

Grund-Ordnung für den Dienst in der Kirche

Diese Grund-Ordnung gilt seit dem 22. November 2022.

Die Voll-Versammlung vom Verband der Diözesen von Deutschland hat sie beschlossen.

Die katholischen Bischöfe und Erz-Bischöfe von Deutschland beschließen die folgende Grund-Ordnung.

Sie gilt für die einzelnen Diözesen.

Die Grund-Ordnung hat die folgenden Ziele.

Sie zeigt den Auftrag der Kirche.

Sie zeigt die Verantwortung der Kirche für die Menschen.

Sie regelt das Miteinander der Menschen.

Und sie regelt die Gemeinschaft von allen Menschen mit Gott.

Die Kirche darf ihre Angelegenheiten selbst regeln.

Dieses Recht garantiert das Grund-Gesetz.

Die Kirche muss dabei die Gesetze in Deutschland beachten.

Die Grund-Ordnung sichert die Glaub-Würdigkeit der Einrichtungen in der Kirche.

Und sie sichert die Glaub-Würdigkeit der Arbeit in der Kirche.

So kann die Kirche ihren Auftrag in der Gesellschaft besser wahrnehmen.

Die Grund-Ordnung beachtet dabei die Grund-Sätze der katholischen Sozial-Lehre.

Sie hilft der Kirche bei ihrer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

Grund-Ordnung für den Dienst in der Kirche

Artikel 1

Geltungsbereich

1. Diese Grund-Ordnung enthält die besonderen Grund-Lagen für den Dienst in der Kirche.
Der Dienst ist die Arbeit für die Kirche.
Die Grund-Ordnung regelt die Anforderungen in der Kirche an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
Sie regelt die Anforderungen in der Kirche an die Dienst-Geber.
Dienst-Geber sind die leitenden Personen in den Einrichtungen von der katholischen Kirche.
2. Einrichtungen sind Organisationen in der katholischen Kirche.
Das sind private Unternehmen und öffentlich-rechtliche Organisationen.
Die Einrichtungen arbeiten nach den Zielen von der Kirche.
Sie sind ein wichtiger Teil vom Leben in der katholischen Kirche.
Sie sind mit den Amts-Trägerinnen und Amts-Trägern eng verbunden.
Die Grund-Ordnung gilt nicht für gewinn-orientierte kirchliche Einrichtungen.
3. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinn der Grund-Ordnung sind die folgenden Personen.
 - a) Personen, die aufgrund einer Anstellung für die Kirche arbeiten.
Oder Personen, die als Beamte in der Kirche arbeiten.
 - b) Kleriker und Kandidaten für das Weihe-Amt.
 - c) Ordens-Angehörige, Personen im Noviziat und Postulat.
 - d) Führungs-Kräfte, die angestellt sind.
 - e) Auszubildende
 - f) Ehren-amtlich arbeitende Personen, die zur Einrichtung gehören.
4. Dienst-Geber sind die leitenden Personen in der Einrichtung.
Sie üben die Rechte und Pflichten in der Einrichtung aus.
5. Diese Grund-Ordnung gilt für folgende Bereiche in der katholischen Kirche.
 - a) Sie gilt für die Erzdiözesen und für die Diözesen.
 - b) Sie gilt für die Kirchen-Gemeinden und für die Kirchen-Stiftungen.
 - c) Sie gilt für die Verbände in den Kirchengemeinden.
 - d) Sie gilt für die Caritas-Verbände in den Diözesen.
Und für die Einrichtungen in den Caritas-Verbänden.
Wenn sie nach dem kirchlichen Recht öffentliche juristische Personen sind.
Öffentliche juristische Personen sind Einrichtungen oder Organisationen.
Ihnen sind Rechte von der Kirche übertragen.
 - e) Sie gilt für alle anderen öffentlichen juristischen Personen nach dem kanonischen Recht.
Wenn der Bischof von der Diözese für sie verantwortlich ist.
 - f) Sie gilt für die sonstigen kirchlichen Rechts-Träger.
Egal was für eine Rechts-Form sie haben.
Wenn die Gesetz-Gebung vom Bischof für sie gilt.
Und sie gilt für die rechtlich abhängigen Einrichtungen dieser kirchlichen Rechts-Träger.
6. Kirchliche Rechts-Träger sind Personen, Einrichtungen oder Organisationen in der Kirche.
Ihnen sind Rechte von der Kirche übertragen.
Sie sind nicht dem Bischof untergeordnet.
Die Rechts-Träger haben die Pflicht, die Grund-Ordnung umzusetzen.
Sie müssen die Regeln aus der Grund-Ordnung in den Regeln ihrer Organisation übernehmen.
Es kann sein, dass die Einrichtung keine schriftlichen Regeln hat.
Dann muss ein Notar eine Erklärung beglaubigen.
In der Erklärung muss stehen, dass der Rechts-Träger die Grund-Ordnung annimmt.
Diese Erklärung wird veröffentlicht.
Es kann sein, dass kirchliche Rechts-Träger die Grund-Ordnung nicht umsetzen.
Sie nehmen dann als Arbeit-Geber nicht am Selbst-Bestimmungs-Recht in der Kirche teil.
Das Selbst-Bestimmungs-Recht in der Kirche ist im Grund-Gesetz geregelt.

Artikel 2

Die Grund-Prinzipien im kirchlichen Dienst

1. Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft von Jesus Christus.
Die kirchlichen Einrichtungen sind ein Ort, an dem man diese Botschaft erleben kann.
Sie machen die Kirche für die Menschen sichtbar.
Sie sind dem Auftrag von Jesus Christus verpflichtet.
Sie sind ein Zeichen für das Reich Gottes in unserer Welt.
Das nennen wir unseren Sendungs-Auftrag.
2. Alle Menschen in den kirchlichen Einrichtungen arbeiten zusammen an diesem Sendungs-Auftrag.
Durch ihre Arbeit erfüllen sie gemeinsam den Sendungs-Auftrag.
Dieses gemeinsame Arbeiten nennen wir die Dienst-Gemeinschaft.
Der Sendungs-Auftrag gilt für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
 - Er gilt für ehren-amtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
 - Er gilt für haupt-amtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
 - Er gilt für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die leiten.
 - Er gilt für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die ausführen.
 - Er gilt für Christen.
 - Er gilt für anders-gläubige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
 - Er gilt für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die keiner Religion angehören.
3. Der Sendungs-Auftrag verbindet alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienst-Gemeinschaft.
4. Die Arbeit in der Kirche ist dem Auftrag von Jesus Christus verpflichtet.
Jesus Christus lädt alle Menschen zu den Grund-Vollzügen in der Kirche ein.
Mit Grund-Vollzügen meinen wir das Folgende.
 - Dazu gehört die Verkündigung und die Verbreitung vom Evangelium.
 - Dazu gehört das gemeinsame Feiern von Gottes-Diensten.
 - Dazu gehört Dienst an den Mitmenschen.
 - Und dazu gehört das Leben in der Gemeinschaft.

Alle diese Grund-Vollzüge gehören zusammen.

Sie sind miteinander verbunden.

Man kann sie nicht trennen.

Und Sie haben alle denselben Wert.

Artikel 3

Die katholische Identität und die katholische Verantwortung. Wie sie das christliche Profil erhalten und es stärken.

1. Katholische Einrichtungen haben eine christliche Vorstellung von Gott.
Das nennen wir das christliche Profil in der Einrichtung.
Katholische Einrichtungen haben eine christliche Vorstellung von den Menschen.
Das Wichtigste am christlichen Glauben ist die Nächsten-Liebe.
Und die Liebe von Gott.
Und die Liebe zu Gott.
Das Leben ist ein Geschenk von Gott.
Wir Menschen sollen das Leben respektieren und es schützen.
Kirchliche Einrichtungen arbeiten mit den Menschen zusammen.
Und das tun sie auf der Grundlage von Nächsten-Liebe.

2. Wir freuen uns über die Unterschiede unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
In den kirchlichen Einrichtungen empfinden wir Unterschiede als Bereicherung.
Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können die bedingungs-lose Liebe Gottes zeigen.
So zeigen sie eine Kirche, die den Menschen dient.

- Dabei kommt es nicht auf ihre konkreten Aufgaben an.
- Dabei kommt es nicht auf ihre Religion an.
- Dabei kommt es nicht auf ihr Alter an.
- Dabei kommt es nicht auf ihr Geschlecht an.
- Dabei kommt es nicht auf ihre sexuelle Identität an.
- Und dabei kommt es nicht auf ihre Lebensform an.

Wichtig ist für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nur eine positive Einstellung.
Und ihre Offenheit für die Botschaft vom Evangelium ist wichtig.
Sie müssen das christliche Profil in der Einrichtung achten.
Und sie müssen dieses christliche Profil in ihrem Arbeits-Bereich umsetzen.

3. Der Dienst-Geber ist verantwortlich für das christliche Profil in der Einrichtung.
Er soll die kirchlichen Ziele in der Einrichtung schützen und sie stärken.
Er sorgt für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
Damit sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können.
Der Dienst-Geber muss geeignete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen finden.
Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen das christliche Profil in der Einrichtung erhalten.
Und sie sollen das christliche Profil in der Einrichtung unterstützen.
Dazu müssen sie bereit sein.
Und dazu müssen sie in der Lage sein.

4. Alle Menschen sollen das christliche Profil in der Einrichtung gestalten.
Dazu sind sie verpflichtet.
Das ist die Aufgabe aller Menschen.
Und das ist eine tägliche Arbeit.
Der Dienst-Geber arbeitet daran zusammen mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.
Sie sollen das christliche Profil in der Einrichtung weiter-entwickeln.
Das christliche Profil soll nicht nur auf Papier stehen.
Also nicht nur in Leit-Bildern oder Konzepten stehen.
Die Menschen in den Einrichtungen sollen das christliche Profil umsetzen.
Wir wollen ein christliches Leben in den Einrichtungen führen.
Wir wollen für alle Menschen da sein.
Wenn die Menschen kirchliche Angebote wahrnehmen.
Dann sollen sie das christliche Profil erleben.

Artikel 4

Die Aufträge und Ziele für die Dienst-Geber

Dienst-Geber und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben Pflichten im Umgang miteinander.
Zu diesen Pflichten gehört die gemeinsame Sorge für alle Menschen, die in der Kirche arbeiten.
Und dazu gehört die Umsetzung vom Sendungs-Auftrag.
Dabei müssen sie folgende Handlungs-Aufträge und folgende Ziele beachten.
Für die Umsetzung dieser Ziele ist in erster Linie der Dienst-Geber verantwortlich.
Denn er plant die nötigen Personen und das nötige Material ein.

a) Wir arbeiten gegen vorhandene Benachteiligungen wegen dem Geschlecht.
Wir verhindern künftige Benachteiligungen wegen dem Geschlecht.
Männer und Frauen sind im kirchlichen Dienst gleichgestellt.
Der Dienst-Geber unterstützt die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
Damit sie Familie, Pflege und Beruf besser bewältigen können.
Das ist seine Pflicht.

b) Die Dienst-Geber in der Kirche setzen sich besonders für alle Personen in ihren Einrichtungen ein.
Sie schützen dabei die Würde und die Unverletzlichkeit von Menschen.
Sie setzen sich besonders für Minderjährige ein.
Und für schutz-bedürftige oder hilfe-bedürftige Erwachsene.
Sie finden Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.
Das alles sind wichtige Teile von der kirchlichen Arbeit.

c) Der Dienst-Geber fördert die beruflichen Fähigkeiten von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.
Der Dienst-Geber entwickelt Konzepte für gute Mitarbeiter-Führung.
Er setzt diese Konzepte um.
Und er berücksichtigt dabei das christliche Menschen-Bild.
Die Dienst-Geber sollen ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Wert-Schätzung führen.
Sie sollen mit ihnen gut zusammen-arbeiten.
Dazu sind sie verpflichtet.
Sie müssen eine vertrauens-volle und eine wert-schätzende Zusammen-Arbeit fördern.

Sie müssen angemessen und verständlich mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sprechen.
Das gilt für alle Berufe und alle Positionen in der Einrichtung.

d) Der Dienst-Geber übernimmt Verantwortung für die Gesundheit aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
Das gilt für die physische, die psychische und die seelische Gesundheit während dem Dienst.
Der Dienst-Geber sorgt für Arbeits-Sicherheit und für Gesundheits-Schutz.

e) Kirchliche Einrichtungen fördern die Teilnahme von Menschen mit Behinderung am Arbeits-Leben.

f) Für die Arbeit in der kirchlichen Einrichtung ist der kirchliche Sendungs-Auftrag wichtig.
Der Dienst-Geber führt die Einrichtung nach christlichen Werten.
Er setzt die Zeile von der Kirche um.
Dabei muss er die folgenden Bereiche beachten.

- Eine gute Finanz-Wirtschaft
- Eine wirksame und eine qualifizierte Aufsicht
- Verständlichkeit
- Funktionierende Kontroll-Systeme
- Überwachungs-Systeme

Kirchliche Einrichtungen haben eine Verantwortung für das Geld von der Kirche.
Der Dienst-Geber muss das Geld nachhaltig und einwandfrei einsetzen.
Er muss die Einrichtung wirtschaftlich, ökologisch und sicher für die Zukunft gestalten.
Das gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeits-Plätzen.

g) Manche Positionen haben keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen.
Wenn sie dem christlichen Menschen-Bild widersprechen.
Der Dienst-Geber setzt sich gegen solche Positionen ein.

Artikel 5

Fort-Bildungen und Weiter-Bildungen

1. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben einen Anspruch auf Fort-Bildung im Beruf.
Und einen Anspruch auf Weiter-Bildung im Beruf.
Die Weiter-Bildung besteht aus folgenden Bereichen.
Angebote zum Arbeits-Bereich.
Angebote zu Werten und zu religiösen Bereichen in der Arbeit.
Hilfe bei den Belastungen durch die Arbeit.

2. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen Angebote zu Fort-Bildungen und Weiter-Bildungen erhalten.
Die Teilnahme an diesen Bildungs-Angeboten ist für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Pflicht.
Sie sollen bei diesen Angeboten verschiedene Fähigkeiten erwerben.
Das sind Fähigkeiten für den Beruf und die Tätigkeit.
Das sind religiöse und ethische Fähigkeiten.
Mit diesen neuen Fähigkeiten können die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen den Menschen besser helfen.
Und sie können mit diesen Fähigkeiten das christliche Profil in der Einrichtung stärken.
Neben diesen Pflicht-Veranstaltungen gibt es freiwillige Angebote.
Dabei geht es um Glaubens-Fragen und um Fragen in der Seel-Sorge.
Also um Sinn-Fragen und Glaubens-Fragen im Leben.
Die Diözesen und Erzdiözesen und die Verbände von der Caritas bieten solche Veranstaltungen an.
Es geht bei diesen Veranstaltungen um das christliche Profil.
Und es geht um religiöse und um spirituelle Angebote.
 3. Die Kosten für die Fort-Bildung und die Weiter-Bildung übernimmt fast immer der Dienst-Geber.
Genau Einzelheiten finden Sie in anderen Ordnungen von der katholischen Kirche.
-

Artikel 6

Anforderungen für das Einstellen von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen

1. Der Dienst-Geber muss beim Einstellen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf einige Dinge achten.
Bewerber und Bewerberinnen müssen die fachlichen Grund-Lagen für die Arbeit erfüllen.
Sie müssen die Fähigkeiten für die Aufgaben mitbringen.
Sie müssen persönlich geeignet sein.
Der Dienst-Geber muss ihnen die christlichen Ziele und die christlichen Werte in der Einrichtung erklären.
Damit die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Arbeit an den katholischen Zielen ausrichten.
Und damit sie die übertragenen Aufgaben erfüllen können.
Bei der Bewerbung schützen wir den Bereich private Lebens-Gestaltung.
Die Bewerber und Bewerberinnen erkennen die Ziele und die Werte in der kirchlichen Einrichtung an.
Das tun sie durch ihre Unterschrift auf dem Arbeits-Vertrag.
 2. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen die gleichen Ziele und die gleichen Werte haben.
Das sind die Ziele und die Werte in der katholischen Kirche.
 3. Wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Glaubens-Fragen unterrichten.
Dann müssen sie katholisch sein.
Wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich von Seel-Sorge arbeiten.
Dann müssen diese Personen katholisch sein.
 4. Auch andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen katholisch sein.
Wenn sie eine besondere Verantwortung für das katholische Profil in der Einrichtung haben.
Wenn sie das katholische Profil in der Einrichtung inhaltlich prägen.
Wenn sie das katholische Profil in der Einrichtung mitverantworten.
Und wenn sie das katholische Profil nach außen vertreten.
Dann müssen sie katholisch sein.
 5. Manche Personen stellen wir nicht ein.
Wenn Personen sich feindlich gegen die Kirche verhalten.
Wenn Personen aus der katholischen Kirche ausgetreten sind.
Dann stellen wir sie nicht ein.
Bitte beachten Sie auch Artikel 7 Absatz 3 und Absatz 4.
Die Artikel gelten auch für dieses Thema.
-

Artikel 7

Anforderungen im laufenden Dienst

1. Der Dienst-Geber hat die Verantwortung für die Ziele in der Einrichtung.
Diese Verantwortung hat er gemeinsam mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.
Diese Ziele nennen wir den Sendungs-Auftrag von der Kirche.
2. Der Sendungs-Auftrag von der Kirche führt zu Anforderungen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
Diese Anforderungen meinen hauptsächlich das Verhalten bei der Arbeit.
Das Verhalten außerhalb von der Arbeit ist nur manchmal wichtig.
 - Wenn viele Menschen es sehen können.
 - Wenn es wichtige Werte in der katholischen Kirche verletzt.
 - Wenn es die Glaub-Würdigkeit in der Kirche beeinträchtigt.

Dann ist das Verhalten außerhalb von der Arbeit wichtig.

Das private Leben ist damit nicht gemeint.

Das Beziehungs-Leben bewerten wir nicht.

Das Beziehungs-Leben hat auch keine rechtlichen Folgen.

Bei manchen Menschen ist das private Leben wichtig für die Kirche.

Die Kirche hat besondere Anforderungen an manche Menschen.

- Das sind kirchliche Seel-Sorger.
- Das sind Kandidaten für das Weihe-Amt.
- Das sind Ordens-Angehörige.
- Das sind Personen im Noviziat und im Postulat.

3. Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen sich nicht feindlich gegen die Kirche verhalten.
Das schadet der Glaub-Würdigkeit von der Kirche.
Ein solches Verhalten können wir rechtlich verfolgen.
Unter kirchen-feindlichem Verhalten verstehen wir folgende Punkte.
Das Verhalten findet öffentlich statt.
Es richtet sich gegen die Kirche.
Oder gegen die Werte von der katholischen Kirche.

- Man darf keine Werbung für Abtreibungen machen.
- Man darf keine Werbung für ein fremden-feindliches Verhalten machen.
- Man darf die katholischen Glaubens-Inhalte, Riten oder Bräuche nicht herabwürdigen.
- Man darf keine Werbung für religiöse und andere Überzeugungen machen.
- Wenn sie im Widerspruch zu katholischen Glaubens-Inhalten stehen.
- Man darf keine Werbung während der Arbeits-Zeit für andere Religionen machen.
- Oder Werbung für andere Weltanschauungs-Gemeinschaften machen.

4. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können aus der katholischen Kirche austreten.
So ein Austritt beendet allerdings den Arbeits-Vertrag.
Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin wird dann entlassen.
Es gibt manchmal Ausnahmen von dieser Regel.
Für solche Ausnahmen muss es wichtige Gründe geben.

5. Manchmal erfüllen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen die Anforderungen im Arbeits-Vertrag nicht mehr.
Dann muss der Dienst-Geber die Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen beraten.
Damit sie die Anforderungen im Arbeits-Vertrag wieder erfüllen können.
Der Dienst-Geber hat dann die folgenden Möglichkeiten.
 - Er kann ein klärendes Gespräch führen.
 - Er kann eine Abmahnung schreiben.

- Er kann eine Versetzung oder Änderungs-Kündigung schreiben.
 - Er muss zuerst solche milderer Maßnahmen nutzen.
 - Am Ende kann er aber den Arbeits-Vertrag beenden und ihn kündigen.
-

Artikel 8

Das Recht von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Vertretung

1. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wählen Mitarbeiter-Vertretungen.
Das tun sie nach den Regeln von den Kirchen-Gesetzen.
Die Mitarbeiter-Vertretungen sichern die Interessen von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in den kirchlichen Einrichtungen.
Sie sind an den Entscheidungen vom Dienst-Geber beteiligt.
Sie arbeiten mit dem Dienst-Geber zusammen.
Die Mitarbeiter-Vertretungen arbeiten auch für die Interessen von den Einrichtungen.
 2. Dienst-Geber und Mitarbeiter-Vertretung sollen mit Vertrauen zusammen-arbeiten.
Sie sollen sich bei ihren Aufgaben gegenseitig unterstützen.
 3. Dienst-Geber und Mitarbeiter-Vertretung treffen zusammen Dienst-Vereinbarungen.
Diese Dienst-Vereinbarungen regeln die Zusammen-Arbeit.
Sie richten sich nach den Regeln in der geltenden Mitarbeiter-Vertretungs-Ordnung.
Dienst-Vereinbarungen gelten sofort und verbindlich.
 4. Dienst-Geber sollen die Gründung von Mitarbeiter-Vertretungen unterstützen.
Ab einer gewissen Größe von Einrichtungen ist eine Mitarbeiter-Vertretung nötig.
Es werden Arbeits-Gemeinschaften für die Mitarbeiter-Vertretungen gebildet.
Die Arbeits-Gemeinschaften unterstützen die Arbeit von den Mitarbeiter-Vertretungen.
Es gibt Arbeits-Gemeinschaften in den Diözesen.
Es gibt Arbeits-Gemeinschaften in den Erzdiözesen.
Es gibt Arbeits-Gemeinschaften im Verband der Diözesen Deutschlands.
Das ist die Deutsche Bischofs-Konferenz.
Die Kosten für die Arbeits-Gemeinschaften übernehmen die Diözesen, Erzdiözesen oder der Verband der Diözesen Deutschlands.
 5. Alles weitere regelt die jeweils geltende Mitarbeiter-Vertretungs-Ordnung.
-

Artikel 9

Arbeits-Bedingungen im kirchlichen Dienst gestalten

1. Es gibt in der Kirche arbeits-rechtliche Kommissionen.
Sie bestehen aus der gleichen Anzahl von Mitarbeiter-Vertretern und Dienst-Gebern.
Die arbeits-rechtlichen Kommissionen verhandeln und beschließen die Arbeits-Bedingungen im kirchlichen Dienst.
2. Die arbeits-rechtlichen Kommissionen arbeiten demokratisch.
Sie versuchen ein-stimmige Entscheidungen zu treffen.
Sie stimmen über ihre Beschlüsse ab.
Beschlüsse brauchen eine Mehrheit, damit sie gelten.
Die Mitarbeiter-Vertreter in den arbeits-rechtlichen Kommissionen werden demokratisch gewählt.

3. Es gibt verschiedene Interessen zwischen Dienst-Gebern und Mitarbeiter-Vertretern.
Die verschiedenen Interessen für die Arbeits-Bedingungen sollen durch Verhandeln gelöst werden.
Und durch gegenseitiges Nachgeben.
Streik und Aussperrung widersprechen diesem Konzept.
Sie sind für die Kirche keine Lösung.
Dienst-Geber schließen keine Tarif-Verträge mit Mitarbeiter-Vertretern ab.
Manchmal kommt kein Beschluss in der arbeits-rechtlichen Kommission zustande.
Dann kann die arbeits-rechtliche Kommission ein verbindliches Vermittlungs-Verfahren starten.
Das Vermittlungs-Verfahren leitet ein neutraler Vorsitzender.
Das verbindliche Vermittlungs-Verfahren muss mit einem Beschluss enden.
Der Beschluss enthält entweder eine neue Regelung.
Oder er stellt fest, dass keine Regelung gefunden wurde.
 4. Die Beschlüsse von arbeits-rechtlichen Kommissionen brauchen die Zustimmung vom zuständigen Bischof.
Erst danach sind die rechts-wirksam und gültig.
Danach gelten die Beschlüsse für die Dienst-Geber sofort und verbindlich.
Der Dienst-Geber gestaltet sofort alle Arbeits-Verträge nach diesen Beschlüssen.
Die Arbeits-Verträge sind nach den Regeln aus der kirchlichen Arbeitsvertrags-Ordnungen geschrieben.
 5. Es gibt Schlichtungs-Stellen in der Kirche.
Sie helfen bei Streit über die Auslegung von den geltenden Arbeitsvertrags-Ordnungen.
Sie helfen bei Streit über die Anwendung von den geltenden Arbeitsvertrags-Ordnungen.
Auch staatliche Gerichte dürfen bei Streit über das Arbeits-Verhältnis helfen.
 6. Andere Ordnungen regeln die Details für das Regelungs-Verfahren im kirchlichen Arbeits-Recht.
Das sind verschiedene Ordnungen von den arbeits-rechtlichen Kommissionen.
-

Artikel 10

Koalitions-Freiheit

1. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst können sich zusammen-tun.
Das ist ihr Recht durch die Koalitions-Freiheit.
Eine Koalition ist eine Mitarbeiter-Vertretung.
Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können in der Mitarbeiter-Vertretung ihre Arbeits-Bedingungen beeinflussen.
Sie können dort ihre Wirtschafts-Bedingungen beeinflussen.
Sie dürfen schon vorhandenen Mitarbeiter-Vertretungen beitreten.
Und sie dürfen in Mitarbeiter-Vertretungen mitarbeiten.
 2. Die Mitarbeiter-Vertretungen arbeiten im Rahmen von den verfassungs-rechtlichen Grenzen.
Die Mitarbeiter-Vertretungen dürfen in den kirchlichen Einrichtungen für neue Mitglieder werben.
Sie dürfen über ihre Aufgabe informieren.
Sie dürfen ihre Mitglieder betreuen.
 3. Die Mitarbeiter-Vertretungen sind an der Arbeit in den arbeits-rechtlichen Kommissionen beteiligt.
 4. Die Mitarbeiter-Vertretungen müssen die besonderen Rechte in der Kirche beachten.
Die Kirche hat das Recht, ihren Dienst selbst zu regeln.
Diese Rechte stehen in der deutschen Verfassung.
Die Mitarbeiter-Vertretungen müssen diese Rechte respektieren.
 5. Alles weitere regeln die Ordnungen von den arbeits-rechtlichen Kommissionen.
-

Artikel 11

Rechts-Schutz durch Gerichte

1. Für manche Arbeits-Verhältnisse in der Kirche ist das staatliche Arbeits-Recht zuständig.
Dann sind die staatlichen Arbeits-Gerichte für den Rechts-Schutz zuständig.
2. Es gibt auch gerichtlichen Rechts-Schutz durch unabhängige kirchliche Gerichte.
Die kirchlichen Gerichte sind zuständig für die folgenden Punkte.
 - Für Rechtsstreitigkeiten über Themen von den kirchlichen Ordnungen
 - Für ein Arbeits-Vertrags-Recht
 - Für das Mitarbeiter-Vertretungs-Recht

Für Streit über die Regelungen auf dem Gebiet von dem kirchlichen Mitarbeiter-Vertretungs-Recht sind Einigungs-Stellen zuständig.

3. Die kirchlichen Richter sind von Anweisungen unabhängig und nur an Gesetze und Rechte gebunden.
Ein Richter muss katholisch sein.
Er darf nicht in der Ausübung von seinen Rechte gehindert sein.
Er muss das Wohl von der gesamten Kirche und von allen Menschen beachten.
4. Alle Beteiligten werden von den Arbeits-Gerichten in der Kirche angehört.
Die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeits-Gerichten sind öffentlich.
Auch die Beweis-Aufnahme ist öffentlich.
Und die Verkündigung von Urteilen ist öffentlich.
5. Alles weitere regelt die kirchliche Arbeits-Gerichts-Ordnung.

Artikel 12

Bewertung

Der Verband der Diözesen Deutschlands prüft die Grund-Ordnung.
Das passiert fünf Jahre nach dem Start von der Grund-Ordnung.
Der Verband der Diözesen Deutschlands prüft, ob die Grund-Ordnung wirkt.
Er prüft, ob die Grund-Ordnung sinn-voll ist.
Er teilt dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofs-Konferenz die Ergebnisse mit.