7 Abs. 1 der Grundordnung jeweils mittels Mehrheitsbeschlusses;
  5. die Deutsche Ordensobernkonferenz (DOK), vertreten durch den geschäftsführenden Vorstand;
  6. der Deutsche Caritasverband (DCV), vertreten durch seinen Vorstand;
  7. die Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV), vertreten durch ihren Vorstand und
  8. der Verband der Diözesen Deutschlands (VDD), vertreten durch die Geschäftsführung.
- (2) Die Geltendmachung eines Initiativrechts erfolgt durch
  1. einen Antrag auf Erlass oder Änderung eines arbeitsrechtlichen Normtextes mit begründeter Beschreibung des Regelungsbedarfs oder
  2. einen begründeten Regelungsentwurf.
- (3) Eine Initiative ist in Textform an die Geschäftsführung des Verbandes der Diözesen Deutschlands zu richten.

## § 6 Behandlung einer Regelungsinitiative

- (1) <sup>1</sup>Die Regelungsinitiative wird dem Verbandsrat des Verbandes der Diözesen Deutschlands zur Entscheidung vorgelegt. <sup>2</sup>Die Geschäftsstelle des Verbandes der Diözesen Deutschlands erstellt zu jeder Regelungsinitiative ein Votum, das der/dem Initiativberechtigten zur Kenntnis gebracht wird. <sup>3</sup>Die/der Initiativberechtigte kann eine Stellungnahme zum Votum der Geschäftsstelle abgeben, die dem Verbandsrat mit der Regelungsinitiative zugeleitet wird.
- (2) Der Verbandsrat entscheidet, mit einer Mehrheit von zwei Drittel der Gesamtzahl seiner stimmberechtigten Mitglieder, ob ein Regelungsbedarf besteht.
- (3) Sieht der Verbandsrat einen Regelungsbedarf, wird eine ad-hoc Arbeitsgruppe nach Maßgabe des § 7 beauftragt, einen Regelungsentwurf zu erarbeiten.
- (4) Lehnt der Verbandsrat einen Regelungsbedarf ab, so ist der hierüber ergangene Beschluss gegenüber dem/der Initiativberechtigten zu begründen.

## § 7 Errichtung einer Arbeitsgruppe

- (1) <sup>1</sup>Der Verbandsrat beauftragt im Falle des § 6 Abs. 3 die Geschäftsstelle des Verbandes der Diözesen Deutschlands eine Arbeitsgruppe zu errichten. <sup>2</sup>Alle relevanten Anspruchsgruppen im kirchlichen Dienst sind bei der Zusammensetzung der Arbeitsgruppe angemessen zu berücksichtigen.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitsgruppe sollen Mitglieder der Personalwesenkommission angehören. <sup>2</sup>Ferner sind Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite der arbeitsrechtlichen Kommissionen nach Art. 7 Grundordnung sowie Vertreterinnen und Vertreter kirchlicher Verbände und sonstiger kirchlicher Institutionen (insbesondere des Deutschen Caritasverbandes, der Deutschen Ordensobernkonferenz, der

Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen und der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen) in der Arbeitsgruppe zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Die Auswahl und Benennung der Arbeitsgruppenmitglieder aus dem Kreis der arbeitsrechtlichen Kommissionen erfolgt auf Anfrage der Geschäftsstelle des Verbandes der Diözesen Deutschland durch die jeweilige Vorsitzende/ den jeweiligen Vorsitzenden und die jeweilige stellvertretende Vorsitzende/ den jeweiligen stellvertretenden Vorsitzenden. <sup>4</sup>Im Bedarfsfall können auch Vertreterinnen und Vertreter des Katholischen Büros in der Arbeitsgruppe mitwirken. <sup>5</sup>Gleiches gilt für Sachverständige.

- (3) Die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe liegt bei der Geschäftsstelle des Verbandes der Diözesen Deutschlands.
- (4) Die Geschäftsstelle des Verbandes der Diözesen Deutschlands informiert die Institutionen und Gremien über die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe.

## § 8 Aufgabe und Arbeitsweise der Arbeitsgruppe

- (1) Die Arbeitsgruppe hat die Aufgabe, Regelungsentwürfe auf dem Gebiet des kirchlichen Arbeitsrechts zu erarbeiten, um den Verbandsrat und die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands bei der Normsetzung in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten zu unterstützen und zu beraten.
- (2) Die Geschäftsführung bestimmt die Arbeitsweise der Arbeitsgruppe in Abstimmung mit den Mitgliedern, soweit nachfolgend keine Regelungen getroffen werden.
- (3) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sind verpflichtet, sich rechtzeitig mit den sie entsendenden Institutionen und Gremien über die zu beratenden Materien abzustimmen und sie über die Beratungsergebnisse zu informieren. <sup>2</sup>Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sind dabei nicht an Aufträge und Weisungen der sie entsendenden Institutionen und Gremien gebunden.

## § 9 Mitgliedschaft in der Arbeitsgruppe

- (1) Tritt ein Mitglied während der Arbeit der Arbeitsgruppe in den Ruhestand, tritt es vom Amt zurück oder scheidet es aus dem kirchlichen Dienst aus, endet die Mitgliedschaft in der Arbeitsgruppe von selbst.
- (2) Die Mitgliedschaft in der Arbeitsgruppe endet mit Ablauf der Amtsperiode des entsendenden Gremiums und mit Beendigung der Mitgliedschaft in diesem Gremium.
- (3) Nachberufungen für ausgeschiedene Mitglieder der Arbeitsgruppe erfolgen in Absprache mit der Geschäftsführung auf Vorschlag des entsendenden Gremiums.

## § 10 Sitzungen der Arbeitsgruppe

- (1) Die Geschäftsführung lädt unter Angabe der Tagesordnung mindestens zwei Wochen vor der Sitzung ein.
- (2) Die Sitzungen der Arbeitsgruppe werden von der Geschäftsführung unter Mitwirkung einzelner Mitglieder der Arbeitsgruppe vorbereitet.
- (3) <sup>1</sup>Die Sitzungen der Arbeitsgruppe sind nicht öffentlich. <sup>2</sup>Mit Beschluss der einfachen Mehrheit der Mitglieder können Sachverständige oder Gäste an den Sitzungen teilnehmen.
- (4) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sowie Sachverständige und Gäste sind verpflichtet, über alle behandelten Themen Verschwiegenheit zu wahren. <sup>2</sup>Das gilt nicht gegenüber den Institutionen und Gremien, welche die Mitglieder der Arbeitsgruppe jeweils entsenden.
- (5) Sitzungen der Arbeitsgruppe können auch als Online-Veranstaltung erfolgen.



## § 11 Niederschrift

<sup>1</sup>Über die Sitzungen ist ein Protokoll anzufertigen. <sup>2</sup>Das Protokoll ist durch eine von der Arbeitsgruppe zu bestimmende Person zu fertigen. <sup>3</sup>Die Niederschrift muss insbesondere Tag, Ort, Beginn und Ende der Sitzung, die Namen der Geschäftsführung und der anwesenden Mitglieder der Arbeitsgruppe enthalten. <sup>4</sup>Die Niederschrift wird den Mitgliedern der Arbeitsgruppe von der Geschäftsführung zeitnah in Textform zugeleitet. <sup>5</sup>Etwaige Einwendungen sind zu Beginn der nächsten Sitzung der Arbeitsgruppe geltend zu machen.

## § 12 Erster Regelungsentwurf

- (1) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Arbeitsgruppe verständigen sich nach eingehender Beratung und Abwägung auf einen ersten Regelungsentwurf, der in der Arbeitsgruppe breite Zustimmung findet. <sup>2</sup>Kommt keine Verständigung zustande, erklärt die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe die Beratungen für gescheitert und erstattet dem Verbandsrat Bericht.
- (2) Zur Feststellung, ob das angestrebte Ziel der Regelungsinitiative erreicht wurde, wird ein Anhörungsverfahren zum ersten Regelungsentwurf nach Maßgabe des § 13 durchgeführt.

## § 13 Durchführung eines Anhörungsverfahrens

- (1) Folgenden kirchlichen Amtsträgern, Institutionen und Gremien wird im Rahmen des Anhörungsverfahrens Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme gegeben
  1. jedem Diözesanbischof;
  2. der Personalwesenkommission;
  3. dem Arbeitsrechtsausschuss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ARA);
  4. den arbeitsrechtlichen Kommissionen im Sinne von Artikel 7 Abs. 1 der Grundordnung;
  5. dem Deutschen Caritasverband (DCV);
  6. der Deutschen Ordensobernkonzferenz (DOK);
  7. der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV) und
  8. der Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU).
- (2) <sup>1</sup>Bei sachlicher Betroffenheit können sich nach schriftlicher Aufforderung durch die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe auch weitere kirchliche Institutionen und Gremien am Anhörungsverfahren beteiligen. <sup>2</sup>Über die sachliche Betroffenheit in Bezug auf den vorliegenden Regelungsentwurf entscheidet die Arbeitsgruppe.
- (3) <sup>1</sup>Die Frist zur Anhörung beginnt mit Zugang des ersten Regelungsentwurfs bei den Anhörungsberechtigten. <sup>2</sup>Die Geschäftsführung legt die Dauer des Anhörungsverfahrens fest, wobei die Mindestfrist acht Wochen betragen soll. <sup>3</sup>Die Frist ist den Anhörungsberechtigten mitzuteilen. <sup>4</sup>Stellungnahmen, die nach Ablauf der Frist eingehen, finden keine Berücksichtigung.
- (4) Stellungnahmen sind in Textform an die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe beim Verband der Diözesen Deutschlands zu richten.
- (5) Es obliegt den anzuhörenden Institutionen und Gremien, die Rückkopplung zu den von ihnen vertretenen Mitgliedern sicherzustellen.
- (6) <sup>1</sup>Jede eingegangene Stellungnahme ist in der Arbeitsgruppe zu besprechen. <sup>2</sup>Eine Änderung des Regelungsentwurfs erfolgt, wenn dies in der Arbeitsgruppe breite Zustimmung findet. <sup>3</sup>Sie hat im Einzelnen kurz zu begründen, warum Änderungswünsche modifiziert oder abgelehnt wurden („Liste mit kommentierten Änderungsvorschlägen“). <sup>4</sup>Die Liste mit den kommentierten Änderungsvorschlägen wird zur Verfügung gestellt.

- (7) <sup>1</sup>Die Arbeitsgruppe hat das Recht, gutachterliche Stellungnahmen von Sachverständigen und anderen fachlich berufenen Stellen einzuziehen. <sup>2</sup>Die notwendigen Kosten trägt der Verband der Diözesen Deutschlands.

## § 14 Konsolidierter Regelungsentwurf

- (1) <sup>1</sup>Auf Grundlage der im Rahmen des Anhörungsverfahrens nach § 13 konsentierten Stellungnahmen erarbeitet die Arbeitsgruppe einen zweiten, konsolidierten Regelungsentwurf. <sup>2</sup>Das weitere Verfahren nach § 15 wird eingeleitet, wenn dieser die breite Zustimmung in der Arbeitsgruppe findet. <sup>3</sup>Kommt keine Verständigung zustande, erklärt die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe die Beratungen für gescheitert und erstattet dem Verbandsrat Bericht.
- (2) Die Geschäftsstelle des Verbandes der Diözesen Deutschlands erstellt einen Erläuterungstext zum Regelungsentwurf.

## § 15 Behandlung des konsolidierten Regelungsentwurfs

- (1) Die Geschäftsführung leitet den konsolidierten Regelungsentwurf und den Erläuterungstext nach § 14 Abs. 2 der Personalwesenkommission (PWK) und dem Arbeitsrechtsausschuss der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ARA) zur Kenntnisnahme zu.
- (2) <sup>1</sup>Die Geschäftsführung leitet den konsolidierten Regelungsentwurf, den Erläuterungstext nach § 14 Abs. 2 und die Liste mit den kommentierten Änderungsvorschlägen nach § 13 Abs. 6 S. 3 der Bischöflichen Arbeitsgruppe Arbeitsrecht zur Beratung zu. <sup>2</sup>Zwei Mitglieder der Arbeitsgruppe, in der Regel je ein/e Dienstnehmer- und ein/e Dienstgebervertreter/in sowie die Geschäftsführung stellen den konsolidierten Regelungsentwurf den Mitgliedern der Bischöflichen Arbeitsgruppe vor. <sup>3</sup>Die Bischöfliche Arbeitsgruppe gibt ein Votum ab, welches Änderungsvorschläge enthalten kann.
- (3) <sup>1</sup>Die Geschäftsführung leitet den konsolidierten Regelungsentwurf zusammen mit dem Erläuterungstext nach § 14 Abs. 2, dem Votum der Bischöflichen Arbeitsgruppe Arbeitsrecht und der Liste der kommentierten Änderungsvorschläge nach § 13 Abs. 6 S. 3 dem Verbandsrat des Verbandes der Diözesen Deutschlands zur Beratung zu. <sup>2</sup>Zwei Mitglieder und die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe stellen den konsolidierten Regelungsentwurf in der Sitzung des Verbandsrats vor. <sup>3</sup>Zu diesem Zweck bestimmt die Arbeitsgruppe je einen/eine Dienstnehmer- und einen/eine Dienstgebervertreter/in. <sup>4</sup>Der Verbandsrat gibt ein Votum ab, welches Änderungsvorschläge enthalten kann.
- (4) Die Geschäftsführung leitet den konsolidierten Regelungsentwurf der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands zusammen mit dem Erläuterungstext nach § 14 Abs. 2, den Voten der Bischöflichen Arbeitsgruppe Arbeitsrecht und des Verbandsrats sowie der Liste der kommentierten Änderungsvorschläge nach § 13 Abs. 6 S. 3 zur Beratung und Beschlussfassung zu.

## § 16 Beschleunigtes Verfahren

- (1) <sup>1</sup>In dringenden, nicht vorhersehbaren Ausnahmefällen erarbeitet der Verband der Diözesen Deutschlands in Abstimmung mit der/dem Vorsitzenden der Personalwesenkommission und der/ dem Vorsitzenden und der/dem stellvertretenden Vorsitzenden der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission einen Regelungsentwurf. <sup>2</sup>§ 5 Abs. 2 bis § 15 finden keine Anwendung.
- (2) <sup>1</sup>Die Geschäftsstelle des Verbandes der Diözesen Deutschlands soll weitere von der Regelungsmaterie besonders betroffene Institutionen und Gremien anhören. <sup>2</sup>Bei mitarbeitervertretungsrechtlichen Angelegenheiten ist der Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen anzuhören. <sup>3</sup>In dringenden Fällen kann die Stellungnahme in Textform erfolgen.
- (3) <sup>1</sup>Die Geschäftsstelle des Verbandes der Diözesen Deutschlands soll weitere von der Regelungsmaterie besonders betroffene Institutionen und Gremien anhören. <sup>2</sup>Bei mitarbeitervertretungsrechtlichen

Angelegenheiten ist der Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen anzuhören.  
<sup>3</sup>In dringenden Fällen kann die Stellungnahme in Textform erfolgen.

- (4) <sup>1</sup>Die aufgrund des beschleunigten Verfahrens verabschiedeten Regelungen sind auf höchstens ein Jahr zu befristen. <sup>2</sup>Eine einmalige Verlängerung um ein weiteres Jahr ist zulässig.

## § 17 Freistellung und Kosten

- (1) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Arbeitsgruppe, die im kirchlichen Dienst stehen, sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen, soweit sie nicht bereits von den sie entsendenden Institutionen oder Gremien freigestellt sind. <sup>2</sup>Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen der Arbeitsgruppe sowie zur Vorstellung des Regelungsentwurfs in der Bischöflichen Arbeitsgruppe Arbeitsrecht und im Verbandsrat sowie für die Vorbereitung der jeweiligen Sitzungen. <sup>3</sup>Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.
- (2) <sup>1</sup>Für die Sitzungen der Arbeitsgruppe sowie für die laufende Geschäftsführung stellt der Verband der Diözesen Deutschlands im erforderlichen Umfang Raum, Geschäftsbedarf sowie Personalkräfte zur Verfügung und trägt die notwendigen Kosten. <sup>2</sup>Zu den notwendigen Kosten gehören auch die Kosten für Unterbringung, Verpflegung und Reisekosten.

## § 18 Evaluationsklausel

<sup>1</sup>Der Verband der Diözesen Deutschlands wird in fünf Jahren nach Inkrafttreten dieser Ordnung die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der vorstehenden Regelungen einer Überprüfung unterziehen. <sup>2</sup>Der Verbandsrat erstattet nach Anhörung der gemäß § 5 Abs. 1 Initiativberechtigten der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands Bericht und unterbreitet Vorschläge für mögliche Änderungen.

## § 19 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt zum 01.09.2022 in Kraft.

Limburg, 22. August 2022

+ Dr. Georg Bätzing

Az.: 634A/64066/22/03/1

Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz

## Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Osnabrück

in der ab 01.07.2022 geltenden Fassung<sup>1</sup>

Präambel	38
<b>I. Allgemeine Vorschriften</b>	<b>38</b>
§ 1 Geltungsbereich	38
§ 1a Bildung von Mitarbeitervertretungen	39
§ 1b Gemeinsame Mitarbeitervertretung	39
§ 2 Dienstgeber	39
§ 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	39
§ 4 Mitarbeiterversammlung	40
§ 5 Mitarbeitervertretung	40
<b>II. Die Mitarbeitervertretung</b>	<b>40</b>
§ 6 Voraussetzung für die Bildung der Mitarbeitervertretung – Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	40
§ 7 Aktives Wahlrecht	41
§ 8 Passives Wahlrecht	41
§ 9 Vorbereitung der Wahl	42
§ 10 Dienstgeber - Vorbereitungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung	42
§ 11 Durchführung der Wahl	43
<b>§§ 11a bis 11c Vereinfachtes Wahlverfahren</b>	<b>44</b>
§ 11a Voraussetzungen	44
§ 11b Vorbereitung der Wahl	44
§ 11c Durchführung der Wahl	44
§ 12 Anfechtung der Wahl	44
§ 13 Amtszeit der Mitarbeitervertretung	45
§ 13a Weiterführung der Geschäfte	45
§ 13b Ersatzmitglied, Verhinderung des ordentlichen Mitglieds und ruhende Mitgliedschaft	45
§ 13c Erlöschen der Mitgliedschaft	46
§ 13d Übergangsmandat	46
§ 13e Restmandat	46
§ 14 Tätigkeit der Mitarbeitervertretung	47
§ 15 Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung	47
§ 16 Schulung der Mitarbeitervertretung und des Wahlausschusses	48
§ 17 Kosten der Mitarbeitervertretung	49
§ 18 Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	49
§ 19 Kündigungsschutz	50
§ 20 Schweigepflicht	50
<b>III. Mitarbeiterversammlung</b>	<b>51</b>
§ 21 Einberufung der Mitarbeiterversammlung	51
§ 22 Aufgaben und Verfahren der Mitarbeiterversammlung	51
IIIa. Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen	51
§ 22a Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 1b	51
<b>IV. Besondere Formen der Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</b>	<b>52</b>
§ 23 Sondervertretung	52
§ 23a Aufgaben	52
§ 23b Wahlverfahren	52

<sup>1</sup> KABI. Osnabrück 2022 - Art. 54

§ 24	Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung	53
§ 25	Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen	54
<b>V.</b>	<b>Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung</b>	<b>56</b>
§ 26	Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung	56
§ 27	Information	57
§ 27a	Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten	57
§ 27b	Wirtschaftsausschuss	58
§ 27c	Einrichtungsspezifische Regelungen	59
§ 28	Formen der Beteiligung, Dienstvereinbarung	59
§ 28a	Aufgaben und Beteiligung der Mitarbeitervertretung zum Schutz schwerbehinderter Menschen	59
§ 29	Anhörung und Mitberatung	60
§ 30	Anhörung und Mitberatung bei ordentlicher Kündigung	61
§ 30a	Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassungen	62
§ 31	Anhörung und Mitberatung bei außerordentlicher Kündigung	62
§ 32	Vorschlagsrecht	62
§ 33	Zustimmung	63
§ 34	Zustimmung bei Einstellung und Anstellung	63
§ 35	Zustimmung bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten	64
§ 36	Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle	65
§ 37	Antragsrecht	66
§ 38	Dienstvereinbarungen	66
§ 39	Gemeinsame Sitzungen und Gespräche	67
<b>VI.</b>	<b>Einigungsstelle</b>	<b>68</b>
§ 40	Bildung der Einigungsstelle - Aufgaben	68
§ 41	Zusammensetzung - Besetzung	68
§ 42	Rechtsstellung der Mitglieder	68
§ 43	Berufungsvoraussetzungen	69
§ 44	Berufung der Mitglieder	69
§ 45	Zuständigkeit	70
§ 46	Verfahren	71
§ 47	Einigungsspruch	71
<b>VII.</b>	<b>Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden, Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>	<b>72</b>
§ 48	Wahl und Anzahl der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden	72
§ 49	Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden	72
§ 50	Amtszeit der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden	72
§ 51	Mitwirkung der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden	72
§ 52	Mitwirkung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	73
§ 53	[Zurzeit unbesetzt]	73
<b>VIII.</b>	<b>Schulen, Hochschulen</b>	<b>73</b>
§ 54	Schulen und Hochschulen	73
<b>IX.</b>	<b>Schlussbestimmungen</b>	<b>74</b>
§ 55	Zwingende Wirkung	74
§ 55a	Digitale Zusammenkünfte	43
§ 56	Inkrafttreten	74

## Präambel

<sup>1</sup>Grundlage und Ausgangspunkt für den kirchlichen Dienst ist die Sendung der Kirche. <sup>2</sup>Diese Sendung umfasst die Verkündigung des Evangeliums, den Gottesdienst und die sakramentale Verbindung der Menschen mit Jesus Christus sowie den aus dem Glauben erwachsenden Dienst am Nächsten. <sup>3</sup>Daraus ergibt sich als Eigenart des kirchlichen Dienstes seine religiöse Dimension. <sup>4</sup>Als Maßstab für ihre Tätigkeit ist sie Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgegeben, die als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken. <sup>5</sup>Weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrags und der kirchlichen Dienstverfassung. <sup>6</sup>Dies erfordert von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit. <sup>7</sup>Deshalb wird aufgrund des Rechts der katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, unter Bezugnahme auf die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in ihrer jeweiligen Fassung die folgende Ordnung für Mitarbeitervertretungen erlassen.

## I. Allgemeine Vorschriften

### § 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Mitarbeitervertretungsordnung gilt für die Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen – nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet –
1. der Diözese Osnabrück,
  2. der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
  3. der Verbände von Kirchengemeinden,
  4. des Diözesancaritasverbandes Osnabrück und dessen Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
  5. der sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
  6. der sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen.
- (2) <sup>1</sup>Diese Mitarbeitervertretungsordnung ist auch anzuwenden bei den kirchlichen Rechtsträgern, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, wenn sie die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse durch Übernahme in ihr Statut verbindlich übernommen haben. <sup>2</sup>Sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. <sup>3</sup>Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 Abs. 3 WRV teil.
- (3) <sup>1</sup>In den Fällen des Abs. 2 ist in allen Einrichtungen eines mehrdiözesanen oder überdiözesanen Rechtsträgers die Mitarbeitervertretungsordnung der (Erz-)Diözese anzuwenden, in der sich der Sitz der Hauptniederlassung (Hauptsitz) befindet. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann auf Antrag eines mehrdiözesanen oder überdiözesanen tätigen Rechtsträgers der Diözesanbischof des Hauptsitzes im Einvernehmen mit den anderen Diözesanbischöfen, in deren (Erz-) Diözese der Rechtsträger tätig ist, bestimmen, dass in den Einrichtungen des Rechtsträgers die Mitarbeitervertretungsordnung der (Erz-) Diözese angewandt wird, in der die jeweilige Einrichtung ihren Sitz hat, oder eine Mitarbeitervertretungsordnung eigens für den Rechtsträger erlassen.

## § 1a Bildung von Mitarbeitervertretungen

- (1) In den Einrichtungen der in § 1 genannten kirchlichen Rechtsträger sind Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu bilden.
- (2) <sup>1</sup>Unbeschadet des Abs. 1 kann der Rechtsträger mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeitervertretung regeln, was als Einrichtung gilt. <sup>2</sup>Sind mehrere Mitarbeitervertretungen betroffen, ist die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen erforderlich.

## § 1b Gemeinsame Mitarbeitervertretung

- (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber mehrerer Einrichtungen verschiedener Rechtsträger können durch eine gemeinsame Dienstvereinbarung die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung vereinbaren, soweit dies der wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient. <sup>2</sup>Dienstgeber und Mitarbeitervertretungen können nach vorheriger Stellungnahme der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Einrichtungen einbeziehen, in denen Mitarbeitervertretungen nicht gebildet sind. <sup>3</sup>Die auf Grundlage dieser Dienstvereinbarung gewählte Mitarbeitervertretung tritt an die Stelle der bisher bestehenden Mitarbeitervertretungen. <sup>4</sup>Sind in keiner der Einrichtungen Mitarbeitervertretungen gebildet, so können die Rechtsträger nach vorheriger Stellungnahme der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung vereinbaren, soweit die Gesamtheit der Einrichtungen die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 erfüllt.
- (2) <sup>1</sup>Die Dienstvereinbarung nach Abs. 1 Satz 1 und die Regelung nach Abs. 1 Satz 4 bedürfen der Genehmigung durch den Ordinarius. <sup>2</sup>Sie sind, soweit sie keine andere Regelung treffen, für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Mitarbeitervertretung wirksam. <sup>3</sup>Für die gemeinsamen Mitarbeitervertretungen gelten die Vorschriften dieser Ordnung nach Maßgabe des § 22 a.

## § 2 Dienstgeber

- (1) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der Rechtsträger der Einrichtung.
- (2) <sup>1</sup>Für den Dienstgeber handelt dessen vertretungsberechtigtes Organ oder die von ihm bestellte Leitung. <sup>2</sup>Der Dienstgeber kann eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in leitender Stellung schriftlich beauftragen, ihn zu vertreten.

## § 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- (1) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen, die bei einem Dienstgeber
  1. aufgrund eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
  2. als Ordensmitglied an einem Arbeitsplatz in einer Einrichtung der eigenen Gemeinschaft,
  3. aufgrund eines Gestellungsvertrages oder
  4. zu ihrer Ausbildung tätig sind.

<sup>2</sup>Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, sind keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.

- (2) <sup>1</sup>Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten nicht:
  1. die Mitglieder eines Organs, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist,
  2. Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen im Sinne des § 1,
  3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind,
  4. sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in leitender Stellung,

5. Geistliche einschließlich Ordensgeistliche im Bereich des § 1 Abs. 1 Nrn. 2 und 3,
6. Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient.

<sup>2</sup>Die Entscheidung des Dienstgebers zu den Nrn. 3 und 4 bedarf der Beteiligung der Mitarbeitervertretung gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 18. <sup>3</sup>Die Entscheidung bedarf bei den in § 1 Abs. 1 genannten Rechtsträgern der Genehmigung des Ordinarius. <sup>4</sup>Die Entscheidung ist der Mitarbeitervertretung schriftlich mitzuteilen.

- (3) <sup>1</sup>Die besondere Stellung der Geistlichen gegenüber dem Diözesanbischof und die der Ordensleute gegenüber den Ordensoberen werden durch diese Ordnung nicht berührt. <sup>2</sup>Eine Mitwirkung in den persönlichen Angelegenheiten findet nicht statt.

## § 4 Mitarbeiterversammlung

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterversammlung besteht aus den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Personen, die in der Einrichtung eingegliedert sind, um mit den dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. <sup>2</sup>Der Dienstgeber sowie Personen im Sinne des § 3 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 nehmen auf Einladung der Mitarbeitervertretung an der Mitarbeiterversammlung teil. <sup>3</sup>Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen zulässig.

## § 5 Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung ist das von den aktiv Wahlberechtigten (§ 7) gewählte Organ, das die ihm nach dieser Ordnung zustehenden Aufgaben und Verantwortungen wahrnimmt.

## II. Die Mitarbeitervertretung

### § 6 Voraussetzung für die Bildung der Mitarbeitervertretung – Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Bildung einer Mitarbeitervertretung setzt voraus, dass in der Einrichtung in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte (§ 7) beschäftigt werden, von denen mindestens drei wählbar sind (§ 8).

- (2) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung besteht aus

1	Mitglied bei	5 –	15	Wahlberechtigten,
3	Mitgliedern bei	16 –	50	Wahlberechtigten,
5	Mitgliedern bei	51 –	100	Wahlberechtigten,
7	Mitgliedern bei	101 –	200	Wahlberechtigten,
9	Mitgliedern bei	201 –	300	Wahlberechtigten,
11	Mitgliedern bei	301 –	600	Wahlberechtigten,
13	Mitgliedern bei	601 –	1.000	Wahlberechtigten,
15	Mitgliedern bei	1.001 und mehr		Wahlberechtigten.

<sup>2</sup>In Einrichtungen mit mehr als 1.500 Wahlberechtigten gemäß § 7 erhöht sich die Zahl der Mitglieder in der Mitarbeitervertretung für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte um zwei Mitglieder. <sup>3</sup>Falls die Zahl der Wahlberechtigten und Wahlberechtigte geringer ist als die nach Satz 1 und Satz 2 vorgesehene Zahl an Mitgliedern, setzt sich die Mitarbeitervertretung aus der höchstmöglichen Zahl von Mitgliedern zusammen. <sup>4</sup>Satz 3 gilt



entsprechend, wenn die nach Satz 1 und 2 vorgesehene Zahl an Mitgliedern nicht erreicht wird, weil zu wenig Kandidatinnen und Kandidaten gewählt werden oder weil eine gewählte Kandidatin oder ein gewählter Kandidat die Wahl nicht annimmt und kein Ersatzmitglied vorhanden ist.

- (3) <sup>1</sup>Für die Wahl einer Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung mit einer oder mehreren nicht selbständig geführten Stellen kann der Dienstgeber eine Regelung treffen, die eine Vertretung auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der nicht selbständig geführten Stellen in Abweichung von § 11 Abs. 6 durch einen Vertreter gewährleistet, und zwar nach der Maßgabe der jeweiligen Zahl der Wahlberechtigten in den Einrichtungen. <sup>2</sup>Eine solche Regelung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.
- (4) <sup>1</sup>Der Mitarbeitervertretung sollen jeweils Vertreter der Dienstbereiche und Gruppen angehören. <sup>2</sup>Die Geschlechter sollen in der Mitarbeitervertretung entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis in der Einrichtung vertreten sein.
- (5) Maßgebend für die Zahl der Mitglieder ist der Tag, bis zu dem Wahlvorschläge eingereicht werden können (§ 9 Abs. 5 Satz 1).

## § 7 Aktives Wahlrecht

- (1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind.
- (2) <sup>1</sup>Wer zu einer Einrichtung abgeordnet ist, wird nach Ablauf von drei Monaten in ihr wahlberechtigt; im gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht bei der früheren Einrichtung. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, wenn feststeht, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter binnen weiterer sechs Monate in die frühere Einrichtung zurückkehren wird.
- (2a) <sup>1</sup>Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, sind wahlberechtigt, wenn sie am Wahltag länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt worden sind. <sup>2</sup>Mehrere Beschäftigungszeiten einer Leiharbeiterin oder eines Leiharbeitnehmers bei demselben Dienstgeber werden zusammengerechnet.
- (3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Ausbildungsverhältnis sind nur bei der Einrichtung wahlberechtigt, von der sie eingestellt sind.
- (4) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  1. für die zur Besorgung aller ihrer Angelegenheiten ein Betreuer nicht nur vorübergehend bestellt ist,
  2. die am Wahltag für mindestens noch sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind,
  3. die sich am Wahltag in der Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befinden.

## § 8 Passives Wahlrecht

- (1) Wählbar sind die wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Wahltag seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung im kirchlichen Dienst stehen, davon mindestens seit sechs Monaten in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind.
- (2) Nicht wählbar sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbstständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Abs. 2 Nr. 3 genannten Personalangelegenheiten befugt sind.

## § 9 Vorbereitung der Wahl

- (1) <sup>1</sup>Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung bestimmt die Mitarbeitervertretung den Wahltag. <sup>2</sup>Er soll spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung liegen.
- (2) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung bestellt spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit die Mitglieder des Wahlausschusses. <sup>2</sup>Er besteht aus drei oder fünf Mitgliedern, die, wenn sie Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sind, wahlberechtigt sein müssen. <sup>3</sup>Der Wahlausschuss wählt seine Vorsitzende oder seinen Vorsitzenden.
- (3) <sup>1</sup>Scheidet ein Mitglied des Wahlausschusses aus, so hat die Mitarbeitervertretung unverzüglich ein neues Mitglied zu bestellen. <sup>2</sup>Kandidiert ein Mitglied des Wahlausschusses für die Mitarbeitervertretung, so scheidet es aus dem Wahlausschuss aus.
- (4) <sup>1</sup>Der Dienstgeber stellt dem Wahlausschuss zur Aufstellung des Wählerverzeichnisses spätestens sieben Wochen vor Ablauf der Amtszeit eine Liste aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes mit den erforderlichen Angaben zur Verfügung. <sup>2</sup>Der Wahlausschuss erstellt jeweils eine Liste der wahlberechtigten und wählbaren Personen und legt sie mindestens vier Wochen vor der Wahl für die Dauer von einer Woche zur Einsicht aus. <sup>3</sup>Die oder der Vorsitzende des Wahlausschusses gibt bekannt, an welchem Ort, für welche Dauer und von welchem Tag an die Listen zur Einsicht ausliegen. <sup>4</sup>Jede wahlberechtigte und/oder wählbare Person, die geltend macht, wahlberechtigt und/oder wählbar zu sein, kann während der Auslegungsfrist gegen die Eintragung oder Nichteintragung in die nach Satz 2 zu erstellenden Listen Einspruch einlegen. <sup>5</sup>Der Wahlausschuss entscheidet über den Einspruch.
- (5) <sup>1</sup>Der Wahlausschuss hat sodann die Wahlberechtigten aufzufordern, schriftliche Wahlvorschläge, die jeweils von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein müssen, bis zu einem von ihm festzusetzenden Termin einzureichen. <sup>2</sup>Der Wahlvorschlag muss die Erklärung der Kandidatin oder des Kandidaten enthalten, dass sie oder er der Benennung zustimmt. <sup>3</sup>Der Wahlausschuss hat in ausreichender Zahl Formulare für Wahlvorschläge auszulegen.
- (6) Die Kandidatenliste soll mindestens doppelt so viel Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber enthalten wie Mitglieder nach § 6 Abs. 2 zu wählen sind.
- (7) Der Wahlausschuss prüft die Wählbarkeit und lässt sich von der Wahlbewerberin oder dem Wahlbewerber bestätigen, dass kein Ausschlussgrund im Sinne des § 8 vorliegt.
- (8) <sup>1</sup>Spätestens eine Woche vor der Wahl sind die Namen der zur Wahl vorgeschlagenen und vom Wahlausschuss für wählbar erklärten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in alphabetischer Reihenfolge durch Aushang bekannt zu geben. <sup>2</sup>Danach ist die Kandidatur unwiderruflich.

## § 10 Dienstgeber - Vorbereitungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung

- (1) <sup>1</sup>Wenn in einer Einrichtung die Voraussetzungen für die Bildung einer Mitarbeitervertretung vorliegen, hat der Dienstgeber spätestens nach drei Monaten zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen. <sup>2</sup>Er leitet sie und kann sich hierbei vertreten lassen. <sup>3</sup>Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlausschuss, der auch den Wahltag bestimmt. <sup>4</sup>Im Falle des Ausscheidens eines Mitglieds bestellt der Wahlausschuss unverzüglich ein neues Mitglied. <sup>5</sup>Ist eine Mitarbeiterversammlung weder in Präsenzform noch mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien bzw. nur unter unverhältnismäßigem Aufwand möglich, ist der Dienstgeber verpflichtet, unverzüglich einen Wahlausschuss zu bestellen, der die Wahl gemäß §§ 9 bis 11 durchführt.
- (1a) Absatz 1 gilt auch,
  1. wenn die Mitarbeitervertretung ihrer Verpflichtung gemäß § 9 Abs. 1 und 2 nicht nachkommt,
  2. im Falle des § 12 Abs. 5 Satz 2,

3. im Falle des § 13 Abs. 2 Satz 3,
  4. in den Fällen des § 13a nach Ablauf des Zeitraums, in dem die Mitarbeitervertretung die Geschäfte fortgeführt hat,
  5. nach Feststellung der Nichtigkeit der Wahl der Mitarbeitervertretung durch rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen in anderen als den in § 12 genannten Fällen, wenn ein ordnungsgemäßer Wahlausschuss nicht mehr besteht.
- (2) Kommt die Bildung eines Wahlausschusses nicht zustande, so hat auf Antrag mindestens eines Zehntels der Wahlberechtigten und nach Ablauf eines Jahres der Dienstgeber erneut eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen.
  - (3) In neuen Einrichtungen entfallen für die erste Wahl die in den § 7 Abs. 1 und § 8 Abs. 1 festgelegten Zeiten.

## § 11 Durchführung der Wahl

- (1) <sup>1</sup>Die Wahl der Mitarbeitervertretung erfolgt unmittelbar und geheim. <sup>2</sup>Für die Durchführung der Wahl ist der Wahlausschuss verantwortlich.
- (2) <sup>1</sup>Die Wahl erfolgt durch Abgabe eines Stimmzettels. <sup>2</sup>Der Stimmzettel enthält in alphabetischer Reihenfolge die Namen aller zur Wahl stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 9 Abs. 8 Satz 1). <sup>3</sup>Die Abgabe der Stimme erfolgt durch Ankreuzen eines oder mehrerer Namen. <sup>4</sup>Es können so viele Namen angekreuzt werden, wie Mitglieder zu wählen sind. <sup>5</sup>Der Wahlzettel ist in Anwesenheit von mindestens zwei Mitgliedern des Wahlausschusses in die bereitgestellte Urne zu werfen. <sup>6</sup>Die Stimmabgabe ist in der Liste der Wahlberechtigten zu vermerken.
- (3) Bemerkungen auf dem Wahlzettel und das Ankreuzen von Namen von mehr Personen, als zu wählen sind, machen den Stimmzettel ungültig.
- (4) <sup>1</sup>Im Falle der Verhinderung ist eine vorzeitige Stimmabgabe durch Briefwahl möglich. <sup>2</sup>Der Stimmzettel ist in dem für die Wahl vorgesehenen Umschlag und zusammen mit dem persönlich unterzeichneten Wahlschein in einem weiteren verschlossenen Umschlag mit der Aufschrift „Briefwahl“ und der Angabe des Absenders dem Wahlausschuss zuzuleiten. <sup>3</sup>Diesen Umschlag hat der Wahlausschuss bis zum Wahltag aufzubewahren und am Wahltag die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten zu vermerken, den Umschlag zu öffnen und den für die Wahl bestimmten Umschlag in die Urne zu werfen. <sup>4</sup>Die Briefwahl ist nur bis zum Abschluss der Wahl am Wahltag möglich.
- (4a) <sup>1</sup>Der Wahlausschuss kann anordnen, dass die Wahlberechtigten ihr Wahlrecht statt im Wege der Urnenwahl durch Briefwahl ausüben. <sup>2</sup>Für ihre Durchführung ist Abs. 4 entsprechend anzuwenden.
- (5) <sup>1</sup>Nach Ablauf der festgesetzten Wahlzeit stellt der Wahlausschuss öffentlich fest, wie viel Stimmen auf die einzelnen Gewählten entfallen sind und ermittelt ihre Reihenfolge nach der Stimmenzahl. <sup>2</sup>Das Ergebnis ist in einem Protokoll festzuhalten, das vom Wahlausschuss zu unterzeichnen ist.
- (6) <sup>1</sup>Als Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind diejenigen gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben. <sup>2</sup>Alle in der nach der Stimmenzahl entsprechenden Reihenfolge den gewählten Mitgliedern folgenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Ersatzmitglieder. <sup>3</sup>Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.
- (7) <sup>1</sup>Das Ergebnis der Wahl wird vom Wahlausschuss am Ende der Wahlhandlung bekannt gegeben. <sup>2</sup>Der Wahlausschuss stellt fest, ob jede oder jeder Gewählte die Wahl annimmt. <sup>3</sup>Bei Nichtannahme gilt an ihrer oder seiner Stelle die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit der nächstfolgenden Stimmenzahl als gewählt. <sup>4</sup>Mitglieder und Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung werden durch Aushang bekannt gegeben.
- (8) <sup>1</sup>Die gesamten Wahlunterlagen sind für die Dauer der Amtszeit der gewählten Mitarbeitervertretung aufzubewahren. <sup>2</sup>Die Kosten der Wahl trägt der Dienstgeber.

## §§ 11a bis 11c Vereinfachtes Wahlverfahren

### § 11a Voraussetzungen

- (1) In Einrichtungen mit bis zu 50 Wahlberechtigten ist die Mitarbeitervertretung anstelle des Verfahrens nach den §§ 9 bis 11 im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen.
- (2) Absatz 1 findet keine Anwendung, wenn die Mitarbeiterversammlung mit der Mehrheit der Anwesenden, mindestens jedoch einem Drittel der Wahlberechtigten spätestens acht Wochen vor Beginn des einheitlichen Wahlzeitraums die Durchführung der Wahl nach den §§ 9 bis 11 beschließt. .
- (3) Absatz 1 ist ebenfalls nicht anzuwenden, wenn die Mitarbeitervertretung die Durchführung der Wahl nach §§ 9 und 11 beschließt sowie im Falle des § 10 Abs. 1 Satz 5

### § 11b Vorbereitung der Wahl

- (1) Spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Mitarbeitervertretung die Wahlberechtigten durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise, die den Wahlberechtigten die Möglichkeit der Kenntnisnahme gibt, zur Wahlversammlung ein und legt gleichzeitig die Liste der Wahlberechtigten aus.
- (2) Ist in einer Einrichtung eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden, so handelt der Dienstgeber gemäß Abs. 1.

### § 11c Durchführung der Wahl

- (1) <sup>1</sup>Die Wahlversammlung wird von einer Wahlleiterin oder einem Wahlleiter geleitet, die oder der mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt wird. <sup>2</sup>Im Bedarfsfall kann die Wahlversammlung zur Unterstützung der Wahlleiterin oder des Wahlleiters Wahlhelfer bestimmen.
- (2) <sup>1</sup>Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter und Ersatzmitglieder werden in einem gemeinsamen Wahlgang gewählt. <sup>2</sup>Jede wahlberechtigte Person kann Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl vorschlagen.
- (3) <sup>1</sup>Die Wahl erfolgt durch Abgabe des Stimmzettels. <sup>2</sup>Auf dem Stimmzettel sind von der Wahlleiterin oder dem Wahlleiter die Kandidatinnen und Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Name und Vorname aufzuführen. <sup>3</sup>Die Wahlleiterin oder der Wahlleiter trifft Vorkehrungen, dass die Wählerinnen und Wähler ihre Stimme geheim abgeben können. <sup>4</sup>Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt sie oder er öffentlich die Stimmen aus und gibt das Ergebnis bekannt.
- (4) § 9 Abs. 7, § 11 Abs. 2 Sätze 3, 4 und 6, § 11 Abs. 6 bis 8 und § 12 gelten entsprechend; an die Stelle des Wahlausschusses tritt die Wahlleiterin oder der Wahlleiter.

## § 12 Anfechtung der Wahl

- (1) <sup>1</sup>Jede wahlberechtigte Person oder der Dienstgeber hat das Recht, die Wahl wegen eines Verstoßes gegen die §§ 6 bis 11c innerhalb einer Frist von einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses schriftlich anzufechten. <sup>2</sup>Die Anfechtungserklärung ist dem Wahlausschuss zuzuleiten.
- (2) <sup>1</sup>Unzulässige oder unbegründete Anfechtungen weist der Wahlausschuss zurück. <sup>2</sup>Stellt er fest, dass die Anfechtung begründet ist und dadurch das Wahlergebnis beeinflusst sein kann, so erklärt er die Wahl für ungültig; in diesem Falle ist die Wahl unverzüglich zu wiederholen. <sup>3</sup>Im Falle einer sonstigen begründeten Wahlanfechtung berichtigt er den durch den Verstoß verursachten Fehler.
- (3) Gegen die Entscheidung des Wahlausschusses ist die Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig.

- (4) Eine für ungültig erklärte Wahl lässt die Wirksamkeit der zwischenzeitlich durch die Mitarbeitervertretung getroffenen Entscheidungen unberührt.
- (5) <sup>1</sup>Die Wiederholung einer erfolgreich angefochtenen Wahl obliegt dem Wahlausschuss. <sup>2</sup>Besteht kein ordnungsgemäß besetzter Wahlausschuss (§ 9 Abs. 2 Satz 2) mehr, so findet § 10 Anwendung.

### § 13 Amtszeit der Mitarbeitervertretung

- (1) Die regelmäßigen Wahlen zur Mitarbeitervertretung finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. März (einheitlicher Wahlzeitraum) statt.
- (2) <sup>1</sup>Die Amtszeit beginnt mit dem Tag der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Mitarbeitervertretung besteht, mit Ablauf der Amtszeit dieser Mitarbeitervertretung. <sup>2</sup>Sie beträgt vier Jahre. <sup>3</sup>Sie endet jedoch vorbehaltlich der Regelung in Abs. 5 spätestens am 31. März des Jahres, in dem nach Abs. 1 die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen stattfinden.
- (3) Außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraums findet eine Neuwahl statt, wenn
  1. an dem Tag, an dem die Hälfte der Amtszeit seit Amtsbeginn abgelaufen ist, die Zahl der Wahlberechtigten um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist,
  2. die Gesamtzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als die Hälfte der ursprünglich vorhandenen Mitgliederzahl gesunken ist,
  3. die Mitarbeitervertretung mit der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
  4. die Wahl der Mitarbeitervertretung mit Erfolg angefochten worden ist,
  5. die Mitarbeiterversammlung der Mitarbeitervertretung gemäß § 22 Abs. 2 das Misstrauen ausgesprochen hat,
  6. die Mitarbeitervertretung im Falle grober Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Verpflichtungen als Mitarbeitervertretung durch rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen aufgelöst ist.
- (4) Außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraums ist die Mitarbeitervertretung zu wählen, wenn in einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung besteht und die Voraussetzungen für die Bildung der Mitarbeitervertretung (§ 10) vorliegen.
- (5) <sup>1</sup>Hat außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraums eine Wahl stattgefunden, so ist die Mitarbeitervertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten einheitlichen Wahlzeitraum neu zu wählen. <sup>2</sup>Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung zu Beginn des nächsten einheitlichen Wahlzeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Mitarbeitervertretung in dem übernächsten einheitlichen Wahlzeitraum neu zu wählen.

### § 13a Weiterführung der Geschäfte

<sup>1</sup>Ist bei Ablauf der Amtszeit (§ 13 Abs. 2) noch keine neue Mitarbeitervertretung gewählt, führt die Mitarbeitervertretung die Geschäfte bis zur Übernahme durch die neugewählte Mitarbeitervertretung fort, längstens für die Dauer von sechs Monaten vom Tag der Beendigung der Amtszeit angerechnet. <sup>2</sup>Dies gilt auch in den Fällen des § 13 Abs. 3 Nr. 1 bis 3.

### § 13b Ersatzmitglied, Verhinderung des ordentlichen Mitglieds und ruhende Mitgliedschaft

- (1) Scheidet ein Mitglied der Mitarbeitervertretung während der Amtszeit vorzeitig aus, so tritt an seine Stelle das nächstberechtigte Ersatzmitglied (§ 11 Abs. 6 Satz 2).

- (2) <sup>1</sup>Im Falle einer zeitweiligen Verhinderung eines Mitglieds tritt für die Dauer der Verhinderung das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung entscheidet darüber, ob eine zeitweilige Verhinderung vorliegt.
- (3) <sup>1</sup>Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht, solange dem Mitglied die Ausübung seines Dienstes untersagt ist. <sup>2</sup>Für die Dauer des Ruhens tritt das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein.

### § 13c Erlöschen der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung,
2. Niederlegung des Amtes,
3. Ausscheiden aus der Einrichtung oder Eintritt in die Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses,
4. rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen, die den Verlust der Wählbarkeit oder eine grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Mitarbeitervertretung festgestellt hat.

### § 13d Übergangsmandat

- (1) <sup>1</sup>Wird eine Einrichtung gespalten, so bleibt deren Mitarbeitervertretung im Amt und führt die Geschäfte für die ihr bislang zugeordneten Teile einer Einrichtung weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 erfüllen und nicht in eine Einrichtung eingegliedert werden, in der eine Mitarbeitervertretung besteht (Übergangsmandat). <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung hat insbesondere unverzüglich Wahlausschüsse zu bestellen. <sup>3</sup>Das Übergangsmandat endet, sobald in den Teilen einer Einrichtung eine neue Mitarbeitervertretung gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. <sup>4</sup>Durch Dienstvereinbarung kann das Übergangsmandat um bis zu weitere sechs Monate verlängert werden.
- (2) <sup>1</sup>Werden Einrichtungen oder Teile von Einrichtungen zu einer Einrichtung zusammengelegt, so nimmt die Mitarbeitervertretung der nach der Zahl der Wahlberechtigten größten Einrichtung oder des größten Teils einer Einrichtung das Übergangsmandat wahr. <sup>2</sup>Absatz 1 gilt entsprechend.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Einrichtungen und Teilen von Einrichtungen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt.
- (4) <sup>1</sup>Führt eine Spaltung, Zusammenlegung oder Übertragung dazu, dass eine ehemals nicht in den Geltungsbereich nach § 1 fallende Einrichtung oder ein Teil einer Einrichtung nunmehr in den Geltungsbereich dieser Ordnung fällt, so gelten Abs. 1 und 2 entsprechend. <sup>2</sup>Die nicht nach dieser Ordnung gebildete Arbeitnehmervertretung handelt dann als Mitarbeitervertretung. <sup>3</sup>Bestehende Vereinbarungen zwischen dem Dienstgeber und der nicht nach dieser Ordnung gebildeten Arbeitnehmervertretung erlöschen und zuvor eingeleitete Beteiligungsverfahren enden.

### § 13e Restmandat

Geht eine Einrichtung durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt deren Mitarbeitervertretung so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Beteiligungsrechte erforderlich ist.

## § 14 Tätigkeit der Mitarbeitervertretung

- (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung wählt bei ihrem ersten Zusammentreten, das innerhalb einer Woche nach der Wahl stattfinden soll und von der oder dem Vorsitzenden des Wahlausschusses einzuberufen ist, mit einfacher Mehrheit aus den Mitgliedern ihre Vorsitzende oder ihren Vorsitzenden. <sup>2</sup>Die oder der Vorsitzende soll katholisch sein. <sup>3</sup>Außerdem sollen eine stellvertretende Vorsitzende oder ein stellvertretender Vorsitzender und eine Schriftführerin oder ein Schriftführer gewählt werden. <sup>4</sup>Die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder im Falle ihrer oder seiner Verhinderung deren Stellvertreterin oder Stellvertreter vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. <sup>5</sup>Zur Entgegennahme von Erklärungen sind die oder der Vorsitzende, deren Stellvertreterin oder Stellvertreter oder ein von der Mitarbeitervertretung zu benennendes Mitglied berechtigt.
- (2) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung kann ihrer oder ihrem Vorsitzenden mit Zweidrittelmehrheit der Mitglieder das Vertrauen entziehen. <sup>2</sup>In diesem Fall hat eine Neuwahl der oder des Vorsitzenden stattzufinden.
- (3) <sup>1</sup>Die oder der Vorsitzende oder bei Verhinderung deren Stellvertreterin oder Stellvertreter beruft die Mitarbeitervertretung unter Angabe der Tagesordnung zu den Sitzungen ein und leitet sie. <sup>2</sup>Sie oder er hat die Mitarbeitervertretung einzuberufen, wenn die Mehrheit der Mitglieder es verlangt.
- (4) <sup>1</sup>Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nicht öffentlich. <sup>2</sup>Sie finden in der Regel während der Arbeitszeit in der Einrichtung statt. <sup>3</sup>Bei Anberaumung und Dauer der Sitzung ist auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen.
- (5) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung beschließt mit Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. <sup>3</sup>Bei Stimmgleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt.
- (6) <sup>1</sup>Über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift zu fertigen, die die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten muss. <sup>2</sup>Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden zu unterzeichnen. <sup>3</sup>Soweit die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle oder deren Beauftragte oder Beauftragter an der Sitzung teilgenommen haben, ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich zuzuleiten.
- (7) Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die Unterlagen der Mitarbeitervertretung in der Einrichtung verwahrt werden können.
- (8) Die Mitarbeitervertretung kann sich eine Geschäftsordnung geben.
- (9) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. <sup>2</sup>Beschlüsse nach Satz 1 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.
- (10) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung kann aus ihrer Mitte Ausschüsse bilden, denen mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen. <sup>2</sup>Den Ausschüssen können Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden; dies gilt nicht für die Beteiligung bei Kündigungen sowie für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. <sup>3</sup>Die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder. <sup>4</sup>Die Mitarbeitervertretung kann die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung durch Beschluss mit Stimmenmehrheit ihrer Mitglieder widerrufen. <sup>5</sup>Die Übertragung und der Widerruf sind dem Dienstgeber schriftlich anzuzeigen.

## § 15 Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (2) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. <sup>2</sup>Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.

- (3) <sup>1</sup>Auf Antrag der Mitarbeitervertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit jeweils für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigten freizustellen in Einrichtungen mit – im Zeitpunkt der Wahl – mehr als
- 300 Wahlberechtigten zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
  - 600 Wahlberechtigten drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
  - 1000 Wahlberechtigten vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
  - 1500 Wahlberechtigten sechs Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

<sup>2</sup>Darüber hinaus erhöht sich für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte die Zahl der Freistellungen um zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung. <sup>3</sup>Dienstgeber und Mitarbeitervertretung können sich für die Dauer der Amtszeit dahingehend einigen, dass das Freistellungskontingent auf mehr oder weniger Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter verteilt werden kann.

- (3a) <sup>1</sup>Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung, das von seiner dienstlichen Tätigkeit völlig freigestellt war, ist innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung im Rahmen der Möglichkeiten der Einrichtung Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene einrichtungsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen. <sup>2</sup>Für ein Mitglied im Sinne des Satzes 1, das drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt war, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 1 auf zwei Jahre.
- (4) <sup>1</sup>Zum Ausgleich für die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung, die aus einrichtungsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Mitglied der Mitarbeitervertretung Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. <sup>2</sup>Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung die Lage seiner Arbeitszeit ganz oder teilweise selbst bestimmen, hat es die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung außerhalb seiner Arbeitszeit dem Dienstgeber zuvor mitzuteilen. <sup>3</sup>Gibt dieser nach Mitteilung keine Möglichkeit zur Tätigkeit innerhalb der Arbeitszeit, liegt ein einrichtungsbedingter Grund vor. <sup>4</sup>Einrichtungsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. <sup>5</sup>Die Arbeitsbefreiung soll vor Ablauf der nächsten sechs Kalendermonate gewährt werden. <sup>6</sup>Ist dies aus einrichtungsbedingten Gründen nicht möglich, kann der Dienstgeber die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit vergüten.
- (5) Kommt es in den Fällen nach den Absätzen 2 und 4 nicht zu einer Einigung, entscheidet auf Antrag der Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle.
- (6) Für Reisezeiten von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung gelten die für die Einrichtung bestehenden Bestimmungen.

## § 16 Schulung der Mitarbeitervertretung und des Wahlausschusses

- (1) <sup>1</sup>Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt drei Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren, wenn diese die für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermitteln, von der (Erz-)Diözese oder dem Diözesan-Caritasverband als geeignet anerkannt sind und dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Bei Mitgliedschaft in mehreren Mitarbeitervertretungen kann der Anspruch nur einmal geltend gemacht werden. <sup>3</sup>Teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung, deren Teilnahme an Schulungsveranstaltungen außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegt, steht ein Anspruch auf Freizeitausgleich pro Schultag zu, jedoch höchstens bis zur Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung.
- (1a) Absatz 1 gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte Ersatzmitglied (§ 11 Abs. 6 Satz 2), wenn wegen
1. ständiger Heranziehung,



2. häufiger Vertretung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung für längere Zeit oder
  3. absehbaren Nachrückens in das Amt als Mitglied der Mitarbeitervertretung in kurzer Frist die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen erforderlich ist.
- (2) <sup>1</sup>Die Mitglieder des Wahlausschusses erhalten für ihre Tätigkeit und für Schulungsmaßnahmen, die Kenntnisse für diese Tätigkeit vermitteln, Arbeitsbefreiung, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben erforderlich ist. <sup>2</sup>Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.
  - (3) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung(en) im Wirtschaftsausschuss erhalten während ihrer Amtszeit für Schulungsmaßnahmen im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss auf Antrag zusätzlich eine Arbeitsbefreiung von einer Woche.

## § 17 Kosten der Mitarbeitervertretung

- (1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber trägt die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kosten einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für den Dienstgeber bestehenden Bestimmungen. <sup>2</sup>Zu den erforderlichen Kosten gehören auch
  - die Kosten für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen im Sinne des § 16;
  - die Kosten für die Teilnahme an „Delegiertenversammlungen“ und Fachkreissitzungen der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen nach § 25 und der entsprechenden Sonderbestimmungen;
  - die Kosten, die durch die Beziehung sachkundiger Personen entstehen, soweit diese zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben notwendig ist und der Dienstgeber der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat; die Zustimmung darf nicht missbräuchlich verweigert werden;
  - die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor der Einigungsstelle, soweit der Vorsitzende der Einigungsstelle feststellt, dass die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist;
  - die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeits-sachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist.
- (2) Der Dienstgeber stellt unter Berücksichtigung der bei ihm vorhandenen Gegebenheiten die sachlichen und personellen Hilfen zur Verfügung.
- (3) <sup>1</sup>Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für gemeinsame Mitarbeitervertretungen (§ 1b) und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretungen (§ 24 Abs. 2), mit der Maßgabe, dass die Kosten von den beteiligten Dienstgebern entsprechend dem Verhältnis der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zeitpunkt der Bildung getragen werden. <sup>2</sup>Die beteiligten Dienstgeber haften als Gesamtschuldner.

## § 18 Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.
- (1a) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einrichtungsüblicher Entwicklung.
- (1b) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen von Maßnahmen der beruflichen Bildung innerhalb und außerhalb der Einrichtung nicht ausgeschlossen werden.
- (2) <sup>1</sup>Mitglieder der Mitarbeitervertretung können gegen ihren Willen in eine andere Einrichtung nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung dieser Mitgliedschaft aus wichtigen

dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung gemäß § 33 zugestimmt hat. <sup>2</sup>Dies gilt auch im Falle einer Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger.

- (3) Erleidet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der Anspruch auf Unfallfürsorge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder in Erfüllung von Pflichten nach dieser Ordnung einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.
- (4) <sup>1</sup>Beantragt eine in einem Berufsausbildungsverhältnis stehende Mitarbeiterin oder ein in einem Berufsausbildungsverhältnis stehender Mitarbeiter, die oder der Mitglied der Mitarbeitervertretung oder Sprecherin oder Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden ist, spätestens einen Monat vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses ihrer oder seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrags durch den Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung gemäß § 33, wenn der Dienstgeber gleichzeitig andere Auszubildende weiterbeschäftigt. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitarbeitervertreterin oder Mitarbeitervertreter erfolgt. <sup>3</sup>Verweigert die Mitarbeitervertretung die vom Dienstgeber beantragte Zustimmung, so kann dieser gemäß § 33 Abs. 4 das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen.

## § 19 Kündigungsschutz

- (1) <sup>1</sup>Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung kann nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann in den Fällen des Artikels 5 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse auch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten ebenfalls innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit, es sei denn die Mitgliedschaft ist nach § 13c Nrn. 2 oder 4 erloschen.
- (2) <sup>1</sup>Nach Ablauf der Probezeit darf einem Mitglied des Wahlausschusses vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, einer Wahlbewerberin oder einem Wahlbewerber vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an, jeweils bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. <sup>2</sup>Für die ordentliche Kündigung gilt Abs. 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) <sup>1</sup>Die ordentliche Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung, eines Mitglieds des Wahlausschusses oder einer Wahlbewerberin oder eines Wahlwerbers ist auch zulässig, wenn eine Einrichtung geschlossen wird, frühestens jedoch zum Zeitpunkt der Schließung der Einrichtung, es sei denn, dass die Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. <sup>2</sup>Wird nur ein Teil der Einrichtung geschlossen, so sind die in Satz 1 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einen anderen Teil der Einrichtung zu übernehmen. <sup>3</sup>Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, gilt Satz 1.

## § 20 Schweigepflicht

<sup>1</sup>Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung haben über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung. <sup>3</sup>Die Schweigepflicht besteht nicht für solche dienstlichen Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. <sup>4</sup>Die Schweigepflicht gilt ferner nicht gegenüber Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie gegenüber der Gesamtmitarbeitervertretung. <sup>5</sup>Eine Verletzung der Schweigepflicht stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 13c Nr. 4 dar.

### III. Mitarbeiterversammlung

#### § 21 Einberufung der Mitarbeiterversammlung

- (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterversammlung (§ 4) ist nicht öffentlich. <sup>2</sup>Sie wird von der oder dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet. <sup>3</sup>Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise, die den Teilnehmern der Mitarbeiterversammlung die Möglichkeit der Kenntnisnahme gibt, zu erfolgen.
- (2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterversammlung hat mindestens einmal im Jahr stattzufinden. <sup>2</sup>Auf ihr hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.
- (3) <sup>1</sup>Auf Verlangen von einem Drittel der Wahlberechtigten hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung die Mitarbeiterversammlung unter Angabe der Tagesordnung innerhalb von zwei Wochen einzuberufen. <sup>2</sup>Das gleiche gilt, wenn der Dienstgeber aus besonderem Grund die Einberufung verlangt. <sup>3</sup>In diesem Fall ist in der Tagesordnung der Grund anzugeben. <sup>4</sup>An dieser Versammlung nimmt der Dienstgeber teil.
- (4) <sup>1</sup>Jährlich findet eine Mitarbeiterversammlung während der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. <sup>2</sup>Die Zeit der Teilnahme an dieser Mitarbeiterversammlung und die zusätzliche Wegezeit sind wie Arbeitszeit zu vergüten, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. <sup>3</sup>Notwendige Fahrtkosten für jährlich höchstens zwei Mitarbeiterversammlungen sowie für die auf Verlangen des Dienstgebers einberufene Mitarbeiterversammlung (Abs. 3) werden von dem Dienstgeber nach den bei ihm geltenden Regelungen erstattet.

#### § 22 Aufgaben und Verfahren der Mitarbeiterversammlung

- (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterversammlung befasst sich mit allen Angelegenheiten, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören. <sup>2</sup>In diesem Rahmen ist die Mitarbeitervertretung der Mitarbeiterversammlung berichtspflichtig. <sup>3</sup>Sie kann der Mitarbeitervertretung Anträge unterbreiten und zu den Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen.
- (2) Spricht mindestens die Hälfte der Wahlberechtigten in einer Mitarbeiterversammlung der Mitarbeitervertretung das Misstrauen aus, so findet eine Neuwahl statt (§ 13 Abs. 3 Nr. 5).
- (3) <sup>1</sup>Jede ordnungsgemäß einberufene Mitarbeiterversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitglieder beschlussfähig. <sup>2</sup>Die Beschlüsse bedürfen der einfachen Mehrheit aller anwesenden Personen im Sinne des § 4 S. 1. <sup>3</sup>Anträge der Mitarbeiterversammlung gelten bei Stimmgleichheit als abgelehnt.
- (4) <sup>1</sup>Anträge und Beschlüsse sind in einer Niederschrift festzuhalten und von der oder dem Vorsitzenden und der Schriftführerin oder dem Schriftführer der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen. <sup>2</sup>Der Niederschrift soll eine Anwesenheitsliste beigefügt werden. <sup>3</sup>Bei Teilversammlungen (§ 4 Satz 2) und im Falle des Abs. 2 ist eine Anwesenheitsliste beizufügen.

### IIIa. Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen

#### § 22a Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 1b

- (1) <sup>1</sup>Die dem Dienstgeber gegenüber der Mitarbeitervertretung nach dieser Ordnung obliegenden Pflichten obliegen bei der gemeinsamen Mitarbeitervertretung den betroffenen Dienstgebern gemeinschaftlich. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die Einberufung der Mitarbeiterversammlung zur Vorbereitung der Wahl einer gemeinsamen

Mitarbeitervertretung (§ 10) sowie die Führung des gemeinsamen Gesprächs nach § 39 Abs. 1 Satz 1. <sup>3</sup>Die Informationspflicht des Dienstgebers nach § 27 Abs. 1, § 27a und die Verpflichtungen aus den Beteiligungsrechten nach §§ 29 bis 37 sind auf die jeweils eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt. <sup>4</sup>Die betroffenen Dienstgeber können sich gegenseitig ermächtigen, die Aufgaben füreinander wahrzunehmen.

- (2) Die §§ 7 Absätze 1 und 2, 8 Abs. 1 und 13c Ziffer 3 erste Alternative finden mit der Maßgabe Anwendung, dass der Wechsel einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zu einem kirchlichen Dienstgeber innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Mitarbeitervertretung nicht den Verlust des Wahlrechts, der Wählbarkeit oder der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung zur Folge hat.
- (3) Für die Wahl der gemeinsamen Mitarbeitervertretung gelten die §§ 9 bis 11 c, soweit das Wahlverfahren nicht durch besondere diözesane Verordnung geregelt wird.
- (4) Die Mitarbeiterversammlung ist die Versammlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen, für die eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gemäß § 1 b gebildet ist.

## IV. Besondere Formen der Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

### § 23 Sondervertretung

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von ihrem Dienstgeber einer Einrichtung eines anderen kirchlichen oder nichtkirchlichen Rechtsträgers zugeordnet worden sind, bilden eine Sondervertretung.
- (2) <sup>1</sup>Die Sondervertretung wirkt mit bei Maßnahmen, die vom Dienstgeber getroffen werden. <sup>2</sup>Bei Zuordnung zu einem kirchlichen Rechtsträger ist im Übrigen die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig.
- (3) Das Nähere, einschließlich der Einzelheiten des Wahlverfahrens, wird in Sonderbestimmungen geregelt.

### § 23a Aufgaben

- (1) Die Sondervertretung wirkt bei folgenden Maßnahmen im Sinne des § 23 Abs. 2 Satz 1 in der nach der MAVO vorgesehenen Form mit:
  1. in den Fällen des § 29 Abs. 1 Nr. 1, 4 – 16, 18, 19 und in den Fällen der §§ 30 Abs. 1, 30a und 31 Abs. 1,
  2. in den Fällen des § 32 Abs. 1 Nr. 1, 4 – 12,
  3. in den Fällen der §§ 34 Abs. 1, 35 Abs. 1, und 36 Abs. 1 Nr. 2 – 11,
  4. in den Fällen des § 37 Abs. 1 Nr. 2 – 11,
  5. in den Fällen des § 38 Abs. 1 Nr. 2 – 11 und Abs. 2.
- (2) Für die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gelten außerdem die Bestimmungen der §§ 26 – 39.
- (3) In allen anderen Fällen der §§ 26 – 39 erfolgt die Mitwirkung durch die Mitarbeitervertretung bei der beschäftigenden Einrichtung.

### § 23b Wahlverfahren

Für die Sondervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen dieser Ordnung hinsichtlich des Wahlverfahrens mit folgender Maßgabe:

- (1) Die Wahl erfolgt durch Briefwahl.

- (2) Der Sondervertretung muss mindestens je ein Vertreter jeder Gruppe angehören. Die Aufteilung in Gruppen legt der Dienstgeber in den Listen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fest. Entsprechend der Zahl der Mitglieder sollen Ersatzmitglieder gewählt werden.
- (3) Die Listen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden 4 Wochen vor der Wahl durch Übersendung bekannt gemacht. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann innerhalb einer Frist von 10 Tagen nach Erhalt der Listen gegen die Eintragung oder Nichteintragung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters Einspruch einlegen. Der Wahlausschuss entscheidet über den Einspruch.
- (4) Gleichzeitig mit der Übersendung der Listen hat der Wahlausschuss die wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzufordern, Wahlvorschläge einzureichen. Der Wahlvorschlag muss unterschrieben sein; einer Zustimmung der oder des Vorgeschlagenen bedarf es zu diesem Zeitpunkt nicht.
- (5) Spätestens 10 Tage vor der Wahl sind die Namen der zur Wahl vorgeschlagenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Einverständnis zur Kandidatur sich der Wahlausschuss versichert hat, in alphabetischer Reihenfolge schriftlich mitzuteilen sowie die Briefwahlunterlagen zur Verfügung zu stellen.
- (6) In jeder Gruppe ist gewählt, wer die meisten Stimmen erhalten hat. Darüber hinaus sind als Mitglieder der Sondervertretung unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewählt, auf die die meisten Stimmen entfallen sind.
- (7) Die in jeder Gruppe nach der durch die Stimmenzahl aufgestellten Reihenfolge nächstfolgenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die gewählten Ersatzmitglieder. Für den Fall, dass ein gewähltes Ersatzmitglied innerhalb einer Gruppe nicht mehr zur Verfügung steht, rückt die oder der in der durch die Stimmenzahl unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit aufgestellten Reihenfolge nächstfolgende Mitarbeiterin oder Mitarbeiter als Ersatzmitglied nach.
- (8) Die Zusendung der Listen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Bekanntgabe der zur Wahl der Sondervertretung vorgeschlagenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen durch einfachen Brief.

## § 24 Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung

- (1) Bestehen bei einem Dienstgeber (§ 2) mehrere Mitarbeitervertretungen, so ist auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden.
- (2) Die Mitarbeitervertretungen mehrerer Einrichtungen mehrerer Rechtsträger bilden, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen bei einem Rechtsträger liegt, auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung.
- (3) <sup>1</sup>Befürwortet mindestens eine Mitarbeitervertretung die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung, teilt sie dies der nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung mit. <sup>2</sup>Diese lädt binnen drei Monaten zu einer gemeinsamen Sitzung aller Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen zur Beratung über die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ein. <sup>3</sup>Der Dienstgeber stellt den Mitarbeitervertretungen die notwendigen Informationen zur Verfügung, insbesondere die Zahl und Größe der Mitarbeitervertretungen, deren Anschriften und die Zahl der jeweils in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten im Zeitpunkt der Antragstellung. <sup>4</sup>Die Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen sind für die gemeinsame Sitzung im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. <sup>5</sup>Der Dienstgeber stellt einen geeigneten Raum mit angemessener Ausstattung zur Verfügung und erstattet die notwendigen Reisekosten zu der gemeinsamen Sitzung. <sup>6</sup>Die Abstimmungsergebnisse der einzelnen Mitarbeitervertretungen werden von dem/der Vorsitzenden der nach der Zahl der in die Wählerlisten

eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung erfasst; er/sie teilt die Ergebnisse dem Dienstgeber und allen betroffenen Mitarbeitervertretungen schriftlich mit. <sup>7</sup>Die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung kann beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung angefochten werden, wenn gegen wesentliche Bestimmungen verstoßen worden ist. <sup>8</sup>Zur Anfechtung berechtigt ist jede Mitarbeitervertretung oder der Dienstgeber. <sup>9</sup>Liegen die Voraussetzungen für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung vor, lädt die nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größte Mitarbeitervertretung nach Ablauf der Anfechtungsfrist zur konstituierenden Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ein.

- (4) <sup>1</sup>Jede Mitarbeitervertretung entsendet in die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ein Mitglied. <sup>2</sup>Außerdem wählen die Sprecherinnen oder Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden und die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Mitarbeitervertretungen aus ihrer Mitte je eine Vertreterin oder einen Vertreter und je eine Ersatzvertreterin oder einen Ersatzvertreter in die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung. <sup>3</sup>Durch Dienstvereinbarung können Mitgliederzahl und Zusammensetzung abweichend geregelt werden. <sup>4</sup>Durch Dienstvereinbarung kann geregelt werden, ob und in welchem Umfang Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung pauschal freigestellt werden sollen.
- (5) <sup>1</sup>Jedes Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung hat so viele Stimmen, wie der Mitarbeitervertretung, die es entsandt hat, Mitglieder bei der letzten Wahl nach § 6 Abs. 2 zustanden. <sup>2</sup>Entsendet eine Mitarbeitervertretung mehrere Mitglieder, so stehen ihnen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu. <sup>3</sup>Durch Dienstvereinbarung kann die Stimmengewichtung abweichend geregelt werden.
- (6) <sup>1</sup>Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können. <sup>2</sup>Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auch auf Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung. <sup>3</sup>In allen übrigen Angelegenheiten ist die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig, unabhängig davon, wer für den Dienstgeber handelt. <sup>4</sup>Die Mitarbeitervertretung kann durch Beschluss das Verhandlungsmandat auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung übertragen; die materielle Entscheidungsbefugnis bleibt jedoch stets der Mitarbeitervertretung vorbehalten. <sup>5</sup>Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist der einzelnen Mitarbeitervertretung der Einrichtung nicht übergeordnet.
- (7) Die Mitgliedschaft in der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung erlischt nach Maßgabe des § 13 c) oder durch Abberufung durch die entsendende Mitarbeitervertretung.
- (8) Die Auflösung der einmal errichteten Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung bedarf der Zustimmung von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder von Mitarbeitervertretungen, die mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren.
- (9) Für die Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen dieser Ordnung sinngemäß mit Ausnahme des § 15 Abs. 3.

## § 25 Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen

- (1) Die Mitarbeitervertretungen im Anwendungsbereich dieser Ordnung bilden die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der Diözese Osnabrück“.
- (2) Zweck der Arbeitsgemeinschaft ist
1. gegenseitige Information und Erfahrungsaustausch mit den vertretenen Mitarbeitervertretungen,
  2. Beratung der Mitarbeitervertretungen in Angelegenheiten des Mitarbeitervertretungsrechts,

3. Beratung der Mitarbeitervertretungen im Falle des § 38 Abs. 2,
  4. Förderung der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung,
  5. Sorge um die Schulung der Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter,
  6. Erarbeitung von Vorschlägen zur Fortentwicklung der Mitarbeitervertretungsordnung,
  7. Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Bistums-/Regional-KODA und der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes jeweils nach Aufforderung durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission,
  8. Erstellung der Beisitzerlisten nach § 44 Abs. 2 Satz 1,
  9. Vorbereitung und Koordinierung der Wahlen zur Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes nach der AK-Ordnung in ihrer jeweils gültigen Fassung.
  10. Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchlichen Arbeitsgerichte nach Maßgabe der Vorschriften der KAGO,
  11. Beratung der Mitarbeitervertretungen bei der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24.
- (3) <sup>1</sup>Organe der Arbeitsgemeinschaft sind
- die Delegiertenversammlung,
  - der Vorstand.

<sup>2</sup>Die Zusammensetzung der Delegiertenversammlung, die Wahl des Vorstandes, die Arbeitsweise der Fachkreise und des Vorstandes werden in Sonderbestimmungen geregelt.

- (4) <sup>1</sup>Die Diözese trägt im Rahmen der der Arbeitsgemeinschaft im Haushalt der Diözese zur Wahrnehmung der Aufgaben zur Verfügung gestellten Mittel die notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten entsprechend der für die Diözese geltenden Reisekostenregelung. <sup>2</sup>Für die Teilnahme an der Delegiertenversammlung und für die Tätigkeit des Vorstandes besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft erforderlich ist und kein unabwendbares dienstliches oder betriebliches Interesse entgegensteht. <sup>3</sup>§ 15 Abs. 4 gilt entsprechend. <sup>4</sup>Regelungen zur Erstattung der Kosten der Freistellung werden in Sonderbestimmungen geregelt. <sup>5</sup>Den Mitgliedern des Vorstandes ist im zeitlichen Umfang des Anspruchs nach § 16 Abs. 1 Satz 1 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an solchen Schulungsveranstaltungen zu gewähren, welche die für die Arbeit in der Arbeitsgemeinschaft erforderlichen Kenntnisse vermitteln.
- (5) <sup>1</sup>Die Arbeitsgemeinschaft kann sich mit Arbeitsgemeinschaften anderer Diözesen zu einer Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zur Wahrung folgender Aufgaben zusammenschließen:
1. Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches unter ihren Mitgliedern,
  2. Erarbeitung von Vorschlägen zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsrechts,
  3. Erarbeitung von Vorschlägen zur Entwicklung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung,
  4. Kontaktpflege mit der Kommission für Personalwesen des Verbandes der Diözesen Deutschlands,
  5. Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Zentral-KODA nach Aufforderung durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission,
  6. Mitwirkung bei der Besetzung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes nach Maßgabe der Vorschriften der KAGO.

<sup>2</sup>Das Nähere bestimmt die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands.

## V. Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung

### § 26 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

- (1) <sup>1</sup>Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen. <sup>2</sup>Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. <sup>3</sup>In ihrer Mitverantwortung für die Aufgabe der Einrichtung soll auch die Mitarbeitervertretung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Verständnis für den Auftrag der Kirche stärken und für eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Dienstgemeinschaft eintreten.
- (2) <sup>1</sup>Der Mitarbeitervertretung sind auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen. <sup>2</sup>Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eingesehen werden.
- (3) Die Mitarbeitervertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:
1. Maßnahmen, die der Einrichtung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen, anzuregen,
  2. Anregungen und Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie derjenigen Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, entgegenzunehmen, und falls sie berechtigt erscheinen, vorzutragen und auf ihre Erledigung hinzuwirken,
  3. die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter und anderer schutzbedürftiger, insbesondere älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern,
  4. die Eingliederung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Einrichtung und das Verständnis zwischen ihnen und den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern,
  5. Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuregen,
  6. mit den Sprecherinnen oder Sprechern der Jugendlichen und der Auszubildenden zur Förderung der Belange der jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Auszubildenden zusammenzuarbeiten,
  7. sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen,
  8. auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen hinzuwirken,
  9. die Mitglieder der Mitarbeiterseite in den Kommissionen zur Behandlung von Beschwerden gegen Leistungsbeurteilungen und zur Kontrolle des Systems der Leistungsfeststellung und -bezahlung zu benennen, soweit dies in einer kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vorgesehen ist,
  10. Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in der Einrichtung und Wahrnehmung der im Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vorgesehenen Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung.
- (3a) Auf Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuzuziehen bei einem Gespräch mit dem Dienstgeber über
1. personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses führen können oder
  2. den Abschluss eines Änderungs- oder Aufhebungsvertrages.
- (4) Die Mitarbeitervertretung wirkt an der Wahl zu einer nach Artikel 7 GrO zu bildenden Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts mit, soweit eine Ordnung dies vorsieht.



## § 27 Information

- (1) <sup>1</sup>Dienstgeber und Mitarbeitervertretung informieren sich gegenseitig über die Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen. <sup>2</sup>Auf Wunsch findet eine Aussprache statt.
- (2) Der Dienstgeber informiert die Mitarbeitervertretung insbesondere über
  - Stellenausschreibungen,
  - Änderungen und Ergänzungen des Stellenplanes,
  - Behandlung der von der Mitarbeitervertretung vorgetragenen Anregungen und Beschwerden,
  - Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen und Vermittlungsvorschläge nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX,
  - Einrichtung von Langzeitkonten und deren Inhalt,
  - den für ihren Zuständigkeitsbereich maßgeblichen Inhalt des Verzeichnisses gemäß § 163 Abs. 1 SGB IX sowie der Anzeige gemäß § 163 Abs. 2 Satz 1 SGB IX.

## § 27a Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten

- (1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber einer Einrichtung, in der in der Regel mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig beschäftigt sind und deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird, hat die Mitarbeitervertretung über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung rechtzeitig, mindestens aber einmal im Kalenderjahr unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung kann Anregungen geben. <sup>3</sup>Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat der Dienstgeber sachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge der Mitarbeitervertretung zu berücksichtigen, soweit einrichtungsbedingte Notwendigkeiten nicht entgegenstehen. <sup>4</sup>Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt § 20 entsprechend. <sup>5</sup>Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung, so ist diese anstelle der Mitarbeitervertretung zu informieren.
- (2) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere
  1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung;
  2. Rationalisierungsvorhaben;
  3. Änderung der Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
  4. Fragen des einrichtungsbezogenen Umweltschutzes;
  5. die Einschränkung oder Stilllegung von Einrichtungen oder von Einrichtungsteilen;
  6. die Verlegung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen;
  7. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Einrichtungen;
  8. die Änderung der Organisation oder des Zwecks einer Einrichtung sowie
  9. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung wesentlich berühren können.
- (3) <sup>1</sup>Als erforderliche Unterlagen im Sinne des Abs. 1 sind diejenigen Unterlagen vorzulegen, die ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Einrichtung vermitteln. <sup>2</sup>Sofern für die Einrichtung nach den Vorschriften des Handels- oder Steuerrechts Rechnungs-, Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten bestehen, sind dies der Jahresabschluss nach den jeweils maßgeblichen Gliederungsvorschriften sowie der

Anhang und, sofern zu erstellen, der Lagebericht; für Einrichtungen einer Körperschaft des öffentlichen Rechts sind dies der auf die Einrichtung bezogene Teil des Haushalts und der Jahresrechnung.

- (4) In Einrichtungen im Sinne des Abs. 1 mit in der Regel nicht mehr als 50 ständig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat der Dienstgeber mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Mitarbeiterversammlung über das Personal- und Sozialwesen der Einrichtung und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Einrichtung zu berichten.
- (5) Die Informationspflicht besteht nicht, soweit dadurch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.

## § 27b Wirtschaftsausschuss

- (1) <sup>1</sup>Sofern in Einrichtungen, deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird, eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gebildet wurde und diese mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter repräsentiert, kann ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. <sup>2</sup>Gehören den Einrichtungen, für die die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung zuständig ist, auch nicht überwiegend drittmittelfinanzierte Einrichtungen an, so ist der Wirtschaftsausschuss für diese Einrichtungen nicht zuständig. <sup>3</sup>Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Dienstgeber zu beraten und die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nach jeder Sitzung zu unterrichten. <sup>4</sup>§ 27a Abs. 2 MAVO findet entsprechende Anwendung.
- (2) Wenn eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nicht vorhanden ist, kann die Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung, deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird und die regelmäßig mindestens 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, einen Wirtschaftsausschuss bilden.
- (3) <sup>1</sup>Der Dienstgeber hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung(en) unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden. <sup>2</sup>Der Dienstgeber stellt darüber hinaus die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung dar.
- (4) <sup>1</sup>Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben von der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung entsandten Mitgliedern, die als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der in § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 bis 5 genannten Personen den Einrichtungen angehören müssen. <sup>2</sup>Der Wirtschaftsausschuss wählt mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis seiner Mitglieder eine/einen Vorsitzende/n. <sup>3</sup>Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. <sup>4</sup>Mindestens ein Mitglied des Wirtschaftsausschusses gehört der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung an. <sup>5</sup>Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können jederzeit abberufen werden. <sup>6</sup>Darüber hinaus erlischt die Mitgliedschaft im Wirtschaftsausschuss nach Maßgabe des § 13c. <sup>7</sup>Sofern der Wirtschaftsausschuss nach Abs. 2 gebildet wird, finden die Sätze 1 bis 6 entsprechend Anwendung.
- (5) Für die Sitzungen des Wirtschaftsausschusses gelten folgende Regelungen:
  - a) Der Wirtschaftsausschuss soll vierteljährlich einmal zusammentreten.
  - b) An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat der Dienstgeber oder sein Vertreter teilzunehmen. Er kann sachkundige Dienstnehmer der Einrichtung einschließlich der in § 3 Abs. 2 Ziffern 2-5 genannten Personen hinzuziehen. Für die Hinzuziehung und die Verschwiegenheitspflicht von Sachverständigen gilt § 20 entsprechend.
  - c) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind berechtigt, in die nach § 27a Abs. 3 vorzulegenden Unterlagen Einsicht zu nehmen.

- d) Der Jahresabschluss ist dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung, im Fall der Bildung nach Abs. 2 unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung, zu erläutern.
- (6) Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne des Abs. 3 entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Dienstgeber und Wirtschaftsausschuss eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet auf Antrag des den Wirtschaftsausschuss bildenden Organs die Einigungsstelle.
- (7) In Einrichtungen mit Aufsichtsgremium findet die Unternehmensmitbestimmung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Sitz und Stimme im Aufsichtsgremium statt und nicht durch die Bildung von Wirtschaftsausschüssen. Die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses werden dann vom Aufsichtsgremium wahrgenommen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Aufsichtsgremien werden von der jeweils zuständigen Mitarbeitervertretung, Gesamt-Mitarbeitervertretung oder erweiterter Gesamtmitarbeitervertretung gewählt. Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach der Größe des Aufsichtsgremiums und beträgt bei einem bis zu fünfköpfigen Aufsichtsgremium eine Person, bei einem bis zu zehnköpfigen Aufsichtsgremium zwei Personen und bei einem mehr als zehnköpfigen Aufsichtsgremium drei Personen. Für die Rechte und Pflichten stimmberechtigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden die Vorschriften der MAVO entsprechend angewendet.

### § 27c Einrichtungsspezifische Regelungen

Die Mitarbeitervertretung kann Anträge auf abweichende Gestaltung der Arbeitsentgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen gegenüber einer nach Artikel 7 GrO gebildeten Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts stellen, soweit die für die Kommission geltende Ordnung dies vorsieht.

### § 28 Formen der Beteiligung, Dienstvereinbarung

- (1) <sup>1</sup>Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung an Entscheidungen des Dienstgebers vollzieht sich im Rahmen der Zuständigkeit der Einrichtung nach den §§ 29 bis 37.
- <sup>2</sup>Formen der Beteiligung sind:
- Anhörung und Mitberatung,
  - Vorschlagsrecht,
  - Zustimmung,
  - Antragsrecht.
- (2) Dienstvereinbarungen sind im Rahmen des § 38 zulässig.

### § 28a Aufgaben und Beteiligung der Mitarbeitervertretung zum Schutz schwerbehinderter Menschen

- (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. <sup>2</sup>Sie achtet darauf, dass die dem Dienstgeber nach §§ 154, 155, 164, 166 und 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden und wirkt auf die Wahl einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin.
- (2) <sup>1</sup>Der Dienstgeber trifft mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Mitarbeitervertretung in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Dienstgebers gemäß § 181 SGB IX eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. <sup>2</sup>Auf Verlangen der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung hierüber verhandelt. <sup>3</sup>Ist eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht vorhanden, so steht das Recht, die Aufnahme von Verhandlungen zu verlangen, der Mitarbeitervertretung zu. <sup>4</sup>Der

Dienstgeber oder die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. <sup>5</sup>Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Dienstgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt. <sup>6</sup>Der Inhalt der Inklusionsvereinbarung richtet sich nach § 166 Abs. 2 SGB IX.

- (3) Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis einer schwerbehinderten Mitarbeiterin oder eines schwerbehinderten Mitarbeiters auf, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung des Beauftragten des Dienstgebers nach § 181 SGB IX, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Mitarbeitervertretung sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

## § 29 Anhörung und Mitberatung

- (1) Das Recht der Anhörung und der Mitberatung ist bei folgenden Angelegenheiten gegeben:
1. Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit,
  2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst,
  3. Regelung der Ordnung in der Einrichtung (Haus- und Heimordnungen),
  4. Festlegung von Richtlinien zur Durchführung des Stellenplans,
  5. Verpflichtung zur Teilnahme oder Auswahl der Teilnehmerinnen oder Teilnehmer an beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen,
  6. Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die die Einrichtung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet,
  7. Einführung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen sowie deren Einstellung,
  8. Fassung von Musterdienst- und Musterarbeitsverträgen,
  9. Regelung zur Erstattung dienstlicher Auslagen,
  10. Abordnung von mehr als drei Monaten, Versetzung an eine andere Einrichtung, Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
  - 10a. Umsetzung an eine andere Dienststelle derselben Einrichtung, sofern damit ein Wechsel des Dienstortes in eine andere politische Gemeinde verbunden ist,
  11. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Mitwirkung beantragt,
  12. Entlassung aus einem Probe- oder Widerrufsverhältnis in Anwendung beamtenrechtlicher Bestimmungen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Mitwirkung beantragt,
  13. Überlassung von Wohnungen, die für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter vorgesehen sind,
  14. grundlegende Änderungen von Arbeitsmethoden,
  15. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes,
  16. Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen,

17. Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
18. Bestellung zur Mitarbeiterin oder zum Mitarbeiter in leitender Stellung gemäß § 3 Abs. 2 Nrn. 3 und 4,
19. Zurückweisung von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen um einen freien Arbeitsplatz, soweit die Beschäftigungspflicht des § 154 Abs. 1 SGB IX noch nicht erfüllt ist.
- (2) <sup>1</sup>In den in Abs. 1 genannten Fällen wird die Mitarbeitervertretung zu der vom Dienstgeber beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung angehört. <sup>2</sup>Diese ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig mitzuteilen.
- (3) <sup>1</sup>Erhebt die Mitarbeitervertretung binnen einer Frist von einer Woche keine Einwendungen, so gilt die vorbereitete Maßnahme oder Entscheidung als nicht beanstandet. <sup>2</sup>Auf Antrag der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber eine Fristverlängerung um eine weitere Woche bewilligen. <sup>3</sup>Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so werden die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Verständigung beraten.
- (4) Hält die Mitarbeitervertretung auch danach ihre Einwendungen aufrecht und will der Dienstgeber den Einwendungen nicht Rechnung tragen, so teilt er dies der Mitarbeitervertretung schriftlich mit.
- (5) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann bei Maßnahmen oder Entscheidungen, die der Anhörung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung bedürfen und der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung ist über die getroffene Regelung unverzüglich zu verständigen.

### § 30 Anhörung und Mitberatung bei ordentlicher Kündigung

- (1) <sup>1</sup>Der Mitarbeitervertretung ist vor jeder ordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung mitzuteilen. <sup>2</sup>Bestand das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der beabsichtigten Kündigung bereits mindestens sechs Monate, so hat er auch die Gründe der Kündigung darzulegen.
- (2) <sup>1</sup>Will die Mitarbeitervertretung gegen die Kündigung Einwendungen geltend machen, so hat sie diese unter Angabe der Gründe dem Dienstgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. <sup>2</sup>Erhebt die Mitarbeitervertretung innerhalb der Frist keine Einwendungen, so gilt die beabsichtigte Kündigung als nicht beanstandet. <sup>3</sup>Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen und hält der Dienstgeber an der Kündigungsabsicht fest, so werden die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel einer Verständigung beraten. <sup>4</sup>Der Dienstgeber setzt den Termin der gemeinsamen Sitzung fest und lädt hierzu ein.
- (3) <sup>1</sup>Als Einwendung kann insbesondere geltend gemacht werden, dass nach Ansicht der Mitarbeitervertretung
1. die Kündigung gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnung oder sonstiges geltendes Recht verstößt,
  2. der Dienstgeber bei der Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiterin oder des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
  3. die zu kündigende Mitarbeiterin oder der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in einer Einrichtung desselben Dienstgebers weiter beschäftigt werden kann,
  4. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
  5. eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

<sup>2</sup>Diese Einwendungen bedürfen der Schriftform und der Angabe der konkreten, auf den Einzelfall bezogenen Gründe.

- (4) Kündigt der Dienstgeber, obwohl die Mitarbeitervertretung Einwendungen gemäß Abs. 3 Nrn. 1 bis 5 erhoben hat, so hat er der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter mit der Kündigung eine Abschrift der Einwendungen der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.
- (5) Eine ohne Einhaltung des Verfahrens nach den Absätzen 1 und 2 ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

### § 30a Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassungen

<sup>1</sup>Beabsichtigt der Dienstgeber, nach § 17 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er der Mitarbeitervertretung rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und sie schriftlich insbesondere zu unterrichten über

1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

<sup>2</sup>Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

### § 31 Anhörung und Mitberatung bei außerordentlicher Kündigung

- (1) Der Mitarbeitervertretung sind vor einer außerordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung und die Gründe hierfür mitzuteilen.
- (2) <sup>1</sup>Will die Mitarbeitervertretung gegen die Kündigung Einwendungen geltend machen, so hat sie diese unter Angabe der Gründe dem Dienstgeber spätestens innerhalb von drei Tagen schriftlich mitzuteilen. <sup>2</sup>Diese Frist kann vom Dienstgeber auf 48 Stunden verkürzt werden. <sup>3</sup>Erhebt die Mitarbeitervertretung innerhalb der Frist keine Einwendungen, so gilt die beabsichtigte Kündigung als nicht beanstandet. <sup>4</sup>Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so entscheidet der Dienstgeber über den Ausspruch der außerordentlichen Kündigung.
- (3) Eine ohne Einhaltung des Verfahrens nach den Absätzen 1 und 2 ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

### § 32 Vorschlagsrecht

- (1) Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Angelegenheiten ein Vorschlagsrecht:
  1. Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit,
  2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst,
  3. Regelung der Ordnung in der Einrichtung (Haus- und Heimordnungen),
  4. Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die die Einrichtung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet,

5. Regelung zur Erstattung dienstlicher Auslagen,
  6. Einführung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen und deren Einstellung,
  7. Überlassung von Wohnungen, die für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen sind,
  8. grundlegende Änderungen von Arbeitsmethoden,
  9. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes,
  10. Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen,
  11. Regelungen gemäß § 6 Abs. 3,
  12. Sicherung der Beschäftigung, insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen.
- (2) <sup>1</sup>Will der Dienstgeber einem Vorschlag der Mitarbeitervertretung im Sinne des Abs. 1 nicht entsprechen, so ist die Angelegenheit in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Einigung zu beraten. <sup>2</sup>Kommt es nicht zu einer Einigung, so teilt der Dienstgeber die Ablehnung des Vorschlages der Mitarbeitervertretung schriftlich mit.

### § 33 Zustimmung

- (1) In den Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 sowie des § 18 Absätze 2 und 4 kann der Dienstgeber die von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung treffen.
- (2) <sup>1</sup>Der Dienstgeber unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung und beantragt ihre Zustimmung. <sup>2</sup>Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen einer Woche nach Eingang des Antrags bei ihr Einwendungen erhebt. <sup>3</sup>Auf Antrag der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber die Frist um eine weitere Woche verlängern. <sup>4</sup>Wenn Entscheidungen nach Ansicht des Dienstgebers eilbedürftig sind, so kann er die Frist auf drei Tage, bei Anstellungen und Einstellungen auch bis zu 24 Stunden unter Angabe der Gründe verkürzen. <sup>5</sup>Eine Fristverkürzung in den Fällen des § 1a Abs. 2 ist ausgeschlossen.
- (3) <sup>1</sup>Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so haben Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Einigung zu verhandeln, falls nicht der Dienstgeber von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung Abstand nimmt. <sup>2</sup>Der Dienstgeber setzt den Termin für die Verhandlung fest und lädt dazu ein. <sup>3</sup>Die Mitarbeitervertretung erklärt innerhalb von drei Tagen nach Abschluss der Verhandlung, ob sie die Zustimmung erteilt oder verweigert. <sup>4</sup>Äußert sie sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt die Zustimmung als erteilt.
- (4) Hat die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert, so kann der Dienstgeber in den Fällen der § 34, § 35 und § 36 Abs. 1 Nr. 13 das Kirchliche Arbeitsgericht, in den Fällen des § 36 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 12 die Einigungsstelle anrufen.
- (5) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann in Angelegenheiten der §§ 34 bis 36, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. <sup>2</sup>Er hat unverzüglich der Mitarbeitervertretung die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und das Verfahren nach den Absätzen 2 bis 4 einzuleiten oder fortzusetzen. <sup>3</sup>Das Recht, vorläufige Regelungen zu treffen, ist in den Fällen des § 1a Abs. 2 ausgeschlossen.

### § 34 Zustimmung bei Einstellung und Anstellung

- (1) <sup>1</sup>Einstellungen bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. <sup>2</sup>Eine Einstellung liegt vor, wenn eine Person in die Einrichtung eingegliedert wird, um zusammen mit den dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. <sup>3</sup>Zustimmungspflichtig ist auch die Beschäftigung von Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (§ 3 Abs. 1 Satz 2). <sup>4</sup>Der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedarf es nicht im Falle von

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
  2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Tätigkeit geringfügig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ist,
  3. Personen im Sinn des § 3 Abs. 2.
- (2) Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn
1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt,
  2. durch bestimmte Tatsachen der Verdacht begründet wird, dass die Bewerberin oder der Bewerber durch ihr oder sein Verhalten den Arbeitsfrieden in der Einrichtung in einer Weise stören wird, die insgesamt für die Einrichtung unzutraglich ist oder
  3. der Dienstgeber eine Person, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen wird im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, länger als sechs Monate beschäftigen will. Mehrere Beschäftigungen einer Leiharbeiterin oder eines Leiharbeitnehmers bei demselben Dienstgeber werden zusammengerechnet.
- (3) <sup>1</sup>Bei Einstellungsverfahren ist die Mitarbeitervertretung für ihre Mitwirkung über die Person der oder des Einstellenden zu unterrichten. <sup>2</sup>Die Information umfasst den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort, die Arbeitsaufgaben dieser Personen sowie die rechtliche Grundlage des Personaleinsatzes. <sup>3</sup>Bei Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, ist die Mitarbeitervertretung darüber hinaus über das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis beim Verleiher zu informieren. <sup>4</sup>Der Mitarbeitervertretung sind auf Verlangen ein Verzeichnis der eingegangenen einrichtungsinternen Bewerbungen sowie der Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen zu überlassen und Einsicht in die Bewerbungsunterlagen der oder des Einstellenden zu gewähren. <sup>5</sup>Anstelle der Überlassung eines Verzeichnisses können auch die erforderlichen Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme vorgelegt werden.

### § 35 Zustimmung bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten

- (1) Die Entscheidung des Dienstgebers bedarf in folgenden persönlichen Angelegenheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der Mitarbeitervertretung:
1. Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
  2. Höhergruppierung oder Beförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
  3. Rückgruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
  4. nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
  5. Abordnung von mehr als drei Monaten, Versetzung an eine andere Einrichtung, Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger, es sei denn, dass es sich um Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung handelt, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
  6. Versagen und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit sowie Untersagung einer Nebentätigkeit,
  7. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
  8. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,



9. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken mit Ausnahme der Dienstwohnung, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kraft Amtes beziehen muss,
  10. Auswahl der Ärztin oder des Arztes zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, sofern nicht die Betriebsärztin / der Betriebsarzt beauftragt werden soll, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.
- (2) Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn
1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt,
  2. der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden soll.

### § 36 Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle

- (1) Die Entscheidung bei folgenden Angelegenheiten der Dienststelle bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet:
1. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
  2. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
  3. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  4. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
  5. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  6. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  7. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
  8. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungsvertrag geregelt,
  9. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
  10. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
  11. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
  12. Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.
  13. Regelung einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn die Regelung missbräuchlich erfolgt,
  14. vorübergehende Verkürzungen oder Verlängerungen der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III.
- (2) Abs. 1 Nr. 1 findet keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst.
- (3) Muss für eine Einrichtung oder für einen Teil der Einrichtung die tägliche Arbeitszeit gemäß Abs. 1 Nr. 1 nach Erfordernissen, die die Einrichtung nicht voraussehen kann, unregelmäßig oder kurzfristig festgesetzt

werden, ist die Beteiligung der Mitarbeitervertretung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Arbeitsbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden beschränkt.

## § 37 Antragsrecht

- (1) Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Angelegenheiten ein Antragsrecht, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet:
1. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
  2. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
  3. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  4. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
  5. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  6. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  7. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
  8. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungsvertrag geregelt,
  9. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
  10. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
  11. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
  12. Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.
- (2) § 36 Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.
- (3) <sup>1</sup>Will der Dienstgeber einem Antrag der Mitarbeitervertretung im Sinne des Abs. 1 nicht entsprechen, so teilt er ihr dies schriftlich mit. <sup>2</sup>Die Angelegenheit ist danach in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung zu beraten. <sup>3</sup>Kommt es nicht zu einer Einigung, so kann die Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle anrufen.

## § 38 Dienstvereinbarungen

- (1) Dienstvereinbarungen sind in folgenden Angelegenheiten zulässig:
1. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die in Rechtsnormen, insbesondere in kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, wenn eine Rechtsnorm den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.
  2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend,
  3. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
  4. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  5. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,

6. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  7. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  8. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
  9. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungsvertrag geregelt,
  10. Durchführung der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  11. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
  12. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
  13. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
  14. Festsetzungen nach § 1 b und § 24 Absätze 4 und 5. Im Falle der Freistellung nach Maßgabe des § 24 Abs. 4 S. 4 steht das Antragsrecht der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung zu,
  15. Verlängerungen des Übergangsmandats nach § 13d Abs. 1 Satz 4,
  16. vorübergehende Verkürzungen oder Verlängerungen der einrichtungsüblichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III.
- (2) <sup>1</sup>Zur Verhandlung und zum Abschluss von Dienstvereinbarungen im Sinne des Abs. 1 Nr. 1 kann die Mitarbeitervertretung Vertreter der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen oder Vertreter einer in der Einrichtung vertretenen Koalition im Sinne des Artikel 6 GrO beratend hinzuziehen. <sup>2</sup>Die Aufnahme von Verhandlungen ist der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft oder einer in der Einrichtung vertretenen Koalition durch die Mitarbeitervertretung anzuzeigen.
  - (3) <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen dürfen Rechtsnormen, insbesondere kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nicht widersprechen. <sup>2</sup>Bestehende Dienstvereinbarungen werden mit dem Inkrafttreten einer Rechtsnorm gemäß Satz 1 unwirksam.
  - (3a) <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. <sup>2</sup>Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern durch die Dienstvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung zulässig.
  - (4) <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen werden durch Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen. <sup>2</sup>Dienstvereinbarungen können von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.
  - (5) <sup>1</sup>Im Falle der Kündigung wirkt die Dienstvereinbarung in den Angelegenheiten des Abs. 1 Nr. 2 bis 13 nach. <sup>2</sup>In Dienstvereinbarungen nach Abs. 1 Nr. 1 kann festgelegt werden, ob und in welchem Umfang darin begründete Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. <sup>3</sup>Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

## § 39 Gemeinsame Sitzungen und Gespräche

- (1) <sup>1</sup>Dienstgeber und Mitarbeitervertretung kommen mindestens einmal jährlich zu einer gemeinsamen Sitzung zusammen. <sup>2</sup>Eine gemeinsame Sitzung findet ferner dann statt, wenn Dienstgeber oder Mitarbeitervertretung dies aus besonderem Grund wünschen. <sup>3</sup>Zur gemeinsamen Sitzung lädt der Dienstgeber unter Angabe des Grundes und nach vorheriger einvernehmlicher Terminabstimmung mit der Mitarbeitervertretung ein. <sup>4</sup>Die Tagesordnung und das Besprechungsergebnis sind in einer Niederschrift festzuhalten, die vom

Dienstgeber und von der oder dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen ist. <sup>5</sup>Dienstgeber und Mitarbeitervertretung erhalten eine Ausfertigung der Niederschrift.

- (2) Außer zu den gemeinsamen Sitzungen sollen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung regelmäßig zu Gesprächen über allgemeine Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft sowie zum Austausch von Anregungen und Erfahrungen zusammentreffen.

## VI. Einigungsstelle

### § 40 Bildung der Einigungsstelle - Aufgaben

- (1) Für den Bereich der Diözese wird beim Bischöflichen Generalvikariat in Osnabrück eine ständige Einigungsstelle gebildet.
- (2) Für die Einigungsstelle wird eine Geschäftsstelle eingerichtet.
- (3) <sup>1</sup>Die Einigungsstelle wirkt in den Fällen des § 45 (Regelungsstreitigkeiten) auf eine Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung hin. <sup>2</sup>Kommt eine Einigung nicht zustande, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die erforderliche Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 45 Abs. 1) oder tritt an die Stelle einer Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (§ 45 Absätze 2 und 3) sowie zwischen Dienstgeber und dem den Wirtschaftsausschuss bildenden Organ (§ 45 Abs. 4).

### § 41 Zusammensetzung - Besetzung

- (1) Die Einigungsstelle besteht aus
- a) der oder dem Vorsitzenden und der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden,
  - b) jeweils 3 Beisitzerinnen oder Beisitzern aus den Kreisen der Dienstgeber und der Mitarbeiter, die auf getrennten Listen geführt werden (Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer),
  - c) Beisitzerinnen oder Beisitzern, die jeweils für die Durchführung des Verfahrens von der Antragstellerin oder dem Antragsteller und von der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner zu benennen sind (Ad-hoc-Beisitzerinnen und Ad-hoc-Beisitzer).
- (2) <sup>1</sup>Die Einigungsstelle tritt zusammen und entscheidet in der Besetzung mit der oder dem Vorsitzenden, je einer Beisitzerin oder einem Beisitzer aus den beiden Beisitzerlisten und je einer oder einem von der Antragstellerin oder dem Antragsteller und der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner benannten Ad-hoc-Beisitzerinnen und Ad-hoc-Beisitzer. <sup>2</sup>Die Teilnahme der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer an der mündlichen Verhandlung bestimmt sich nach der alphabetischen Reihenfolge in der jeweiligen Beisitzerliste. <sup>3</sup>Bei Verhinderung einer Listen-Beisitzerin oder eines Listen-Beisitzers tritt an dessen Stelle die Beisitzerin oder der Beisitzer, welche oder welcher der Reihenfolge nach an nächster Stelle steht.
- (3) Ist die oder der Vorsitzende an der Ausübung ihres oder seines Amtes gehindert, tritt an ihre oder seine Stelle die oder der stellvertretende Vorsitzende.

### § 42 Rechtsstellung der Mitglieder

- (1) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Einigungsstelle sind unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. <sup>2</sup>Sie dürfen in der Übernahme oder Ausübung ihres Amtes weder beschränkt, benachteiligt noch bevorzugt werden. <sup>3</sup>Sie unterliegen der Schweigepflicht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt.
- (2) <sup>1</sup>Die Tätigkeit der Mitglieder der Einigungsstelle ist ehrenamtlich. <sup>2</sup>Die Mitglieder erhalten Auslagenersatz gemäß den in der Diözese Osnabrück jeweils geltenden reisekostenrechtlichen Vorschriften. <sup>3</sup>Der oder dem

Vorsitzenden und der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden kann eine Aufwandsentschädigung gewährt werden.

- (3) Die Beisitzerinnen und Beisitzer werden für die Teilnahme an Sitzungen der Einigungsstelle im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt.
- (4) Auf die von der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen bestellten Beisitzerinnen und Beisitzer finden die §§ 18 und 19 entsprechende Anwendung.

### § 43 Berufungsvoraussetzungen

- (1) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Einigungsstelle müssen der katholischen Kirche angehören, dürfen in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert sein und müssen die Gewähr dafür bieten, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten. <sup>2</sup>Wer als Vorsitzende/r oder beisitzende/r Richter/in eines kirchlichen Gerichts für Arbeitssachen tätig ist, darf nicht gleichzeitig der Einigungsstelle angehören.
- (2) Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende sollen im Arbeitsrecht oder Personalwesen erfahrene Personen sein und dürfen innerhalb des Geltungsbereichs dieser Ordnung keinen kirchlichen Beruf ausüben.
- (3) <sup>1</sup>Zur Listen-Beisitzerin oder zum Listen-Beisitzer aus den Kreisen der Dienstgeber und zur oder zum vom Dienstgeber benannten Ad-hoc-Beisitzerin oder Ad-hoc-Beisitzer kann bestellt werden, wer gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 bis 5 nicht als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter gilt. <sup>2</sup>Zur Listen-Beisitzerin oder zum Listen-Beisitzer aus den Kreisen der Mitarbeiter und zur oder zum von der Mitarbeitervertretung benannten Ad-hoc-Beisitzerin oder Ad-hoc-Beisitzer kann bestellt werden, wer gemäß § 8 die Voraussetzungen für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung erfüllt und im Dienst eines kirchlichen Anstellungsträgers im Geltungsbereich dieser Ordnung steht.
- (4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Personalwesen tätig sind oder mit der Rechtsberatung der Mitarbeitervertretung betraut sind, können nicht zur Listen-Beisitzerin oder zum Listen-Beisitzer bestellt werden.
- (5) Die Amtszeit der Mitglieder der Einigungsstelle beträgt fünf Jahre.

### § 44 Berufung der Mitglieder

- (1) <sup>1</sup>Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende werden aufgrund eines Vorschlags der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer vom Diözesanbischof ernannt. <sup>2</sup>Die Abgabe eines Vorschlags bedarf einer Zweidrittelmehrheit der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer. <sup>3</sup>Kommt ein Vorschlag innerhalb einer vom Diözesanbischof gesetzten Frist nicht zustande, ernannt der Diözesanbischof die Vorsitzende oder den Vorsitzenden und die stellvertretende Vorsitzende oder den stellvertretenden Vorsitzenden nach vorheriger Anhörung des Domkapitels als Konsultorenkollegium und des Diözesanvermögensverwaltungsrates und des Vorstandes der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. <sup>4</sup>Sind zum Ende der Amtszeit die oder der neue Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende noch nicht ernannt, führen die oder der bisherige Vorsitzende und deren Stellvertreterin oder Stellvertreter die Geschäfte bis zur Ernennung der Nachfolgerinnen und Nachfolger weiter.
- (2) <sup>1</sup>Die Bestellung der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer erfolgt aufgrund von jeweils vom Generalvikar sowie dem Vorstand der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zu erstellenden Beisitzer-Listen, in denen die Namen in alphabetischer Reihenfolge geführt werden. <sup>2</sup>Bei der Aufstellung der Liste der Beisitzerinnen und Beisitzer aus den Kreisen der Dienstgeber werden Personen aus Einrichtungen der Caritas, die vom zuständigen Diözesan-Caritasverband benannt werden, angemessen berücksichtigt.
- (3) Das Amt eines Mitglieds der Einigungsstelle endet vor Ablauf der Amtszeit
  - a) mit dem Rücktritt,
  - b) mit der Feststellung des Wegfalls der Berufungsvoraussetzungen durch den Diözesanbischof.

- (4) <sup>1</sup>Bei vorzeitigem Ausscheiden des Vorsitzenden oder des stellvertretenden Vorsitzenden ernennt der Diözesanbischof die Nachfolgerin oder den Nachfolger für die Dauer der verbleibenden Amtszeit. <sup>2</sup>Bei vorzeitigem Ausscheiden einer Listen-Beisitzerin oder eines Listen-Beisitzers haben der Generalvikar bzw. der Vorstand der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen die Beisitzer-Liste für die Dauer der verbleibenden Amtszeit zu ergänzen.

## § 45 Zuständigkeit

- (1) Auf Antrag des Dienstgebers findet das Verfahren vor der Einigungsstelle in folgenden Fällen statt:
1. bei Streitigkeiten über Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 36 Abs. 1 Nr. 1),
  2. bei Streitigkeiten über Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung (§ 36 Abs. 1 Nr. 2),
  3. bei Streitigkeiten über Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Nr. 3),
  4. bei Streitigkeiten über Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 4),
  5. bei Streitigkeiten über Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Nr. 5),
  6. bei Streitigkeiten über Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Nr. 6),
  7. bei Streitigkeiten über Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 7),
  8. bei Streitigkeiten über die Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsvorschriften oder durch Ausbildungsvertrag geregelt (§ 36 Abs. 1 Nr. 8),
  9. bei Streitigkeiten über Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen (§ 36 Abs. 1 Nr. 9),
  10. bei Streitigkeiten über Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 10),
  11. bei Streitigkeiten über Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen (§ 36 Abs. 1 Nr. 11),
  12. bei Streitigkeiten über die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes (§ 36 Abs. 1 Nr. 12).
- (2) Darüber hinaus findet auf Antrag des Dienstgebers das Verfahren vor der Einigungsstelle statt bei Streitigkeiten über die Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung (§ 18 Abs. 2).
- (3) Auf Antrag der Mitarbeitervertretung findet das Verfahren vor der Einigungsstelle in folgenden Fällen statt:
1. bei Streitigkeiten über die Freistellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung (§ 15 Abs. 5),
  2. bei Streitigkeiten im Falle der Ablehnung von Anträgen der Mitarbeitervertretung (§ 37 Abs. 3).
- (4) Auf Antrag des den Wirtschaftsausschuss bildenden Organs findet das Verfahren im Falle des § 27b Abs. 6 vor der Einigungsstelle statt.

## § 46 Verfahren

- (1) <sup>1</sup>Der Antrag ist schriftlich in doppelter Ausfertigung über die Geschäftsstelle an den Vorsitzenden zu richten. <sup>2</sup>Er soll die Antragstellerin oder den Antragsteller, die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner und den Streitgegenstand bezeichnen und eine Begründung enthalten. <sup>3</sup>Die oder der Vorsitzende bereitet die Verhandlung der Einigungsstelle vor, übersendet den Antrag an die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner und bestimmt eine Frist zur schriftlichen Erwiderung. <sup>4</sup>Die Antragserwiderung übermittelt er an die Antragstellerin oder den Antragsteller und bestimmt einen Termin, bis zu dem abschließend schriftsätzlich vorzutragen ist.
- (2) <sup>1</sup>Sieht die oder der Vorsitzende nach Eingang der Antragserwiderung aufgrund der Aktenlage eine Möglichkeit der Einigung, unterbreitet sie oder er schriftlich einen begründeten Einigungsvorschlag. <sup>2</sup>Erfolgt eine Einigung, beurkundet die oder der Vorsitzende diese und übersendet den Beteiligten eine Abschrift.
- (3) <sup>1</sup>Erfolgt keine Einigung, bestimmt die oder der Vorsitzende einen Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Einigungsstelle. <sup>2</sup>Sie oder er kann der Antragstellerin oder dem Antragsteller und der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner eine Frist zur Äußerung setzen. <sup>3</sup>Die oder der Vorsitzende veranlasst unter Einhaltung einer angemessenen Ladungsfrist die Ladung der Beteiligten und die Benennung der Ad-hoc-Beisitzerinnen und Ad-hoc-Beisitzer durch die Beteiligten.
- (4) <sup>1</sup>Die Verhandlung vor der Einigungsstelle ist nicht öffentlich. <sup>2</sup>Die oder der Vorsitzende leitet die Verhandlung. <sup>3</sup>Sie oder er führt in den Sach- und Streitgegenstand ein. <sup>4</sup>Die Einigungsstelle erörtert mit den Beteiligten das gesamte Streitverhältnis und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme. <sup>5</sup>Im Falle der Nichteinigung stellen die Beteiligten die wechselseitigen Anträge. <sup>6</sup>Über die mündliche Verhandlung ist ein Protokoll zu fertigen.

## § 47 Einigungsspruch

- (1) Kommt eine Einigung in der mündlichen Verhandlung zustande, wird dies beurkundet und den Beteiligten eine Abschrift der Urkunden übersandt.
- (2) <sup>1</sup>Kommt eine Einigung der Beteiligten nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle durch Spruch. <sup>2</sup>Der Spruch der Einigungsstelle ergeht unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Einrichtung des Dienstgebers sowie der betroffenen Mitarbeiter nach billigem Ermessen. <sup>3</sup>Der Spruch ist schriftlich abzufassen.
- (3) <sup>1</sup>Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die nicht zustande gekommene Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung. <sup>2</sup>Der Spruch bindet die Beteiligten. <sup>3</sup>Der Dienstgeber kann durch den Spruch nur insoweit gebunden werden, als für die Maßnahmen finanzielle Deckung in seinen Haushalts-, Wirtschafts- und Finanzierungsplänen ausgewiesen ist.
- (4) <sup>1</sup>Rechtliche Mängel des Spruchs oder des Verfahrens der Einigungsstelle können durch den Dienstgeber oder die Mitarbeitervertretung beim Kirchlichen Arbeitsgericht geltend gemacht werden; die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann nur binnen einer Frist von zwei Wochen nach Zugang des Spruchs beim Kirchlichen Arbeitsgericht geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Beruft sich der Dienstgeber im Fall des Abs. 3 Satz 3 auf die fehlende finanzielle Deckung, können dieser Einwand sowie rechtliche Mängel des Spruchs oder des Verfahrens vor der Einigungsstelle nur innerhalb einer Frist von vier Wochen nach Zugang des Spruchs geltend gemacht werden.
- (5) <sup>1</sup>Das Verfahren vor der Einigungsstelle ist kostenfrei. <sup>2</sup>Die durch das Tätigwerden der Einigungsstelle entstehenden Kosten trägt die Diözese. <sup>3</sup>Jeder Verfahrensbeteiligte trägt seine Auslagen selbst; der Mitarbeitervertretung werden gemäß § 17 Abs. 1 die notwendigen Auslagen erstattet.

## VII. Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden, Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### § 48 Wahl und Anzahl der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden

<sup>1</sup>In Einrichtungen mit in der Regel mindestens fünf Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Jugendliche) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Auszubildende), werden von diesen Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden gewählt. <sup>2</sup>Als Sprecherinnen und Sprecher können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom vollendeten 16. Lebensjahr bis zum vollendeten 26. Lebensjahr gewählt werden.

<sup>3</sup>Es werden gewählt

- eine Sprecherin oder ein Sprecher bei 5 bis 10 Jugendlichen und Auszubildenden sowie
- drei Sprecherinnen oder Sprecher bei mehr als 10 Jugendlichen und Auszubildenden.

### § 49 Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden

(1) <sup>1</sup>Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden können vor oder nach einer Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung eine Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden einberufen. <sup>2</sup>Im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und dem Dienstgeber kann die Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. <sup>3</sup>Der Dienstgeber ist zu diesen Versammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. <sup>4</sup>Er ist berechtigt, in der Versammlung zu sprechen. <sup>5</sup>§ 2 Abs. 2 Satz 2 findet Anwendung. <sup>6</sup>An den Versammlungen kann die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder ein beauftragtes Mitglied der Mitarbeitervertretung teilnehmen. <sup>7</sup>Die Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden befasst sich mit Angelegenheiten, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören, soweit sie Jugendliche und Auszubildende betreffen.

(2) § 21 Abs. 4 gilt entsprechend.

### § 50 Amtszeit der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden

<sup>1</sup>Die Amtszeit der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden beträgt zwei Jahre. <sup>2</sup>Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden bleiben im Amt, auch wenn sie während der Amtszeit das 26. Lebensjahr vollendet haben.

### § 51 Mitwirkung der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden

- (1) <sup>1</sup>Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden nehmen an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teil. <sup>2</sup>Sie haben, soweit Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden beraten werden,
1. das Recht, vor und während der Sitzungen der Mitarbeitervertretung Anträge zu stellen. Auf ihren Antrag hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung eine Sitzung in angemessener Frist einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen,
  2. Stimmrecht,
  3. das Recht, zu Besprechungen mit dem Dienstgeber eine Sprecherin oder einen Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden zu entsenden.



- (2) <sup>1</sup>Für eine Sprecherin oder einen Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden gelten im Übrigen die anwendbaren Bestimmungen der §§ 7 bis 20 sinngemäß. <sup>2</sup>Die gleichzeitige Kandidatur für das Amt einer Sprecherin oder eines Sprechers der Jugendlichen und Auszubildenden und das Amt der Mitarbeitervertreterin oder des Mitarbeitervertreters ist ausgeschlossen.

## § 52 Mitwirkung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- (1) <sup>1</sup>Die entsprechend den Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX gewählte Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nimmt an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teil. <sup>2</sup>Die Vertrauensperson hat, soweit Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen beraten werden,
1. das Recht, vor und während der Sitzungen der Mitarbeitervertretung Anträge zu stellen. Auf ihren Antrag hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung eine Sitzung in angemessener Frist einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen,
  2. Stimmrecht,
  3. das Recht, an Besprechungen bei dem Dienstgeber teilzunehmen.
- (2) <sup>1</sup>Der Dienstgeber hat die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>Ist dies bei einem Beschluss der Mitarbeitervertretung nicht geschehen oder erachtet die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung ausgesetzt. <sup>3</sup>Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert.
- (3) <sup>1</sup>Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. <sup>2</sup>Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften des § 21 und § 22 gelten entsprechend.
- (4) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Dienstgeber der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufenden Geschäftsbedarf zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung, soweit hierfür nicht eigene Räume und sachliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.
- (5) <sup>1</sup>Für die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die §§ 15 bis 20 entsprechend. <sup>2</sup>Weitergehende persönliche Rechte und Pflichten, die sich aus den Bestimmungen des SGB IX ergeben, bleiben hiervon unberührt.

## § 53 [Zurzeit unbesetzt]

## VIII. Schulen, Hochschulen

### § 54 Schulen und Hochschulen

- (1) Die Ordnung gilt auch für die Schulen und Hochschulen im Anwendungsbereich des § 1.\*
- (2) <sup>1</sup>Bei Hochschulen finden die für die Einstellung und Anstellung sowie die Eingruppierung geltenden Vorschriften keine Anwendung, soweit es sich um hauptberuflich Lehrende handelt, die in einem förmlichen Berufungsverfahren berufen werden. <sup>2</sup>Lehrbeauftragte an Hochschulen sind keine Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.

\*Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schulen, die im Dienste eines Bundeslandes stehen, können Sonderregelungen getroffen werden.

## IX. Schlussbestimmungen

### § 55 Zwingende Wirkung

Durch anderweitige Regelungen oder Vereinbarung kann das Mitarbeitervertretungsrecht nicht abweichend von dieser Ordnung geregelt werden.

### § 55a Digitale Zusammenkünfte

Eine Zusammenkunft nach dieser Ordnung wie eine Mitarbeitervertretungssitzung, eine Mitarbeiterversammlung, eine Sitzung des Wirtschaftsausschusses, ein Gespräch zwischen Dienstgebervertreter und Mitarbeitervertretung oder andere kann statt durch die körperliche Anwesenheit der Einzuladenden mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Zusammenkunft keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist nicht zulässig. Über die Form der Zusammenkunft entscheidet der für die Einladung Zuständige.

### § 56 Inkrafttreten

- (1) Vorstehende Ordnung gilt ab dem 01.07.2022 Die Regelungen des § 10 Abs. 1 Satz 5, § 11a Abs. 3, § 36 Abs. 1 Nr. 14 und § 38 Abs. 1 Nr. 16 treten am 31.03.2024 außer Kraft
- (2) <sup>1</sup>Beim Inkrafttreten bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben für die Dauer ihrer Amtszeit bestehen. <sup>2</sup>Sie führen ihre Tätigkeit weiter nach Maßgabe der Bestimmungen in den Abschnitten III, IV, V und VI.

## Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung

in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz vom 25. Februar 2010<sup>1</sup>

### Inhaltsübersicht

Präambel	76
<b>Erster Teil - Allgemeine Vorschriften</b>	<b>77</b>
§ 1 Kirchliche Gerichte für Arbeitssachen	77
§ 2 Sachliche Zuständigkeit	77
§ 3 Örtliche Zuständigkeit	77
§ 4 Besetzung der Gerichte	77
§ 5 Aufbringung der Mittel	77
§ 6 Gang des Verfahrens	78
§ 7 Verfahrensgrundsätze	78
§ 8 Verfahrensbeteiligte	78
§ 9 Beiladung	79
§ 10 Klagebefugnis	79
§ 11 Prozessvertretung	79
§ 12 Kosten (Gebühren und Auslagen)	79
§ 13 Rechts- und Amtshilfe	80
<b>Zweiter Teil - Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen</b>	<b>80</b>
<b>1. Abschnitt Kirchliche Arbeitsgerichte erster Instanz</b>	<b>80</b>
§ 14 Errichtung	80
§ 15 Gerichtssitz / Dienstaufsicht / Geschäftsstelle	80
§ 16 Zusammensetzung / Besetzung	80
§ 17 Rechtsstellung der Richter	81
§ 18 Ernennungsvoraussetzungen / Beendigung des Richteramtes	81
§ 19 Ernennung des Vorsitzenden	82
§ 20 Ernennung / Mitwirkung der beisitzenden Richter	82
<b>2. Abschnitt - Kirchlicher Arbeitsgerichtshof</b>	<b>82</b>
§ 21 Errichtung	82
§ 22 Zusammensetzung / Besetzung	82
§ 23 Dienstaufsicht/Verwaltung	83
§ 24 Rechtsstellung der Richter / Ernennungsvoraussetzungen / Beendigung des Richteramtes	83
§ 25 Ernennung des Präsidenten und der weiteren Mitglieder mit der Befähigung zum Richteramt	83
§ 26 Ernennung / Mitwirkung der beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber und Mitarbeiter	83
<b>Dritter Teil - Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen</b>	<b>84</b>
<b>1. Abschnitt Verfahren im ersten Rechtszug</b>	<b>84</b>
<b>1. Unterabschnitt Allgemeine Verfahrensvorschriften</b>	<b>84</b>
§ 27 Anwendbares Recht	84
§ 28 Klageschrift	84
§ 29 Klagerücknahme	84
§ 30 Klageänderung	84
§ 31 Zustellung der Klage / Klageerwiderung	84
§ 32 Ladung zur mündlichen Verhandlung	85
§ 33 Vorbereitung der mündlichen Verhandlung	85
§ 34 Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden	85
§ 35 Ablehnung von Gerichtspersonen	86
§ 36 Zustellungen und Fristen	86

<sup>1</sup> KABl. Osnabrück 2010, Art 62

§ 37	Wiedereinsetzung in versäumte Fristen	86
<b>2. Unterabschnitt Mündliche Verhandlung</b>		<b>86</b>
§ 38	Gang der mündlichen Verhandlung	86
§ 39	Anhörung Dritter	86
§ 40	Beweisaufnahme	86
§ 41	Vergleich, Erledigung des Verfahrens	87
§ 42	Beratung und Abstimmung	87
§ 43	Urteil	87
<b>3. Unterabschnitt Besondere Verfahrensarten</b>		<b>87</b>
§ 44	Auflösung der Mitarbeitervertretung / Verlust der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung	87
§ 44a	Verlust der Mitgliedschaft in einer Kommission nach Art. 7 GrO	88
§ 44b	Wahlprüfungsklage	88
§ 45	Organstreitverfahren über Zuständigkeit einer nach Artikel 7 GrO gebildeten Kommission	88
<b>2. Abschnitt Verfahren im zweiten Rechtszug</b>		<b>88</b>
§ 46	Anwendbares Recht	88
§ 47	Revision	88
§ 48	Nichtzulassungsbeschwerde	88
§ 49	Revisionsgründe	89
§ 50	Einlegung der Revision	89
§ 51	Revisionsentscheidung	89
<b>3. Abschnitt Vorläufiger Rechtsschutz</b>		<b>90</b>
§ 52	Einstweilige Verfügung	90
<b>4. Abschnitt - Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen</b>		<b>90</b>
§ 53	Vollstreckungsmaßnahmen	90
§ 54	Vollstreckung von Willenserklärungen	91
<b>5. Abschnitt - Beschwerdeverfahren</b>		<b>91</b>
§ 55	Verfahrensbeschwerde	91
<b>Vierter Teil Schlussvorschriften</b>		<b>91</b>
§ 56	Inkrafttreten	91

## Präambel

Die Deutsche Bischofskonferenz erlässt aufgrund eines besonderen Mandats des Apostolischen Stuhles gemäß can. 455 § 1 CIC in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,

- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, welche die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
- zur Herstellung und Gewährleistung eines wirksamen gerichtlichen Rechtsschutzes auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für das Zustandekommen von arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen und das Mitarbeitervertretungsrecht, wie dies in Artikel 10 Absatz 2 der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO) vorgesehen ist,
- zur Sicherstellung einer einheitlichen Auslegung und Anwendung der in den deutschen Bistümern übereinstimmend geltenden arbeitsrechtlichen Grundlagen

die folgende Ordnung:

## Erster Teil - Allgemeine Vorschriften

### § 1 Kirchliche Gerichte für Arbeitssachen

Die Gerichtsbarkeit in kirchlichen Arbeitssachen (§ 2) wird in erster Instanz durch Kirchliche Arbeitsgerichte und in zweiter Instanz durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof ausgeübt.

### § 2 Sachliche Zuständigkeit

- (1) Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Recht der nach Art. 7 GrO gebildeten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts.
- (2) Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind ferner zuständig für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht sowie dem Recht der Mitwirkung in Caritas-Werkstätten für Menschen mit Behinderungen einschließlich des Wahlverfahrensrechts und des Verfahrens vor der Einigungsstelle.
- (3) Die Zuständigkeit der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen ist nicht gegeben für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis.
- (4) Ein besonderes Verfahren zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit von kirchlichen Rechtsnormen (Normenkontrollverfahren) findet nicht statt.

### § 3 Örtliche Zuständigkeit

- (1) Das Gericht, in dessen Dienstbezirk eine beteiligungsfähige Person (§ 8) ihren Sitz hat, ist für alle gegen sie zu erhebenden Klagen zuständig. Ist der Beklagte eine natürliche Person, bestimmt sich der Gerichtsstand nach dem dienstlichen Einsatzort des Beklagten.
- (2) In Rechtsstreitigkeiten nach § 2 Absatz 1 ist das Gericht ausschließlich zuständig, in dessen Dienstbezirk die Geschäftsstelle der Kommission ihren Sitz hat. Sind mehrere Kommissionen am Verfahren beteiligt, ist das für die beklagte Kommission errichtete Gericht ausschließlich zuständig.
- (3) In Rechtsstreitigkeiten nach § 2 Absatz 2, an denen ein mehrdiözesaner oder überdiözesaner Rechtsträger beteiligt ist, ist das Gericht ausschließlich zuständig, in dessen Dienstbezirk sich der Sitz der Hauptniederlassung des Rechtsträgers eines Verfahrensbeteiligten befindet, soweit nicht durch Gesetz eine hiervon abweichende Regelung der örtlichen Zuständigkeit getroffen wird.

### § 4 Besetzung der Gerichte

Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen sind mit Personen, welche die Befähigung zum Richteramt nach staatlichem oder kirchlichem Recht besitzen, und mit ehrenamtlichen Richtern (beisitzenden Richtern) aus den Kreisen der Dienstgeber und Mitarbeiter, welche nach Maßgabe dieser Ordnung stimmberechtigt an der Entscheidungsfindung mitwirken, besetzt.

### § 5 Aufbringung der Mittel

Die Kosten des Kirchlichen Arbeitsgerichts trägt das Bistum, für das es errichtet ist. Im Falle der Errichtung eines gemeinsamen kirchlichen Arbeitsgerichts durch mehrere Diözesanbischöfe (§ 14 Absatz 2) tragen die beteiligten Bistümer die Kosten nach einem zwischen Ihnen vereinbarten Verteilungsmaßstab. Die Kosten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs trägt der Verband der Diözesen Deutschlands.

## § 6 Gang des Verfahrens

- (1) Im ersten Rechtszug ist das Kirchliche Arbeitsgericht zuständig.
- (2) Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts findet die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof nach Maßgabe des § 47 statt.

## § 7 Verfahrensgrundsätze

- (1) Das Gericht entscheidet, soweit diese Ordnung nichts anderes bestimmt, auf Grund mündlicher Verhandlung durch Urteil. Mit Einverständnis der Beteiligten kann das Gericht ohne mündliche Verhandlung entscheiden.
- (2) Die Verhandlung einschließlich der Beweisaufnahme ist öffentlich. Das Gericht kann die Öffentlichkeit für die Verhandlung oder für einen Teil der Verhandlung aus wichtigem Grund ausschließen, insbesondere wenn durch die Öffentlichkeit eine erhebliche Beeinträchtigung kirchlicher Belange oder schutzwürdiger Interessen eines Beteiligten zu besorgen ist oder wenn Dienstgeheimnisse zum Gegenstand der Verhandlung oder der Beweisaufnahme gemacht werden. Die Entscheidung wird auch im Fall des Satzes 2 öffentlich verkündet.
- (3) Das Gericht erforscht den Sachverhalt von Amts wegen. Die am Verfahren Beteiligten haben an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken. Zur Aufklärung des Sachverhalts können Urkunden eingesehen, Auskünfte eingeholt, Zeugen, Sachverständige und Beteiligte vernommen und ein Augenschein eingenommen werden.
- (4) Alle mit einem befristeten Rechtsmittel anfechtbaren Entscheidungen enthalten die Belehrung über das Rechtsmittel. Soweit ein Rechtsmittel nicht gegeben ist, ist eine entsprechende Belehrung zu erteilen. Die Frist für ein Rechtsmittel beginnt nur, wenn der Beteiligte über das Rechtsmittel und das Gericht, bei dem das Rechtsmittel einzulegen ist, die Anschrift des Gerichts und die einzuhaltende Frist und Form schriftlich belehrt worden ist. Ist die Belehrung unterblieben oder unrichtig erteilt, so ist die Einlegung des Rechtsmittels nur innerhalb eines Jahres seit Zustellung der Entscheidung zulässig.
- (5) Das Gericht soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Beilegung des Rechtsstreits hinwirken.

## § 8 Verfahrensbeteiligte

- (1) In Rechtsstreitigkeiten gemäß § 2 Absatz 1 können beteiligt sein:
  - a) in allen Angelegenheiten die Hälfte der Mitglieder der nach Artikel 7 GrO gebildeten Kommission oder die Mehrheit der Mitglieder der Dienstgeber- bzw. Mitarbeiterseite der Kommission,
  - b) in Angelegenheiten, welche die eigene Rechtsstellung als Kommissions-Mitglied betreffen, das einzelne Mitglied der Kommission und der Dienstgeber,
  - c) in Angelegenheiten des Wahlverfahrensrechts darüber hinaus der Dienstgeber, der einzelne Mitarbeiter und die Wahlorgane und Koalitionen nach Art. 6 GrO,
  - d) in Angelegenheiten, welche die Rechtsstellung als Koalition nach Art. 6 GrO betreffen, die anerkannte Koalition.
- (2) In Rechtsstreitigkeiten gemäß § 2 Absatz 2 können beteiligt sein:
  - a) in Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungsordnung einschließlich des Verfahrens vor der Einigungsstelle die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber,
  - b) in Angelegenheiten des Wahlverfahrensrechts und des Rechts der Mitarbeiterversammlung die Mitarbeitervertretung, der Dienstgeber und der einzelne Mitarbeiter und die Wahlorgane,

- c) in Angelegenheiten aus dem Recht der Arbeitsgemeinschaften für Mitarbeitervertretungen die Organe der Arbeitsgemeinschaft, der Dienstgeber und die (Erz-) Bistümer bzw. Diözesan-Caritasverbände,
- d) in Angelegenheiten aus dem Recht der Mitwirkung in Caritas-Werkstätten für Menschen mit Behinderungen der Werkstattrat und der Rechtsträger der Werkstatt,
- e) in Angelegenheiten, welche die eigene Rechtsstellung als Mitglied einer Mitarbeitervertretung, als Sprecherin oder Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden, als Vertrauensperson der Schwerbehinderten, als Vertrauensmann der Zivildienstleistenden oder als Mitglied einer Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen betreffen, die jeweils betroffene Person, die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber.

## § 9 Beiladung

- (1) Das Gericht kann, solange das Verfahren noch nicht rechtskräftig abgeschlossen oder in höherer Instanz anhängig ist, von Amts wegen oder auf Antrag andere, deren rechtliche Interessen durch die Entscheidung berührt werden, beiladen.
- (2) Sind an dem streitigen Rechtsverhältnis Dritte derart beteiligt, dass die Entscheidung auch ihnen gegenüber nur einheitlich ergehen kann, so sind sie beizuladen (notwendige Beiladung). Dies gilt auch für einen Dritten, der aufgrund Rechtsvorschrift verpflichtet ist, einer Partei oder einem Beigeladenen die Kosten des rechtshängig gemachten Anspruchs zu ersetzen (Kostenträger).
- (3) Der Beiladungsbeschluss ist allen Beteiligten zuzustellen. Dabei sollen der Stand der Sache und der Grund der Beiladung angegeben werden. Die Beiladung ist unanfechtbar.
- (4) Der Beigeladene kann innerhalb der Anträge eines Beteiligten selbständig Angriffs- und Verteidigungsmittel geltend machen und alle Verfahrenshandlungen wirksam vornehmen. Abweichende Sachanträge kann er nur stellen, wenn eine notwendige Beiladung vorliegt.

## § 10 Klagebefugnis

Die Klage ist nur zulässig, wenn der Kläger geltend macht, in eigenen Rechten verletzt zu sein, oder wenn er eine Verletzung von Rechten eines Organs, dem er angehört, geltend macht.

## § 11 Prozessvertretung

Die Beteiligten können vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen den Rechtsstreit selbst führen oder sich von einer sach- und rechtskundigen Person vertreten lassen.

## § 12 Kosten (Gebühren und Auslagen)

- (1) Im Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen werden Gebühren nicht erhoben. Im Übrigen entscheidet das Gericht durch Urteil, ob Auslagen aufgrund materiell-rechtlicher Vorschriften erstattet werden und wer diese zu tragen hat.
- (2) Der Vorsitzende kann auf Antrag eines Beteiligten auch vor Verkündung des Urteils durch selbständig anfechtbaren Beschluss (§ 55) entscheiden, ob Auslagen gemäß Absatz 1 Satz 2 erstattet werden.
- (3) Zeugen und Sachverständige werden in Anwendung des staatlichen Gesetzes über die Entschädigung von Zeugen und Sachverständigen entschädigt.

## § 13 Rechts- und Amtshilfe

- (1) Die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen leisten einander Rechtshilfe. Die Vorschriften des staatlichen Gerichtsverfassungsgesetzes über Rechtshilfe finden entsprechende Anwendung.
- (2) Alle kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen leisten den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen auf Anforderung Amtshilfe.

## Zweiter Teil - Aufbau der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen

### 1. Abschnitt Kirchliche Arbeitsgerichte erster Instanz

## § 14 Errichtung

- (1) Für jedes Bistum/Erzbistum wird ein Kirchliches Arbeitsgericht als Gericht erster Instanz errichtet. Das Nähere wird im Errichtungsdekret des zuständigen Diözesanbischofs geregelt.
- (2) Für mehrere Bistümer/Erzbistümer kann aufgrund Vereinbarung der Diözesanbischofe ein gemeinsames Kirchliches Arbeitsgericht als Gericht erster Instanz errichtet werden. Dem gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgericht können alle nach dieser Ordnung wahrzunehmenden Zuständigkeiten oder nur die Zuständigkeiten nach § 2 Absatz 1 oder § 2 Absatz 2 übertragen werden. Das Nähere wird im gemeinsamen Errichtungsdekret der Diözesanbischofe geregelt.

## § 15 Gerichtssitz / Dienstaufsicht / Geschäftsstelle

- (1) Der Sitz des Gerichts wird durch diözesanes Recht bestimmt.
- (2) Die Dienstaufsicht über die Mitglieder des Kirchlichen Arbeitsgerichts übt der Diözesanbischof des Bistums, in dem sich der Sitz des Gerichtes befindet, aus. \*
- (3) Die Geschäftsstelle des Kirchlichen Arbeitsgerichts wird beim Erz-/Bischöflichen Diözesangericht (Offizialat/Konsistorium) eingerichtet.

\* Die Einzelheiten bleiben der Regelung durch diözesanes Recht überlassen.

## § 16 Zusammensetzung / Besetzung

- (1) Das Kirchliche Arbeitsgericht besteht aus dem Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden, sechs beisitzenden Richtern aus den Kreisen der Dienstgeber und sechs beisitzenden Richtern aus den Kreisen der Mitarbeiter.
- (2) Das Kirchliche Arbeitsgericht entscheidet in der Besetzung mit dem Vorsitzenden oder dem stellvertretenden Vorsitzenden, einem beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber und einem beisitzenden Richter aus den Kreisen der Mitarbeiter.
- (3) Die Verteilung der Verfahren zwischen dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden erfolgt anhand eines Geschäftsverteilungsplans, der spätestens am Ende des laufenden Jahres für das folgende Jahr vom Vorsitzenden nach Anhörung des stellvertretenden Vorsitzenden schriftlich festzulegen ist.
- (4) Ist der Vorsitzende oder der stellvertretende Vorsitzende an der Ausübung seines Amtes gehindert, tritt an seine Stelle der stellvertretende Vorsitzende oder der Vorsitzende.



## § 17 Rechtsstellung der Richter

- (1) Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. Sie dürfen in der Übernahme oder Ausübung ihres Amtes weder beschränkt, noch wegen der Übernahme oder Ausübung ihres Amtes benachteiligt oder bevorzugt werden. Sie unterliegen der Schweigepflicht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt.
- (2) Dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden kann eine Aufwandsentschädigung oder eine Vergütung gewährt werden.
- (3) Die Tätigkeit der beisitzenden Richter ist ehrenamtlich. Sie erhalten Auslagenersatz gemäß den am Sitz des Gerichts geltenden reisekostenrechtlichen Vorschriften.
- (4) Die beisitzenden Richter werden für die Teilnahme an Verhandlungen im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt. Auf die beisitzenden Richter der Mitarbeiterseite finden die §§ 18 und 19 der Mitarbeitervertretungsordnung entsprechend Anwendung.

## § 18 Ernennungsvoraussetzungen / Beendigung des Richteramtes

- (1) Zum Richter kann ernannt werden, wer katholisch ist und nicht in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, dass er jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintritt.
- (2) Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende
  - a) müssen die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz\* oder nach kanonischem Recht besitzen,
  - b) dürfen keinen anderen kirchlichen Dienst als den eines Richters oder eines Hochschullehrers beruflich ausüben und keinem Leitungsorgan einer kirchlichen Körperschaft oder eines anderen Trägers einer kirchlichen Einrichtung angehören,
  - c) sollen Erfahrung auf dem Gebiet des kanonischen Rechts und Berufserfahrung im Arbeitsrecht oder Personalwesen haben.
- (3) Die beisitzenden Richter der Dienstgeberseite müssen die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in einer Kommission nach Artikel 7 GrO erfüllen. Die beisitzenden Richter der Mitarbeiterseite müssen die Voraussetzungen für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung erfüllen und im Dienst eines kirchlichen Anstellungsträgers im Geltungsbereich dieser Ordnung stehen.
- (4) Das Amt eines Richters endet vor Ablauf der Amtszeit
  - a) mit dem Rücktritt;
  - b) mit der Feststellung des Wegfalls der Ernennungsvoraussetzungen oder der Feststellung eines schweren Dienstvergehens. Diese Feststellungen trifft der Diözesanbischof oder ein von ihm bestimmtes kirchliches Gericht nach Maßgabe des diözesanen Rechts. \*\*

Endet das Amt eines Richters vor Ablauf seiner regulären Amtszeit, wird für die Dauer der Amtszeit, die dem ausgeschiedenen Richter verblieben wäre, ein Nachfolger ernannt.

- (5) Das Amt des Richters an einem Kirchlichen Arbeitsgericht endet auch mit Beginn seiner Amtszeit beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof. Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend. Niemand darf gleichzeitig beisitzender Richter der Dienstgeberseite und der Mitarbeiterseite sein oder als beisitzender Richter bei mehr als einem kirchlichen Gericht für Arbeitssachen ernannt werden.
- (6) Sind zum Ende der Amtszeit neue Richter noch nicht ernannt, führen die bisherigen Richter die Geschäfte bis zur Ernennung der Nachfolger weiter.

- \* Der Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz steht die Befähigung zum Dienst als Berufsrichter nach Anlage I Kapitel III Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 8 des Einigungsvertrages gleich.
- \*\* Das Nähere regeln die jeweiligen in der Diözese geltenden disziplinarrechtlichen Bestimmungen oder für anwendbar erklärte Bestimmungen des staatlichen Rechts, hilfsweise die cc. 192 - 195 CIC; auf das jeweils anwendbare Recht wird an dieser Stelle verwiesen.

## § 19 Ernennung des Vorsitzenden

Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende des Kirchlichen Arbeitsgerichts werden vom Diözesanbischof für die Dauer von fünf Jahren ernannt. Der Diözesanbischof gibt dem Domkapitel als Konsultorenkollegium und/oder dem Diözesanvermögensverwaltungsrat<sup>\*\*\*</sup>, dem Diözesancaritasverband, sowie der/den diözesanen Arbeitsgemeinschaft(en) für Mitarbeitervertretungen und der Mitarbeiterseite der Bistums-/Regional-KODA zuvor Gelegenheit zur Stellungnahme. Die Wiederernennung ist zulässig.

<sup>\*\*\*</sup> Das Nähere regelt das diözesane Recht.

## § 20 Ernennung / Mitwirkung der beisitzenden Richter

- (1) Die sechs beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber werden auf Vorschlag des Domkapitels als Konsultorenkollegium und/oder des Diözesanvermögensverwaltungsrats<sup>\*\*\*</sup> vom Diözesanbischof ernannt. Drei beisitzende Richter aus den Kreisen der Mitarbeiter werden auf Vorschlag des Vorstands/der Vorstände der diözesanen Arbeitsgemeinschaft(en) für Mitarbeitervertretungen und drei beisitzende Richter auf Vorschlag der Mitarbeitervertreter in der Bistums-/Regional-KODA vom Diözesanbischof ernannt. Die Ernennung erfolgt für die Dauer von fünf Jahren. Bei der Abgabe der Vorschläge durch die vorschlagsberechtigten Gremien werden Vertreter aus Einrichtungen der Caritas, die jeweils von der Dienstgeberseite und der Mitarbeiterseite der zuständigen Regional-Kommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes nominiert werden, angemessen berücksichtigt. Die Wiederernennung ist zulässig.
- (2) Die beisitzenden Richter wirken in alphabetischer Reihenfolge an der mündlichen Verhandlung mit. Zieht sich ein Verfahren über mehrere Verhandlungstage hin, findet ein Wechsel bei den beisitzenden Richtern grundsätzlich nicht statt. Bei Verhinderung eines beisitzenden Richters tritt an dessen Stelle derjenige, der in der Reihenfolge an nächster Stelle steht.
- (3) Bei unvorhergesehener Verhinderung kann der Vorsitzende abweichend von Absatz 2 aus der Beisitzerliste einen beisitzenden Richter heranziehen, der am Gerichtssitz oder in der Nähe wohnt oder seinen Dienstsitz hat.

<sup>\*\*\*</sup> Das Nähere regelt das diözesane Recht.

## 2. Abschnitt - Kirchlicher Arbeitsgerichtshof

### § 21 Errichtung

Für die Bistümer im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz wird als Kirchliches Arbeitsgericht zweiter Instanz der Kirchliche Arbeitsgerichtshof mit Sitz in Bonn errichtet.

### § 22 Zusammensetzung / Besetzung

- (1) Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof besteht aus dem Präsidenten und dem Vizepräsidenten (§ 18 Abs. 2 Buchstabe a), einem Mitglied mit der Befähigung zum staatlichen Richteramt (§ 5 DRiG) und dessen Stellvertreter, einem Mitglied mit der Befähigung zum kirchlichen Richteramt (can. 1421 § 3 CIC) und dessen

Stellvertreter, sechs beisitzenden Richtern aus den Kreisen der Dienstgeber und sechs beisitzenden Richtern aus den Kreisen der Mitarbeiter.

- (2) Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof entscheidet in der Besetzung mit dem Präsidenten oder dem Vizepräsidenten, den beiden Mitgliedern mit der Befähigung zum Richteramt, einem beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber und einem beisitzenden Richter aus den Kreisen der Mitarbeiter.
- (3) Die Verteilung der Verfahren zwischen dem Präsidenten und dem Vizepräsidenten erfolgt anhand eines Geschäftsverteilungsplans, der spätestens am Ende des laufenden Jahres für das folgende Jahr vom Präsidenten nach Anhörung des Vizepräsidenten schriftlich festzulegen ist (vgl. § 16 Abs. 3).
- (4) Sind der Präsident bzw. Vizepräsident oder ein Mitglied mit der Befähigung zum Richteramt an der Ausübung ihres Amtes gehindert, treten an deren Stelle der Vizepräsident bzw. Präsident bzw. die jeweiligen Stellvertreter.

### § 23 Dienstaufsicht/Verwaltung

- (1) Die Dienstaufsicht über die Mitglieder des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes übt der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz aus.
- (2) Die Geschäftsstelle des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs wird beim Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz eingerichtet.

### § 24 Rechtsstellung der Richter / Ernennungsvoraussetzungen / Beendigung des Richteramtes

- (1) § 17 gilt entsprechend.
- (2) § 18 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass auch für die weiteren Mitglieder mit der Befähigung zum Richteramt sowie deren Stellvertreter die Voraussetzungen für die Ernennung nach § 18 Absatz 2 Buchstaben b) und c) entsprechend Anwendung finden und dass die Feststellungen nach § 18 Absatz 4 durch den Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz oder durch ein von ihm bestimmtes Gericht auf der Grundlage der entsprechenden Vorschriften des Bistums, in dem der Kirchliche Arbeitsgerichtshof seinen Sitz hat, zu treffen sind.

### § 25 Ernennung des Präsidenten und der weiteren Mitglieder mit der Befähigung zum Richteramt

Der Präsident und die weiteren Mitglieder mit der Befähigung zum Richteramt werden auf Vorschlag des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz vom Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz für die Dauer von fünf Jahren ernannt. Der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz gibt dem Verwaltungsrat des Verbandes der Diözesen Deutschlands, dem Deutschen Caritasverband, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen, der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA und der Deutschen Ordensobernkonzernkonferenz zuvor Gelegenheit zur Stellungnahme. Die Wiederernennung ist zulässig.

### § 26 Ernennung / Mitwirkung der beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber und Mitarbeiter

- (1) Die beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber werden auf Vorschlag des Verwaltungsrates des Verbandes der Diözesen Deutschlands, die beisitzenden Richter aus den Kreisen der Mitarbeiter werden auf Vorschlag des Vorstandes der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen und auf Vorschlag der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA vom Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz für die Dauer von fünf Jahren ernannt. Bei der Abgabe des Vorschlages für die beisitzenden Richter aus den

Kreisen der Dienstgeber werden Vertreter aus Einrichtungen der Caritas bzw. der Orden, die von der Dienstgeberseite der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission bzw. der Deutschen Ordensobernkonferenz nominiert werden, angemessen berücksichtigt. Bei der Abgabe des Vorschlags für die beisitzenden Richter aus den Kreisen der Mitarbeiter werden Vertreter der Caritas, die von der Mitarbeiterseite der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission nominiert werden, angemessen berücksichtigt. Die Wiederernennung ist zulässig.

(2) § 20 Absatz 2 und 3 gelten entsprechend.

## Dritter Teil - Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen

### 1. Abschnitt Verfahren im ersten Rechtszug

#### 1. Unterabschnitt Allgemeine Verfahrensvorschriften

##### § 27 Anwendbares Recht

Auf das Verfahren vor den kirchlichen Arbeitsgerichten im ersten Rechtszug finden die Vorschriften des staatlichen Arbeitsgerichtsgesetzes über das Urteilsverfahren in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung, soweit diese Ordnung nichts anderes bestimmt.

##### § 28 Klageschrift

Das Verfahren wird durch Erhebung der Klage eingeleitet; die Klage ist bei Gericht schriftlich einzureichen oder bei seiner Geschäftsstelle mündlich zur Niederschrift anzubringen. Die Klage muss den Kläger, den Beklagten, den Streitgegenstand mit einem bestimmten Antrag und die Gründe für die Klage bezeichnen. Zur Begründung dienende Tatsachen und Beweismittel sollen angegeben werden.

##### § 29 Klagerücknahme

Die Klage kann jederzeit in derselben Form zurückgenommen werden. In diesem Fall ist das Verfahren durch Beschluss des Vorsitzenden einzustellen. Von der Einstellung des Verfahrens ist den Beteiligten Kenntnis zu geben, soweit ihnen die Klage vom Gericht mitgeteilt worden ist.

##### § 30 Klageänderung

Eine Änderung der Klage ist zuzulassen, wenn die übrigen Beteiligten zustimmen oder das Gericht die Änderung für sachdienlich hält. Die Zustimmung der Beteiligten zu der Änderung der Klage gilt als erteilt, wenn die Beteiligten sich, ohne zu widersprechen, in einem Schriftsatz oder in der mündlichen Verhandlung auf die geänderte Klage eingelassen haben. Die Entscheidung, dass eine Änderung der Klage nicht vorliegt oder zugelassen wird, ist unanfechtbar.

##### § 31 Zustellung der Klage / Klageerwiderung

Der Vorsitzende stellt dem Beklagten die Klageschrift zu mit der Aufforderung, auf die Klage innerhalb einer von ihm bestimmten Frist schriftlich zu erwidern.

## § 32 Ladung zur mündlichen Verhandlung

Der Vorsitzende bestimmt nach Eingang der Klageerwidernng, spätestens nach Fristablauf Termin zur mündlichen Verhandlung. Er lädt dazu die Beteiligten mit einer Frist von mindestens zwei Wochen. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass auch in Abwesenheit einer Partei verhandelt und entschieden werden kann.

## § 33 Vorbereitung der mündlichen Verhandlung

- (1) Der Vorsitzende hat die streitige Verhandlung so vorzubereiten, dass sie möglichst in einem Termin zu Ende geführt werden kann. Zu diesem Zweck soll er, soweit es sachdienlich erscheint, insbesondere
  1. den Parteien die Ergänzung oder Erläuterung ihrer vorbereitenden Schriftsätze sowie die Vorlegung von Urkunden und von anderen zur Niederlegung bei Gericht geeigneten Gegenständen aufgeben, insbesondere eine Frist zur Erklärung über bestimmte klärungsbedürftige Punkte setzen;
  2. kirchliche Behörden und Dienststellen oder Träger eines kirchlichen Amtes um Mitteilung von Urkunden oder um Erteilung von Auskünften ersuchen;
  3. das persönliche Erscheinen der Parteien anordnen;
  4. Zeugen, auf die sich eine Partei bezogen hat, und Sachverständige zur mündlichen Verhandlung laden sowie eine Anordnung nach § 378 der Zivilprozessordnung treffen.

Von diesen Maßnahmen sind die Parteien zu benachrichtigen.

- (3) Angriffs- und Verteidigungsmittel, die erst nach Ablauf einer nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 gesetzten Frist vorgebracht werden, sind nur zuzulassen, wenn nach der freien Überzeugung des Gerichts ihre Zulassung die Erledigung des Rechtsstreits nicht verzögern würde oder wenn die Partei die Verspätung genügend entschuldigt. Die Parteien sind über die Folgen der Versäumung der nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 gesetzten Frist zu belehren.

## § 34 Alleinentscheidung durch den Vorsitzenden

- (1) Der Vorsitzende entscheidet allein
  1. bei Zurücknahme der Klage;
  2. bei Verzicht auf den geltend gemachten Anspruch;
  3. bei Anerkenntnis des geltend gemachten Anspruchs.
- (2) Der Vorsitzende kann in den Fällen des Absatzes 1 eine Entscheidung ohne mündliche Verhandlung treffen.
- (3) Der Vorsitzende entscheidet ferner allein, wenn eine das Verfahren beendende Entscheidung ergehen kann und die Parteien übereinstimmend eine Entscheidung durch den Vorsitzenden beantragen; der Antrag ist in die Niederschrift aufzunehmen.
- (4) Der Vorsitzende kann vor der streitigen Verhandlung einen Beweisbeschluss erlassen, soweit er anordnet
  1. eine Beweisaufnahme durch den ersuchten Richter;
  2. eine schriftliche Beantwortung der Beweisfrage nach § 377 Abs. 3 der Zivilprozessordnung;
  3. die Einholung amtlicher Auskünften;
  4. eine Parteivernehmung.

Anordnungen nach Nummer 1 bis 3 können vor der streitigen Verhandlung ausgeführt werden.

### § 35 Ablehnung von Gerichtspersonen

Für die Ausschließung und die Ablehnung von Gerichtspersonen gelten die §§ 41 bis 49 der Zivilprozessordnung entsprechend mit der Maßgabe, dass die Entscheidung über die Ausschließung oder die Ablehnung eines beisitzenden Richters aus den Kreisen der Dienstgeber und der Mitarbeiter der Vorsitzende trifft. Ist der Vorsitzende betroffen, entscheidet der Arbeitsgerichtshof ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter aus den Kreisen der Dienstgeber und der Mitarbeiter.

### § 36 Zustellungen und Fristen

- (1) Anordnungen und Entscheidungen, durch die eine Frist in Lauf gesetzt wird, sind gegen Empfangsbescheinigung oder durch Übergabeeinschreiben mit Rückschein zuzustellen.
- (2) Der Lauf einer Frist beginnt mit der Zustellung.

### § 37 Wiedereinsetzung in versäumte Fristen

- (1) Ist jemand ohne eigenes Verschulden gehindert, eine Ausschlussfrist einzuhalten, ist ihm auf Antrag Wiedereinsetzung in versäumte Fristen zu gewähren.
- (2) Der Antrag muss die Angabe der die Wiedereinsetzung rechtfertigenden Tatsachen und der Mittel zu ihrer Glaubhaftmachung enthalten.
- (3) Der Antrag ist innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall des Hindernisses zu stellen. In derselben Frist ist die versäumte Rechtshandlung nachzuholen.
- (4) Über den Antrag entscheidet die Stelle, die über die versäumte Rechtshandlung zu befinden hat.

## 2. Unterabschnitt Mündliche Verhandlung

### § 38 Gang der mündlichen Verhandlung

- (1) Der Vorsitzende eröffnet und leitet die Verhandlung. Nach Aufruf der Sache trägt er den bisherigen Streitstand vor. Hierauf erhalten die Beteiligten das Wort, um ihr Begehren zu nennen und zu begründen.
- (2) Der Vorsitzende erörtert die Sache mit den Beteiligten sachlich und rechtlich. Dabei soll er ihre Einigung fördern.
- (3) Die beisitzenden Richter haben das Recht, Fragen zu stellen.

### § 39 Anhörung Dritter

In dem Verfahren können der Dienstgeber, die Dienstnehmer und die Stellen gehört werden, die nach den in § 2 Absatz 1 und 2 genannten Ordnungen im einzelnen Fall betroffen sind, ohne am Verfahren im Sinne der §§ 8 und 9 beteiligt zu sein.

### § 40 Beweisaufnahme

- (1) Das Gericht erhebt Beweis in der mündlichen Verhandlung. Es kann insbesondere Zeugen, Sachverständige und Beteiligte vernehmen und Urkunden heranziehen.

- (2) Das Gericht kann schon vor der mündlichen Verhandlung durch eines seiner Mitglieder Beweis erheben lassen oder ein anderes Gericht um die Beweisaufnahme ersuchen. Die Beteiligten werden von allen Beweisterminen benachrichtigt und können der Beweisaufnahme beiwohnen.

#### § 41 Vergleich, Erledigung des Verfahrens

- (1) Die Beteiligten können, um das Verfahren ganz oder zum Teil zu erledigen, zur Niederschrift des Gerichts oder des Vorsitzenden einen Vergleich schließen, soweit sie über den Gegenstand des Vergleichs verfügen können, oder das Verfahren für erledigt erklären.
- (2) Haben die Beteiligten das Verfahren für erledigt erklärt, so ist es vom Vorsitzenden des Arbeitsgerichts einzustellen. § 30 Satz 3 ist entsprechend anzuwenden.
- (3) Hat der Kläger das Verfahren für erledigt erklärt, so sind die übrigen Beteiligten binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist von mindestens zwei Wochen aufzufordern, mitzuteilen, ob sie der Erledigung zustimmen. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn sich der Beteiligte innerhalb der vom Vorsitzenden bestimmten Frist nicht äußert.

#### § 42 Beratung und Abstimmung

- (1) An der Beratung und Abstimmung nehmen ausschließlich der Vorsitzende und die beisitzenden Richter teil.
- (2) Das Gericht entscheidet mit der Mehrheit der Stimmen. Die Stimmabgabe kann nicht verweigert werden. Der Vorsitzende stimmt zuletzt ab.
- (3) Über den Hergang der Beratung und Abstimmung ist Stillschweigen zu bewahren.

#### § 43 Urteil

- (1) Das Gericht entscheidet nach seiner freien, aus dem Gesamtergebnis des Verfahrens gewonnenen Überzeugung. Das Urteil ist schriftlich abzufassen. In dem Urteil sind die Gründe tatsächlicher und rechtlicher Art anzugeben, die für die richterliche Überzeugung leitend gewesen sind. Das Urteil ist von allen mitwirkenden Richtern zu unterschreiben.
- (2) Das Urteil darf nur auf Tatsachen und Beweisergebnisse gestützt werden, zu denen sich die Beteiligten äußern konnten.

### 3. Unterabschnitt Besondere Verfahrensarten

#### § 44 Auflösung der Mitarbeitervertretung / Verlust der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung

Sieht das materielle Recht die Möglichkeit einer Klage auf Auflösung der Mitarbeitervertretung, auf Amtsenthebung eines einzelnen Mitglieds einer Mitarbeitervertretung oder auf Feststellung des Verlusts der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung vor, ist die Erhebung der Klage innerhalb einer Frist von vier Wochen von dem Tage an zulässig, an dem der Kläger vom Sachverhalt Kenntnis erlangt hat. Eine Klage nach Satz 1 kann nur von mindestens der Hälfte der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder vom Dienstgeber erhoben werden.

## § 44a Verlust der Mitgliedschaft in einer Kommission nach Art. 7 GrO

§ 44 Satz 1 gilt entsprechend für Klagen auf Amtsenthebung oder Feststellung des Verlusts der Mitgliedschaft in einer Kommission nach Art. 7 GrO. Eine Klage nach Satz 1 kann nur von der Hälfte der Mitglieder der Kommission oder der Mehrheit der Mitglieder einer Seite der Kommission erhoben werden.

## § 44b Wahlprüfungsklage

Eine Klage auf Feststellung der Ungültigkeit einer Wahl einer Mitarbeitervertretung, eines Mitglieds einer Mitarbeitervertretung, einer Kommission nach Art. 7 GrO oder eines Mitarbeitervertreters in einer Kommission nach Art. 7 GrO ist nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig.

## § 45 Organstreitverfahren über Zuständigkeit einer nach Artikel 7 GrO gebildeten Kommission

In Verfahren über den Streitgegenstand, welche Kommission für den Beschluss über eine arbeitsvertragsrechtliche Angelegenheit zuständig ist, sind nur Kommissionen im Sinne von § 2 Absatz 1 beteiligungsfähig. Die Beschlussfassung über die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts bedarf mindestens einer Drei-Viertel-Mehrheit der Gesamtzahl der Mitglieder der Kommission.

## 2. Abschnitt Verfahren im zweiten Rechtszug

### § 46 Anwendbares Recht

Auf das Verfahren vor dem kirchlichen Arbeitsgerichtshof im zweiten Rechtszug finden die Vorschriften über das Verfahren im ersten Rechtszug (§§ 27 bis 43) Anwendung, soweit die Vorschriften dieses Abschnitts (§§ 47 bis 51) nichts anderes bestimmen.

### § 47 Revision

- (1) Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts findet die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof statt, wenn sie in dem Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts oder in dem Beschluss des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes nach § 48 Abs. 5 Satz 1 zugelassen worden ist. Die Nichtzulassung der Revision ist schriftlich zu begründen.
- (2) Die Revision ist zuzulassen, wenn
  - a) die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat oder
  - b) das Urteil von einer Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes oder, solange eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung eines anderen Kirchlichen Arbeitsgerichts abweicht und die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht oder
  - c) ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird, auf dem die Entscheidung beruhen kann.
- (3) Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ist an die Zulassung der Revision durch das Kirchliche Arbeitsgericht gebunden.
- (4) Gegen Beschlüsse, durch die über die Anordnung, Abänderung oder Aufhebung einer einstweiligen Verfügung entschieden wird, ist die Revision nicht zulässig.

### § 48 Nichtzulassungsbeschwerde

- (1) Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.



- (2) Die Beschwerde ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Beschwerde innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. Die Beschwerde muss das angefochtene Urteil bezeichnen.
- (3) Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. In der Begründung muss die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung, von welcher das Urteil abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.
- (4) Die Einlegung der Beschwerde hemmt die Rechtskraft des Urteils.
- (5) Über die Beschwerde entscheidet der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter durch Beschluss, der ohne mündliche Verhandlung ergehen kann. Der Beschluss soll kurz begründet werden; von einer Begründung kann abgesehen werden, wenn sie nicht geeignet ist, zur Klärung der Voraussetzungen beizutragen, unter denen eine Revision zugelassen ist. Mit der Ablehnung der Beschwerde durch den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof wird das Urteil rechtskräftig.

## § 49 Revisionsgründe

- (1) Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht.
- (2) Ein Urteil ist stets als auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruhend anzusehen, wenn
  - a) das erkennende Gericht nicht vorschriftsmäßig besetzt war,
  - b) bei der Entscheidung ein Richter mitgewirkt hat, der von der Ausübung des Richteramtes kraft Gesetzes ausgeschlossen oder wegen Besorgnis der Befangenheit mit Erfolg abgelehnt war,
  - c) einem Beteiligten das rechtliche Gehör versagt war,
  - d) das Urteil auf eine mündliche Verhandlung ergangen ist, bei der die Vorschriften über die Öffentlichkeit des Verfahrens verletzt worden sind, oder
  - e) die Entscheidung nicht mit Gründen versehen ist.

## § 50 Einlegung der Revision

- (1) Die Revision ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Abs. 5 Satz 1 schriftlich einzulegen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Gericht, dessen Urteil angefochten wird, eingelegt wird. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.
- (2) Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils oder des Beschlusses über die Zulassung der Revision nach § 48 Abs. 5 Satz 1 zu begründen. Die Begründung ist beim Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag vom Präsidenten einmalig um einen weiteren Monat verlängert werden. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

## § 51 Revisionsentscheidung

- (1) Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof prüft, ob die Revision statthaft und ob sie in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden ist. Mangelt es an einem dieser Erfordernisse, so ist die Revision unzulässig.

- (2) Ist die Revision unzulässig, so verwirft sie der Kirchliche Arbeitsgerichtshof ohne Mitwirkung der beisitzenden Richter durch Beschluss, der ohne mündliche Verhandlung ergehen kann.
- (3) Ist die Revision unbegründet, so weist der Kirchliche Arbeitsgerichtshof durch Urteil die Revision zurück.
- (4) Ist die Revision begründet, so kann der Kirchliche Arbeitsgerichtshof
  - a) in der Sache selbst entscheiden,
  - b) das angefochtene Urteil aufheben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückverweisen.
- (5) Ergeben die Entscheidungsgründe zwar eine Verletzung des bestehenden Rechts, stellt sich die Entscheidung selbst aber aus anderen Gründen als richtig dar, so ist die Revision zurückzuweisen.
- (6) Das Kirchliche Arbeitsgericht, an das die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen ist, hat seiner Entscheidung die rechtliche Beurteilung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes zugrunde zu legen.

### 3. Abschnitt Vorläufiger Rechtsschutz

#### § 52 Einstweilige Verfügung

- (1) Auf Antrag kann, auch schon vor der Erhebung der Klage, eine einstweilige Verfügung in Bezug auf den Streitgegenstand getroffen werden, wenn die Gefahr besteht, dass in dem Zeitraum bis zur rechtskräftigen Beendigung des Verfahrens die Verwirklichung eines Rechtes des Klägers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte, oder wenn die Regelung eines vorläufigen Zustandes in einem streitigen Rechtsverhältnis erforderlich ist, um wesentliche Nachteile abzuwenden.
- (2) Für das Verfahren gelten die Vorschriften des Achten Buches der Zivilprozessordnung über die einstweilige Verfügung (§§ 935 - 943) entsprechend mit der Maßgabe, dass die Entscheidungen ohne mündliche Verhandlung und ohne Hinzuziehung der beisitzenden Richter ergehen und erforderliche Zustellungen von Amts wegen erfolgen.

### 4. Abschnitt - Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen

#### § 53 Vollstreckungsmaßnahmen

- (1) Ist ein Beteiligter rechtskräftig zu einer Leistung verpflichtet worden, hat er dem Gericht, das die Streitigkeit verhandelt und entschieden hat, innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft zu berichten, dass die auferlegten Verpflichtungen erfüllt sind.
- (2) Berichtet der Beteiligte nicht innerhalb eines Monats, fordert der Vorsitzende des Gerichts ihn auf, die Verpflichtungen unverzüglich zu erfüllen. Bleibt die Aufforderung erfolglos, ersucht das Gericht den kirchlichen Vorgesetzten des verpflichteten Beteiligten um Vollstreckungshilfe. Dieser berichtet dem Gericht über die von ihm getroffenen Maßnahmen.
- (3) Bleiben auch die nach Absatz 2 getroffenen Maßnahmen erfolglos, kann das Gericht auf Antrag gegen den säumigen Beteiligten eine Geldbuße bis zu 2500 € verhängen und anordnen, dass die Entscheidung des Gerichts unter Nennung der Verfahrensbeteiligten im Amtsblatt des für den säumigen Beteiligten zuständigen Bistums zu veröffentlichen ist.

## § 54 Vollstreckung von Willenserklärungen

Ist ein Beteiligter zur Abgabe einer Willenserklärung verurteilt, so gilt die Erklärung als abgegeben, sobald das Urteil Rechtskraft erlangt hat.

## 5. Abschnitt – Beschwerdeverfahren

### § 55 Verfahrensbeschwerde

Hinsichtlich der Beschwerde gegen Entscheidungen des Kirchlichen Arbeitsgerichts oder seines Vorsitzenden gilt § 78 Satz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes entsprechend mit der Maßgabe, dass über die Beschwerde der Präsident des Arbeitsgerichtshofes durch Beschluss ohne mündliche Verhandlung entscheidet.

### Vierter Teil Schlussvorschriften

### § 56 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Juli 2010 in Kraft.

Für die Deutsche Bischofskonferenz

*† Robert Zollitsch*

Erzbischof Dr. Robert Zollitsch  
Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz

## Schlichtungsordnung

### Gemeinsame Schlichtungsstelle Caritas und Verfasste Kirche im Bistum Osnabrück

in der Fassung vom 15.05.2023<sup>1</sup>

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird die männliche Sprachform bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen verwendet, ohne dass dies die Benachteiligung eines anderen Geschlechts impliziert.

## I. SCHLICHTUNGSSTELLE

### § 1 Name, Sitz

- (1) Die Schlichtungsstelle führt die Bezeichnung „Schlichtungsstelle für das Bistum Osnabrück und den Caritasverband für die Diözese Osnabrück“.
- (2) Sie hat ihren Sitz beim Caritasverband für die Diözese Osnabrück.

### § 2 Zuständigkeit

- (1) Die Schlichtungsstelle ist örtlich zuständig im Bereich kirchlicher Rechtsträger und deren Einrichtungen sowie im Bereich überdiözesaner Einrichtungen, die ihren Sitz im Gebiet des Bistums Osnabrück haben.
- (2) Die Schlichtungsstelle ist sachlich zuständig für die Beilegung von Streitigkeiten zwischen kirchlichen Mitarbeitern und ihren Dienstgebern aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis, soweit diese
  - a) dem Regelungsbereich der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) oder
  - b) den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) in den jeweils geltenden Fassungenunterfallen.
- (3) Sie ist auch sachlich zuständig bei Streitigkeiten zwischen kirchlichen Mitarbeitern und ihren Dienstgebern über die wirksame Einbeziehung der jeweiligen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen in den Individualarbeitsvertrag, insbesondere ob einzelvertraglich eine für den Mitarbeiter nachteilige Abweichung von der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung erfolgt ist.
- (4) Streitigkeiten im Zusammenhang mit einer bischöflichen Sendung für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung (z. B. Entzug der Missio Canonica) fallen nicht in die Zuständigkeit der Schlichtungsstelle.
- (5) Die Zuständigkeiten der beim Deutschen Caritasverband errichteten zentralen Schlichtungsstelle gemäß § 22 Abs. 2 Satz 1 AVR bleiben unberührt.
- (6) Die Zuständigkeiten der staatlichen Arbeitsgerichte und die Regelungen des staatlichen Arbeitsgerichtsverfahrens einschließlich der Fristen bleiben unberührt.

### § 3 Zusammensetzung

- (1) Die Schlichtungsstelle besteht aus einem Vorsitzenden, einem stellvertretenden Vorsitzenden sowie aus vier Beisitzern und vier stellvertretenden Beisitzern. Der stellvertretende Vorsitzende vertritt den

---

<sup>1</sup> KAbI. Osnabrück, 2023, Art. 178

Vorsitzenden in den Fällen, in denen dieser sein Amt nicht wahrnehmen kann. Ebenso wird für jeden Beisitzer ein Stellvertreter ernannt, der im Verhinderungsfall vertritt.

- (2) Für die Besetzung im konkreten Schlichtungsverfahren gilt § 15 Abs. 4.

#### § 4 Vorsitzende und Beisitzer

- (1) Die Vorsitzenden müssen der katholischen Kirche angehören und dürfen in der Ausübung ihrer allgemeinen kirchlichen Gliedschaftsrechte nicht gehindert sein.
- (2) Die Vorsitzenden müssen die Befähigung zum Richteramt gemäß dem Deutschen Richtergesetz besitzen und sollten arbeitsrechtliche Erfahrung aufweisen. Sie dürfen nicht im kirchlichen Dienst stehen oder dem vertretungsberechtigten Organ einer kirchlichen oder caritativen Einrichtung angehören.
- (3) Für den Bereich der verfassten Kirche und für den Bereich der Caritas wird jeweils je ein Beisitzer aus dem Kreis der Mitarbeiter und aus dem Kreis der Dienstgeber benannt.
- (4) Der jeweilige Stellvertreter muss hinsichtlich der Zuordnung zum Kreis der Mitarbeiter oder der Dienstgeber und zum Bereich verfasste Kirche oder Caritas dieselben Anforderungen erfüllen wie derjenige Beisitzer, den er vertritt. Alle Beisitzer müssen im Zeitpunkt der Berufung im kirchlichen Dienst stehen.

#### § 5 Ernennung des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden

- (1) Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende werden vom Bischof von Osnabrück nach Anhörung der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in der Diözese Osnabrück (DiAG-MAV) und des Vorstands des Diözesan-Caritasverbandes ernannt. Ihnen ist rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- (2) Die Ernennungen sind den Beisitzern bekannt zu geben.

#### § 6 Benennung der Beisitzer

- (1) Die Beisitzer und die stellvertretenden Beisitzer aus dem Kreis der Mitarbeiter werden von der DiAG-MAV benannt und dem Generalvikar des Bistums rechtzeitig bekannt gegeben.
- (2) Die Beisitzer aus dem Kreis der Dienstgeber (verfasste Kirche) werden vom Generalvikar des Bistums benannt, die Beisitzer aus dem Kreis der Dienstgeber (Caritas) werden vom Vorstand des Diözesan-Caritasverbandes benannt und dem Generalvikar des Bistums rechtzeitig bekannt gegeben.
- (3) Wiederholte Benennung ist möglich.

#### § 7 Rechtsstellung, Schweigepflicht

- (1) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sind unabhängig und nur an Recht, Gesetz und ihr Gewissen gebunden.
- (2) Sie führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden kann eine Aufwandsentschädigung angeboten werden.
- (3) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle haben über alle Angelegenheiten und Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Schlichtungsstelle bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch für die Zeit nach ihrem Ausscheiden aus der Schlichtungsstelle.

- (4) Die Vorsitzenden belehren die Beisitzer der Schlichtungsstelle über ihre Rechtsstellung und die Schweigepflicht nach den Absätzen 1 bis 3. Eine Verletzung der Schweigepflicht stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung dar.
- (5) Die Beisitzer sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Hierzu zählen auch Zeiten der Vor- und Nachbereitung. Die Tätigkeit in der Schlichtungsstelle steht dem Dienst gleich. Findet ein Schlichtungsverfahren außerhalb der regulären Dienstzeit eines Mitglieds statt, so ist diesem Mitglied Freizeitausgleich zu gewähren. Die Beisitzer erhalten Auslagenersatz im Rahmen der jeweils geltenden Reisekostenordnung des Bistums.
- (6) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.

## § 8 Amtszeit

- (1) Die Amtszeit beträgt fünf Jahre. Der Beginn der Amtszeit des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden wird in der jeweiligen Ernennungsurkunde einheitlich festgelegt. Die Amtszeit der Beisitzer beginnt mit der Amtszeit des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden.
- (2) Ist zum Ende der Amtszeit die Benennung der neuen Mitglieder der Schlichtungsstelle noch nicht erfolgt, bleiben die Mitglieder der Schlichtungsstelle bis zur Nachbesetzung geschäftsführend im Amt.
- (3) Ein Mitglied kann jederzeit durch schriftliche Erklärung gegenüber der Geschäftsstelle sein Amt niederlegen.
- (4) Das Amt eines Mitglieds endet,
  1. wenn eine Voraussetzung für seine Berufung fehlt oder wegfällt,
  2. wenn Gründe vorliegen, die bei einem Mitarbeiter zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund berechtigen,
  3. im Falle des Verlusts der Geschäftsfähigkeit,
  4. bei Abberufung durch den Bischof bei groben Pflichtverletzungen.
- (5) Bei vorzeitigem Ausscheiden findet eine Nach-Ernennung für den Rest der Amtszeit statt.

## § 9 Geschäftsstelle

- (1) Für die Schlichtungsstelle ist eine Geschäftsstelle einzurichten. Sitz der Geschäftsstelle ist die Stabsstelle Recht beim Caritasverband für die Diözese Osnabrück.
- (2) Die Geschäftsstelle erledigt die Geschäfts- und Aktenführung der Schlichtungsstelle nach Weisung des Vorsitzenden. Die Mitarbeiter der Geschäftsstelle unterliegen der Schweigepflicht, auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Amt.
- (3) Die Kosten für die Geschäftsstelle tragen das Bistum und der Diözesan-Caritasverband je zur Hälfte.

## II. SCHLICHTUNGSVERFAHREN

### § 10 Beteiligte, Bevollmächtigte

- (1) Beteiligte am Verfahren sind
  1. Antragsteller
  2. Antragsgegner.

- (2) Die Beteiligten können sich in jedem Stadium des Verfahrens durch eine bevollmächtigte Person vertreten lassen oder mit ihr als Beistand auftreten. Dies entbindet die Beteiligten nicht von ihrer Verpflichtung zum persönlichen Erscheinen.

## § 11 Antragsgrundsatz

- (1) Die Schlichtungsstelle wird nur auf Antrag tätig. Antragsbefugt sind betroffene Mitarbeiter oder Dienstgeber. Anträge sind in Textform über die Geschäftsstelle an den Vorsitzenden der Schlichtungsstelle zu richten. Dieser hat gegebenenfalls auf eine sachdienliche Ergänzung des Antrags hinzuwirken.
- (2) Ein Antrag auf Schlichtung kann nur gestellt werden, wenn der jeweils anderen Seite die Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt wurde.
- (3) Gelingt innerhalb von vier Wochen keine Einigung, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

## § 12 Antragsinhalt

- (1) Der Antrag muss den Antragsteller, den Antragsgegner, den Gegenstand des Verfahrens und ein bestimmtes Antragsbegehren enthalten. Zur Begründung dienende Tatsachen und Beweismittel sollen angegeben und wesentliche Schriftstücke beigelegt werden.
- (2) Entspricht der Antrag diesen Anforderungen nicht, so hat der Vorsitzende den Antragsteller zu der erforderlichen Ergänzung innerhalb einer angemessenen Frist aufzufordern. Sachdienliche Ergänzungen und Änderungen können nur bis zur Entscheidung vorgebracht werden.

## § 13 Zurücknahme, Änderung des Antrags

- (1) Der Antragsteller kann seinen Antrag jederzeit zurücknehmen. Dies erfolgt durch Erklärung in Textform gegenüber der Schlichtungsstelle. Der Vorsitzende erklärt das Schlichtungsverfahren durch Beschluss für beendet.
- (2) Eine Änderung des Antrags durch den Antragsteller ist zulässig, wenn der Antragsgegner einwilligt oder die Schlichtungsstelle die Änderung für sachdienlich hält.

## § 14 Zurückweisung des Antrags

Erweist sich ein Antrag als unzulässig oder als offensichtlich unbegründet, so kann ihn die Schlichtungsstelle ohne mündliche Verhandlung unter Angabe der Gründe abweisen. Ein abgewiesener Antrag zu demselben Streitgegenstand kann nicht vor Ablauf von sechs Monaten nach entsprechendem Beschluss erneut gestellt werden.

## § 15 Vorbereitung des Verfahrens

- (1) Der Vorsitzende trifft alle Maßnahmen, die zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens erforderlich sind. Der Vorsitzende wirkt in jeder Phase des Verfahrens auf eine beschleunigte Durchführung der Schlichtung hin. Er trägt Sorge dafür, dass das Verfahren zeitnah zu einem Abschluss geführt wird.
- (2) Der Vorsitzende verfügt die Zustellung des Antrags an den Antragsgegner mittels Empfangsbekanntnisses. Zugleich ist der Antragsgegner aufzufordern, sich innerhalb einer festzusetzenden Frist in Textform zu äußern.

- (3) Der Vorsitzende bereitet den Sach- und Streitstand so weit vor, dass die Beteiligten sich möglichst vor, spätestens im Verhandlungstermin vollständig erklären und vorhandene Schriftstücke oder andere Dokumente einreichen können und Personen, die zur Aufklärung des Sachstandes beitragen können, gehört werden.
- (4) Für jedes Verfahren zieht der Vorsitzende oder der gemäß § 3 Absatz 2 zuständige stellvertretende Vorsitzende je einen Beisitzer aus dem Kreis der Mitarbeiter und aus dem Kreis der Dienstgeber hinzu. Die Beisitzer sollen in dem Bereich (verfasste Kirche oder Caritas) tätig sein, dem der Antragsteller zuzuordnen ist. Den Vorsitz hat der Vorsitzende oder der stellvertretende Vorsitzende.

## § 16 Vorschlag zur Einigung ohne mündliche Verhandlung

- (1) Der Vorsitzende hat auf eine Einigung zwischen den Beteiligten hinzuwirken. Er kann den Beteiligten in Textform ohne mündliche Verhandlung einen Vorschlag zur Einigung mit einer Frist zur Stellungnahme unterbreiten.
- (2) Wird der Vorschlag von den Beteiligten angenommen, so stellt der Vorsitzende das Zustandekommen der Einigung durch Beschluss fest; die Annahmeerklärungen der Beteiligten sind in Textform abzugeben. Die auf diese Weise zustande gekommene Einigung hat unter den Beteiligten die Wirkung eines außergerichtlichen Vergleichs.
- (3) Führt der Einigungsvorschlag nicht zu einer Einigung, wird ein Termin zur mündlichen Verhandlung anberaumt.

## § 17 Vorschlag Verhandlung

- (1) Der Vorsitzende der Schlichtungsstelle bestimmt den Termin zur mündlichen Verhandlung und lädt den Antragsteller, den Antragsgegner und Dritte (z. B. Zeugen und Sachverständige) mit einer Frist von mindestens zwei Wochen. Einer gesonderten Ladung bedarf es nicht, wenn die Sache im Verhandlungstermin in Gegenwart der Beteiligten zur Weiterverhandlung auf einen bestimmten Termin vertagt wird.
- (2) Die Schlichtungsstelle erörtert in nicht öffentlicher Verhandlung unter Leitung des Vorsitzenden mit den Beteiligten die Sach- und Rechtslage.
- (3) Der Vorsitzende gibt den Beteiligten Gelegenheit zur Stellungnahme.
- (4) Über den Verlauf und das Ergebnis der mündlichen Verhandlung ist von einem damit Beauftragten ein Protokoll zu fertigen, welches den Beteiligten zuzusenden ist. Es soll den wesentlichen Verhandlungsablauf, die Ergebnisse einer Beweisaufnahme und die gestellten Anträge enthalten.
- (5) In der mündlichen Verhandlung müssen Antragsteller und Antragsgegner persönlich erscheinen, auch wenn sie sich von einer bevollmächtigten Person vertreten lassen. Der Vorsitzende kann die Beteiligten von dieser Verpflichtung entbinden. Bei Nichterscheinen des Antragstellers erklärt der Vorsitzende die Schlichtung für gescheitert. Bei Nichterscheinen des Antragsgegners ergeht eine Entscheidung nach Aktenlage.

## § 18 Beweisaufnahme

- (1) Soweit es erforderlich ist, erhebt die Schlichtungsstelle Beweis durch Augenschein, hört Zeugen, von der Schlichtungsstelle angeforderte Sachverständige sowie die Beteiligten, und sieht Urkunden ein.
- (2) Die Beweisaufnahme hat in der mündlichen Verhandlung zu erfolgen. Auf Anordnung des Vorsitzenden können ausnahmsweise Beweisaufnahmen vor der mündlichen Verhandlung durchgeführt werden. Antragsteller, Antragsgegner und sonstige Beteiligte sind dazu zu laden.



## § 19 Vorschlag zur Einigung in der mündlichen Verhandlung in Verfahren nach § 2 Abs. 2 - Streitigkeiten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis

- (1) Die Schlichtungsstelle hat zu jeder Zeit auf eine Einigung zwischen den Beteiligten hinzuwirken. Sie soll daher den Beteiligten unter Würdigung der Sach- und Rechtslage eine begründete Einigungsempfehlung unterbreiten.
- (2) Wird der Vorschlag in der mündlichen Verhandlung von den Beteiligten angenommen, so ist die Einigung durch Beschluss festzustellen und der Beschluss zu Protokoll zu nehmen. Die auf diese Weise zustande gekommene Einigung hat unter den Parteien die Wirkungen eines außergerichtlichen Vergleichs.
- (3) Kommt in der mündlichen Verhandlung keine Einigung zustande, kann die Schlichtungsstelle eine Einigungsempfehlung unterbreiten, die von beiden Beteiligten innerhalb einer vorzugebenden Äußerungsfrist in Textform angenommen werden kann. Der Vorsitzende stellt das Zustandekommen der Einigung durch Beschluss fest.
- (4) Kommt eine Einigung weder in der mündlichen Verhandlung noch während der Äußerungsfrist zustande, erklärt der Vorsitzende durch Beschluss die Schlichtung nach § 2 Abs. 2 für gescheitert.

## § 20 Verfahren nach § 2 Abs. 3 - Streitigkeiten über die wirksame Einbeziehung der kirchlichen Arbeitsvertragsordnung in den Individualarbeitsvertrag

- (1) Die Schlichtungsstelle entscheidet in den Verfahren nach § 2 Abs. 3 durch Beschluss.
- (2) Der Beschluss wird in dem Termin, in dem die Verhandlung geschlossen wird, oder in einem sofort anzuberaumenden Termin bekannt gegeben. Dieser ist spätestens sechs Wochen nach Ende der mündlichen Verhandlung anzusetzen.
- (3) Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst; Stimmenthaltung ist nicht zulässig.
- (4) Der Beschluss ist schriftlich abzufassen, mit Gründen zu versehen, von allen Mitgliedern, die daran mitgewirkt haben, zu unterschreiben und den Beteiligten zuzustellen.
- (5) Der Dienstgeber kann die Verkündung des Beschlusses bis spätestens zum Verkündungstermin durch Vorlage eines neuen Vertragsentwurfs abwenden. Erfüllt der Vertragsentwurf, der zur Wirksamkeit lediglich der Annahme durch den Mitarbeiter bedarf, die rechtlichen Anforderungen, erklärt die Schlichtungsstelle das Verfahren für erledigt.
- (6) Der Beschluss der Schlichtungsstelle wird an den Vorsitzenden des für den Dienstgeber zuständigen rechtsträgerinternen Aufsichtsorgans übermittelt. Wenn kein Aufsichtsorgan ermittelt werden kann, ist der Beschluss dem zuständigen Diözesanbischof zu übermitteln.

## § 21 Rechtsfolgen des Beschlusses nach § 20

- (1) Stellt die Schlichtungsstelle durch Beschluss fest, dass die Vertragsgestaltung gegen kirchliches Recht verstößt, ist der beteiligte Dienstgeber verpflichtet, unverzüglich Abhilfe zu schaffen und der Schlichtungsstelle hierüber zu berichten. Zum Nachweis legt der Dienstgeber der Schlichtungsstelle innerhalb von vier Wochen nach Zustellung des Beschlusses einen überarbeiteten Arbeitsvertragsentwurf vor, der zu seiner Wirksamkeit lediglich der Annahme durch den Mitarbeiter bedarf.
- (2) Stellt die Schlichtungsstelle fest, dass der Dienstgeber dieser Verpflichtung nicht oder nicht ordnungsgemäß nachgekommen ist, informiert der Vorsitzende der Schlichtungsstelle den Diözesanbischof des Belegenheitsbistums über die auferlegten Maßnahmen und bittet ihn, dafür Sorge zu tragen, dass rechtmäßige Zustände hergestellt werden.

## § 22 Ablehnung, Befangenheit

- (1) Für die Ausschließung und die Ablehnung von Mitgliedern der Schlichtungsstelle gelten die §§ 41 bis 44 und § 48 der Zivilprozessordnung entsprechend.
- (2) Über das Ablehnungsgesuch entscheidet die Schlichtungsstelle nach Anhörung des Betroffenen ohne seine Beteiligung. Ist der Vorsitzende oder sein Stellvertreter Betroffener, so befindet die Schlichtungsstelle unter Vorsitz des jeweils nicht betroffenen Vorsitzenden endgültig. Die Entscheidung wird durch Beschluss getroffen und ist endgültig. Der Beschluss ist zu begründen und zu den Akten zu nehmen.
- (3) Ist das Ablehnungsgesuch zulässig und begründet, findet eine Fortsetzung des Verfahrens unter Ausschluss des wegen Befangenheit verhinderten Betroffenen mit der nach § 3 vorgesehenen Zusammensetzung statt. Andernfalls wird das Schlichtungsverfahren durch die Schlichtungsstelle in seiner ursprünglichen Besetzung fortgeführt.

## III. KOSTEN DES VERFAHRENS, GEMEINSAME SCHLICHTUNGSSTELLE, SCHLUSSBESTIMMUNGEN

### § 23 Kosten des Verfahrens

- (1) Verfahrenskosten werden nicht erhoben.
- (2) Beteiligten sowie Zeugen und Sachverständigen werden Fahrtkosten nach der jeweils geltenden Reisekostenordnung des Bistums auf Antrag durch den beteiligten Dienstgeber erstattet.
- (3) Zeugen und Sachverständige werden gemäß den Bestimmungen für das Verfahren vor den staatlichen Arbeitsgerichten entschädigt. Diese Kosten hat der am Verfahren beteiligte Dienstgeber zu tragen.
- (4) Jede der Parteien trägt die Kosten für die Beiziehung eines Rechtsbeistands oder Bevollmächtigten selbst.

### § 24 Kosten der Schlichtungsstelle

Durch die Tätigkeit der Mitglieder der Schlichtungsstelle entstehende Kosten trägt das Bistum Osnabrück oder der Diözesan-Caritasverband Osnabrück, je nachdem, welchem das Schlichtungsverfahren zugeordnet ist.

### § 25 Bildung gemeinsamer Schlichtungsstellen

Für das Bistum Osnabrück wird keine gemeinsame Schlichtungsstelle mit anderen Bistümern gebildet.

### § 26 Inkrafttreten, Übergangsregelung

- (1) Diese Ordnung tritt am 15. Mai 2023 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Ordnung für die Kirchliche Schlichtungsstelle im Bistum Osnabrück zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen in der Fassung vom 1.3.1996 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Osnabrück vom 8.3.1996, Art. 37, S. 56 - 58 und vom 19.4.1996, Art. 63, S. 75) außer Kraft.
- (3) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ordnung be- und ernannten Mitglieder der Schlichtungsstelle bleiben bis zur Benennung der Mitglieder nach §§ 4, 5 dieser Ordnung im Amt. Für Verfahren, die bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ordnung anhängig werden, gelten die gemäß Abs. 2 außer Kraft gesetzten Regelungen fort.

Osnabrück, 10.05.2023

---

Weihbischof Johannes Wübbe  
Diözesanadministrator  
für das Bistum Osnabrück

# Ordnung für die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) in der Diözese Osnabrück (DiAG-Ordnung)

in der Fassung vom 01.03.2023<sup>1</sup>

§ 1	Organe der DiAG-MAV	96
§ 2	Delegiertenversammlung	96
§ 3	Vorstand	97
§ 4	Fachkreise	98
§ 5	Allgemeines zu den Sitzungen und Versammlungen	98
§ 6	Dauer der Amtsinhaberschaft und Wahlen	99
§ 7	Rechtsstellung der Mitglieder der Gremien der DiAG-MAV	100
§ 8	Geschäftsstelle	100
§ 9	Finanzierung	100
§ 10	Inkrafttreten	101

Gemäß § 25 Abs. 4 der Mitarbeitervertretungsordnung für die Diözese Osnabrück (MAVO) werden folgende Sonderbestimmungen erlassen:

## § 1 Organe der DiAG-MAV

- (1) Organe der Arbeitsgemeinschaft sind
  1. die Delegiertenversammlung und
  2. der Vorstand.
- (2) Die Organe der DiAG-MAV werden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß § 25 Abs. 2 MAVO unterstützt durch die Fachkreise und die Geschäftsführung.<sup>2</sup>

## § 2 Delegiertenversammlung

- (1) Die Delegiertenversammlung befasst sich mit allen Angelegenheiten des § 25 Abs. 2 MAVO, soweit sie nicht zur laufenden Geschäftsführung des Vorstandes gehören.
- (2) Sie wählt den Vorstand aus den Reihen der Delegierten.
- (3) Sie nimmt die Berichte des Vorstandes entgegen.
- (4) Die Delegiertenversammlung besteht aus den Fachkreissprechern und den Fachkreisvertretern. Jeder Fachkreis ist vertreten durch einen Fachkreissprecher und mindestens einen Fachkreisvertreter.

Die Anzahl der Fachkreisvertreter des jeweiligen Fachkreises richtet sich nach der Anzahl der MAVen des jeweiligen Fachkreises und deren Größe. Fachkreise mit mehr als 30 MAVen und / oder mehr als 80 MAV-Mitglieder können neben dem Fachkreissprecher zwei Fachkreisvertreter in die Delegiertenversammlung

---

<sup>1</sup> KABl. Osnabrück 2023, Art.164

<sup>2</sup> Zur besseren Lesbarkeit wird durchgehend die männliche Form verwandt.

entsenden. Fachkreise mit mehr als 45 MAVen und / oder mehr als 150 MAV-Mitglieder können 3 Fachkreisvertreter entsenden.

- (5) Der Vorsitzende der DiAG-MAV lädt in Textform zu der Delegiertenversammlung unter Angabe der Tagesordnung ein und leitet sie. Die Ladungsfrist beträgt 2 Wochen und kann in Eilfällen auf 8 Tage verkürzt werden. Der Vorsitzende stellt die Eilbedürftigkeit fest.

Die Delegiertenversammlung muss vom Vorsitzenden einberufen werden, wenn 1/3 der Delegierten dies unter Angabe von Gründen in Textform beantragen.

- (6) Ein Delegierter, der nicht oder nur teilweise an der Delegiertenversammlung teilnehmen kann, hat dies rechtzeitig dem Vorsitzenden mitzuteilen.

Jeder Delegierte kann durch textliche Erklärung sein Stimmrecht auf einen anderen Delegierten des gleichen Fachkreises übertragen, wobei jedem Delegierten nur eine Stimme übertragen werden kann.

- (7) Jeder Delegierte kann beantragen, dass bestimmte Punkte in die Tagesordnung aufgenommen werden. Diese sind textlich zu begründen und dem Vorsitzenden bis drei Wochen vor der Delegiertenversammlung zuzuleiten. Der Vorsitzende stellt die Tagesordnung auf.

Zu Beginn der Delegiertenversammlung können einzelne Punkte der Tagesordnung mit  $\frac{3}{4}$ -Mehrheit der Delegierten abgesetzt oder aufgenommen werden bzw. die Reihenfolge verändert werden. Nach der Genehmigung der Tagesordnung durch die Delegiertenversammlung ist eine Änderung ausgeschlossen.

- (8) Aufträge an den Vorstand erfolgen in Form von Beschlüssen der Delegiertenversammlung.

### § 3 Vorstand

- (1) Der Vorstand besteht aus drei Mitgliedern aus jeweils verschiedenen Fachkreisen, wobei sowohl die Fachkreise nach § 4 Abs. 1 a. bis d. als auch die Fachkreise nach § 4 Abs. 1 e. bis g. vertreten sein müssen.
- (2) Der Vorstand nimmt die Aufgaben der DiAG-MAV nach § 25 Abs. 2 MAVO wahr und vertritt die DiAG-MAV gegenüber Dritten. Er hat insbesondere folgende Aufgaben:
- Er bereitet die Delegiertenversammlung vor und nach.
  - Er erstattet der Delegiertenversammlung einen Tätigkeitsbericht in Textform.
  - Er sorgt für die Umsetzung der Beschlüsse der Delegiertenversammlung.
  - Er unterstützt die Arbeit der Fachkreise und deren Sprecher.
  - Er geht Beschwerden und Anregungen von Mitarbeitervertretungen nach.
  - Er führt regelmäßige Gespräche mit der Leitung des Bistums, dem Vorstand des Caritasverbandes für die Diözese oder den von diesen Beauftragten.
  - Er informiert die Mitarbeitervertretungen im Bistum Osnabrück über die Arbeit der DiAG-MAV.
  - Er arbeitet zusammen mit der BAG-MAV im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz im Rahmen von § 25 Abs. 5 MAVO.

Der Vorstand kann zur Erfüllung seiner Aufgaben sachkundige Personen hinzuziehen.

- (3) Die Amtszeit beginnt mit der Wahl und endet mit der Neuwahl, die regelmäßig zwischen dem 31. Mai und dem 30. September des Jahres stattfindet, in dem der einheitliche Wahlzeitraum gemäß § 13 MAVO endet. Bei Verlust der Amtsinhaberschaft gemäß § 6 Abs. 1 dieser Ordnung eines oder mehrerer Vorstandsmitglieder findet eine Nachwahl in der nächsten Delegiertenversammlung statt.
- (4) Der Vorstand trifft sich innerhalb von zwei Wochen nach der Wahl zu einer konstituierenden Sitzung und wählt den Vorsitzenden, den stellvertretenden Vorsitzenden sowie einen Schriftführer aus seinen Reihen.

- (5) Erklärungen der DiAG-MAV gegenüber Dritten werden durch den Vorsitzenden oder im Verhinderungsfall durch den stellvertretenden Vorsitzenden im Rahmen der vom Vorstand gefassten Beschlüsse abgegeben.
- (6) Der Vorsitzende lädt textlich unter Angabe der Tagesordnung zu den Vorstandssitzungen ein und leitet diese. Die Ladungsfrist beträgt eine Woche. In vom Vorsitzenden festzustellenden Eilfällen kann die Frist auf 3 Arbeitstage verkürzt werden.

#### § 4 Fachkreise

- (1) Die Mitarbeitervertretungen folgender Einrichtungen bilden jeweils einen Fachkreis:
  - a. Krankenhäuser
  - b. Altenheime und Pflegedienste
  - c. Heil- und sozialpädagogische Einrichtungen / Heime
  - d. Caritas- und Fachverbände
  - e. Kirchengemeinden und Kindertagesstätten
  - f. Schulen
  - g. Bistum und sonstige Einrichtungen.

Die Zuordnung der Mitarbeitervertretungen zum jeweiligen Fachkreis erfolgt nach dem Hauptbetätigungsfeld der Einrichtung ausgehend von den Angaben der Mitarbeitervertretungen auf dem Rückmeldebogen, der nach jeder Wahl an die DiAG-Geschäftsstelle zu senden ist.

Mitglieder von Mitarbeitervertretungen aus Einrichtungen mit mehreren Betätigungsfeldern können in weiteren Fachkreisen als Gäste an den Sitzungen teilnehmen.

- (2) Die Fachkreise befassen sich mit den spezifischen Angelegenheiten ihres jeweiligen Dienstbereiches und erarbeiten Anregungen oder Vorschläge für den Vorstand und die Delegiertenversammlung der DiAG-MAV.
- (3) Die Fachkreise können zu Regional- und Arbeitsgruppensitzungen zusammentreten; die Gesamtdauer ist begrenzt auf insgesamt zwei Arbeitstage jährlich bzw. maximal 4 Sitzungen pro Jahr.
- (4) Der Vorstand hat das Recht an allen Fachkreissitzungen teilzunehmen.
- (5) Jede Mitarbeitervertretung kann ein Mitarbeitervertretungsmitglied mit Stimmrecht in die Fachkreissitzung entsenden. Die Teilnahme weiterer Mitarbeitervertretungsmitglieder ohne Stimmrecht ist möglich.
- (6) Die Fachkreise wählen in ihrer Sitzung einen Fachkreissprecher und Fachkreisvertreter, deren Anzahl sich nach § 2 richtet. Wählbar ist jedes Mitarbeitervertretungsmitglied des jeweiligen Fachkreises. Die Wahl findet in der ersten Sitzung nach Ende des einheitlichen Wahlzeitraumes gemäß § 13 MAVO, spätestens bis zum 31. August des jeweiligen MAV-Wahljahres gemäß § 13 MAVO statt. Mit der Neuwahl, spätestens am 31. August des Wahljahres nach § 13 MAVO, endet das Amt des bisherigen Fachkreissprechers und der Fachkreisvertreter. Sofern ein Fachkreissprecher oder Fachkreisvertreter während seiner Amtszeit als Fachkreissprecher oder Fachkreisvertreter dieses Amt verliert, findet in der nächsten Fachkreissitzung eine Nachwahl statt.
- (7) Der Fachkreissprecher leitet die Sitzungen des Fachkreises. Im Falle seiner Verhinderung werden die Sitzungen von einem Fachkreisvertreter oder falls auch das nicht möglich ist, von dem Geschäftsführer geleitet.

#### § 5 Allgemeines zu den Sitzungen und Versammlungen

- (1) Die Sitzungen des Vorstandes, der Delegiertenversammlungen und der Fachkreise sind nicht öffentlich. Zu einzelnen Punkten können sachkundige Personen beratend eingeladen werden. Können Sitzungen nach

Satz 1 wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht durch die körperliche Anwesenheit eines oder mehrerer Mitglieder durchgeführt werden, kann die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an der Sitzung auch mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Im Hinblick auf die Beschlussfähigkeit gelten die an der virtuellen Sitzung teilnehmenden Mitglieder als anwesend im Sinne des § 5 Abs. 2.

Vertreter aus der Regional-KODA Osnabrück/Vechta und / oder der Regionalkommission Nord der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes können zu einzelnen Sitzungen des Vorstandes, der Delegiertenversammlung oder der Fachkreise eingeladen werden, um über die Kommissionsergebnisse oder aktuelle Arbeitsvorhaben zu berichten und Anregungen aus der MAV-Arbeit entgegenzunehmen. Der Austausch soll mindestens einmal jährlich erfolgen.

- (2) Die Sitzung / Versammlung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Stimmberechtigten anwesend sind.
- (3) Beschlüsse bedürfen der Zustimmung der Mehrheit der stimmberechtigten Anwesenden, sofern nichts Spezielles in dieser Ordnung geregelt ist. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

Die Abstimmungen erfolgen per Handzeichen. Auf Antrag eines stimmberechtigten Anwesenden, der von mindestens 3 weiteren unterstützt wird, ist geheim abzustimmen.

- (4) Über jede Sitzung und Versammlung ist eine Niederschrift anzufertigen. Die Sitzungsniederschrift muss mindestens folgende Angaben enthalten:
  - a. Tag, Ort, Beginn, ggf. Unterbrechung und Schluss der Sitzung
  - b. Name der Teilnehmer; bei Fachkreissitzungen genügt die Anzahl der Teilnehmer
  - c. die Tagesordnung
  - d. den Wortlaut der Beschlussanträge und der Beschlüsse sowie die Abstimmungsergebnisse
  - e. ggf. die Wahlergebnisse.

Die Sitzungsniederschriften sollen spätestens zwei Wochen nach der Sitzung / Versammlung dem jeweiligen Leiter der Sitzung sowie dem Geschäftsführer zugeleitet werden.

Wünsche zur Berichtigung oder Ergänzung der Niederschrift müssen spätestens am Beginn der nächsten Sitzung / Versammlung vorgetragen werden.

## § 6 Dauer der Amtsinhaberschaft und Wahlen

- (1) Bezogen auf jedes Wahlamt nach dieser Ordnung gelten §§ 13c, 22 Abs. 2 MAVO entsprechend. Zudem tritt Amtsverlust ein, wenn das Gremium, das die Wahl vorgenommen hat, dem Amtsträger mit einer 2/3-Mehrheit der Stimmberechtigten das Misstrauen ausspricht oder bei Verlust der Mitgliedschaft in der MAV.
- (2) Der Amtsverlust bezieht sich jeweils nur auf das betroffene Amt. Ein Vorsitzender bleibt somit Vorstandsmitglied, wenn er von dem Vorsitz zurücktritt.
- (3) Die Wahl zu jedem Amt nach dieser Ordnung findet geheim mittels Stimmzettel statt. Die Wahl der 3 Vorstandsmitglieder erfolgt in einem Wahlgang, ebenso die Wahl der Fachkreisvertreter, sofern mehrere zu wählen sind. Gewählt werden können nur Anwesende, es sei denn, es liegt vor der Wahl eine textliche Einverständniserklärung des Kandidaten zu seiner Wahl in Abwesenheit vor. Gewählt ist / sind derjenige bzw. diejenigen, der / die die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat / haben.

## § 7 Rechtsstellung der Mitglieder der Gremien der DiAG-MAV

Für die Tätigkeiten als Vorstandsmitglied, Fachkreissprecher oder –vertreter sowie im Hinblick auf die Teilnahme an den Fachkreissitzungen gelten die Vorschriften des § 15 Abs. 1, 2, 3a, 4, 5 und 6 sowie §§ 18, 19, 20 MAVO entsprechend.

## § 8 Geschäftsstelle

- (1) Für die DiAG-MAV wird eine Geschäftsstelle unterhalten.
- (2) Die Geschäftsstelle wird mit einem Geschäftsführer und einer Verwaltungskraft mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens je 50 % einer Vollzeitstelle besetzt. Werden die Aufgaben von mehr als einer Person wahrgenommen, regeln die Beteiligten ihre Aufgabenverteilung im Rahmen ihrer Stellenbeschreibung selbständig.
- (3) Die Aufgaben des Geschäftsführers ergeben sich aus seiner Stellenbeschreibung. Er hat insbesondere folgende Aufgaben:
  - a. Er ist verantwortlich für die Leitung und Organisation der Geschäftsstelle.
  - b. Er führt in Absprache mit dem Vorstand die laufenden Geschäfte des Vorstandes, der Delegiertenversammlung und der Fachkreise.
  - c. Er organisiert in Absprache mit dem Vorstand Begegnungstage der Mitarbeitervertretung und Tage der Dienstgemeinschaft, an denen sich Mitarbeiter- und Dienstgebervetreter über mitarbeitervertretungsrelevante Themen informieren, austauschen und diskutieren können.
  - d. Er erstellt und verwaltet das Einrichtungs- und das Mitarbeitervertretungsverzeichnis.
  - e. Er übernimmt die technische Abwicklung des Schriftverkehrs der DiAG-MAV.
  - f. Er verwaltet die Bistumsmittel für die DiAG-Arbeit.
  - g. Er nimmt an allen Sitzungen des Vorstandes, der Delegiertenversammlung und der Fachkreise beratend teil.
  - h. Er fördert die Bildung neuer Mitarbeitervertretungen.
- (4) Der Geschäftsführer ist zudem zuständig für die Information und Beratung der MAVen in mitarbeitervertretungsrechtlichen Angelegenheiten. Er kann dazu Newsletter und Rundschreiben versenden, die Internetseite der DiAG-MAV oder andere digitale Kanäle nutzen, die Mitarbeitervertretungen in deren Sitzungen aufsuchen oder im Rahmen der Sitzungen der nach dieser Ordnung gewählten Gremien sprechen.

## § 9 Finanzierung

- (1) Der DiAG-MAV werden jährlich im Rahmen des Bistumshaushaltes Haushaltsmittel zur eigenverantwortlichen Bewirtschaftung zur Verfügung gestellt. Die Verwendung der Mittel sowie sonstige Einnahmen und Ausgaben sind dem Bistum jährlich in geeigneter Form schriftlich nachzuweisen.
- (2) Im Hinblick auf die Freistellung der Vorstandsmitglieder und Fachkreissprecher erfolgt eine Personalkosten-erstattung an die jeweiligen Einrichtungen durch das Bistum. Die jeweilige Höhe des Freistellungskontingentes wird durch Vereinbarung zwischen Bistumsleitung und Vorstand festgelegt. Über die Aufteilung dieses Kontingentes auf die jeweiligen Vorstandsmitglieder und Fachkreissprecher beschließt der Vorstand. Die Vorstandmitglieder und Fachkreissprecher sind von ihrem jeweiligen Dienstgeber mindestens pauschal im Umfang des zugewiesenen Freistellungskontingentes von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Im Übrigen gilt unabhängig vom Umfang der Personalkosten-erstattung § 7 Abs. 1 dieser Ordnung.



## § 10 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt zum 01.03.2023 in Kraft.

## Vorstand

[vorstand@diag-mav-os.de](mailto:vorstand@diag-mav-os.de)

Vorsitzende	Daniela <b>Wittrock</b>	Altenheim Johannesstift Papenburg	<a href="mailto:wittrock@diag-mav-os.de">wittrock@diag-mav-os.de</a>
Stellv. Vorsitzender	Hans <b>Schute</b>	Borromäus Hospital Leer	<a href="mailto:schute@diag-mav-os.de">schute@diag-mav-os.de</a>
Vorstandsmitglied	Harald <b>Hillers</b>	Gymnasium Marianum Meppen	<a href="mailto:hillers@diag-mav-os.de">hillers@diag-mav-os.de</a>

## Fachkreissprecher:innen

	<b>Krankenhäuser</b> Simone Sentker	Krankenhaus St. Joseph Stift Bremen	<a href="mailto:sentker@diag-mav-os.de">sentker@diag-mav-os.de</a>
	<b>Altenheime, Pflegedienste</b> Josef Haslöwer	St. Antoniusstift Alfhausen	<a href="mailto:hasloewer@diag-mav-os.de">hasloewer@diag-mav-os.de</a>
	<b>Heil- &amp; soz.päd. Einrichtungen</b> Günter Lammers	Caritas-Werkstatt Börger	<a href="mailto:lammers@diag-mav-os.de">lammers@diag-mav-os.de</a>
	<b>Caritas- und Fachverbände</b> Sabine Krüger	Malteser Hilfsdienst	<a href="mailto:krueger@diag-mav-os.de">krueger@diag-mav-os.de</a>
	<b>Kirchengemeinden &amp; Kin- dertagesstätten</b> Stefanie Deimann	Kirchengemeinde St. Antonius KiTa St. Bernadette Geeste	<a href="mailto:deimann@diag-mav-os.de">deimann@diag-mav-os.de</a>
	<b>Schulen</b> Harald Hillers	Gymnasium Marianum Meppen	<a href="mailto:hillers@diag-mav-os.de">hillers@diag-mav-os.de</a>
	<b>Bistum</b> Jutta Sievers	Kath. Kirchengemeinde Heilige Familie Weyhe	<a href="mailto:sievers@diag-mav-os.de">sievers@diag-mav-os.de</a>

## Recht haben und Recht bekommen

Nicht immer kommen Mitarbeitervertretung und Dienstgeber bei der tagtäglichen Zusammenarbeit zur gleichen Einschätzung in rechtlichen Fragen der Mitwirkung nach der MAVO. Oder der Dienstgeber „vergisst“ schlicht die Beteiligung der MAV an Entscheidungen. Oder die MAV fordert mehr Rechte als ihr nach der MAVO zu stehen. Dann ist der Weg vor das kirchliche Arbeitsgericht das richtige Mittel zu seinem Recht zu kommen. Wenn sich Dienstgeber und Mitarbeitervertretung bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten der Dienststelle nicht auf eine Regelung einigen können, hilft die Einigungsstelle eine praktikable Lösung zu finden.

## Anschriften

### **Einigungsstelle** für Mitarbeitervertretungsangelegenheiten

c/o Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.  
Geschäftsstelle in der Stabsstelle Recht, Frau Mithöfer,  
Knappsbrink 58, 49080 Osnabrück  
E-Mail: [einigungsstelle@caritas-os.de](mailto:einigungsstelle@caritas-os.de)  
Tel.: 0541 34978-217

### Gemeinsames **Kirchliches Arbeitsgericht** Hamburg

Geschäftsstelle, Danziger Straße 52a, 20099 Hamburg

### Arbeitsrechtliche **Schlichtungsstelle**

c/o Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.  
Geschäftsstelle in der Stabsstelle Recht, Frau Mithöfer,  
Knappsbrink 58, 49080 Osnabrück  
E-Mail: [schlichtungsstelle@caritas-os.de](mailto:schlichtungsstelle@caritas-os.de)  
Tel.: 0541 34978-217



[www.diag-mav-os.de](http://www.diag-mav-os.de)