

# **Kirchenaufsichtliche Genehmigung von Dienstverträgen im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse mit Mitarbeitern in den caritativen Einrichtungen der katholischen Kirchengemeinden**

**Verwaltungsverordnung vom 24. Mai 1995**

Az 5/G 602/82

Die am 26.11.1993 vom Erzbischof von Paderborn erlassene Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse – GO – (KA 1993, Stück 13<sup>1</sup>) enthält Regelungen, die vom Dienstgeber bei der Anstellung von Mitarbeitern zu beachten sind. Dies gibt Veranlassung, das Genehmigungsverfahren für die Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den caritativen Einrichtungen der katholischen Kirchengemeinden neu zu regeln.

Bekanntlich sind die Dienstverträge, in Krankenhäusern auch Belegarzt- und Konsiliararztverträge, die Kirchengemeinden mit ihren Mitarbeitern abschließen, sowie die sich hierauf beziehenden KV-Beschlüsse nur wirksam, wenn sie kirchenaufsichtlich genehmigt sind (§ 21 Abs. 2 des Gesetzes über die Verwaltung des katholischen Kirchenvermögens vom 24.07.1924 i.V.m. Ziffer 7 der Anordnung des Ministers für Wissenschaft, Kunst und Volksbildung, betreffend die Veröffentlichung der Regelung der Rechtsgültigkeit der Beschlüsse der kirchlichen Verwaltungsorgane durch die bischöflichen Behörden vom 20.02.1928<sup>2</sup>).

## **I. Regelung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Krankenhaus und Altenheim gelten die folgenden Regelungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses:

- a) Die Einstellungsvoraussetzungen des Art. 3 der Grundordnung müssen erfüllt sein.  
Bewerberinnen und Bewerber, die einen Loyalitätsverstoß, im Sinne des Art. 5 GO begangen haben, können nicht eingestellt werden.
- b) Die Bewerberin/der Bewerber ist katholischer Konfession. Um auf Dauer das Profil und den Bestand der katholischen Einrichtung zu fördern, ist es erforderlich, dass der Anstellungsträger sich auch weiterhin in erster Linie um die Anstellung geeigneter katholischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemüht. Deshalb kann auf die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche nur ausnahmsweise verzichtet werden,

---

<sup>1</sup> [Geltende Fassung: H.1.11.]

<sup>2</sup> [Vgl. heute Art. 7 der Geschäftsanweisung für den Kirchenvorstand, der auch in staatliches Recht umgesetzt wurde; abgedruckt: D.3.24.]

wenn trotz intensiver Bemühungen kein geeigneter katholischer Bewerber gefunden werden konnte und der ordnungsgemäße Betrieb der Einrichtung bei Nichtbesetzung der freien Stelle infrage gestellt würde. Die Bemühungen um die Einstellung von katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind aktenkundig zu machen, z.B. durch Anzeigen.

In der Ausschreibung soll zum Ausdruck kommen, dass es sich um eine katholische Einrichtung handelt und dass ein katholischer Bewerber gesucht wird.

- c) Die Bewerberin/der Bewerber wurde über die besonderen Loyalitätspflichten der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (s. Art. 4 GO) belehrt und auf die arbeitsrechtlichen Folgen bei Verstößen gegen diese Pflichten hingewiesen.
- d) Vor der Einstellung eines nicht katholischen Arztes soll der Vorsitzende des Kirchenvorstandes mit dem Bewerber ein Gespräch über die die ärztliche Tätigkeit betreffenden Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre führen und ihm insbesondere folgende Unterlagen aushändigen:
  - 1.) „Erklärung über den Schwangerschaftsabbruch“ der Kongregation für die Glaubenslehre (Beilage zum Kirchlichen Amtsblatt 1975, Stück 4)
  - 2.) Bekanntmachung „zur moraltheologischen Beurteilung der Sterilisation“ (KA 1975, Stück 6, Nr. 96)<sup>1</sup>
  - 3.) Verlautbarung der Kongregation für die Glaubenslehre zur „Sterilisation in katholischen Krankenhäusern“ (KA 1975 Stück 23 Nr. 271)<sup>2</sup>

Sonderdrucke der vorstehenden Veröffentlichungen können beim Diözesancaritasverband angefordert werden.

Die schriftliche Bestätigung des Bewerbers, die vorstehenden Unterlagen erhalten zu haben, bitten wir, zu den Akten zu nehmen.

- e) Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) und ihre Anlagen in ihrer jeweils geltenden Fassung sind Vertragsbestandteil.
- f) Die für die vereinbarte Eingruppierung angewandten Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1 der AVR müssen der Tätigkeit entsprechen.
- g) Es werden keine Zusatzvereinbarungen getroffen, und es werden keine Zulagen gewährt, die nicht mit den AVR übereinstimmen.

## **II. Besonderheiten bei der Besetzung von herausgehobenen Stellen:**

Bei der Anstellung von

- a) Abteilungsrzten (Chefarzten)

---

<sup>1</sup> [Abgedruckt: E.6.12a.]

<sup>2</sup> [Abgedruckt: E.6.12b.]

- b) Oberärzten, nicht Funktionsoberärzten
- c) Belegärzten
- d) Konsiliarärzten, sofern schriftliche Vereinbarungen getroffen sind
- e) Verwaltungsleitern/-direktoren
- f) Personalleitern
- g) Pflegedienstleitern
- h) Heimleitern
- i) Leitern von Krankenpflegeschulen
- j) Mitarbeitern im Krankenhaussozialdienst
- k) sonstigen Mitarbeitern ab Vergütungsgruppe 2 AVR aufwärts (außer Ärzten und Mitarbeitern im pflegerischen Bereich).

können grundsätzlich nur katholische Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden.

Ausnahmen sind nur möglich,

- a) wenn der ordnungsgemäße Betrieb der Einrichtung bei Nichtbesetzung der Stelle infrage gestellt ist;
- b) wenn die zu besetzende Stelle mehrfach öffentlich ausgeschrieben wurde, ohne dass sich ein katholischer Bewerber mit der unverzichtbar erforderlichen fachlichen und menschlichen Qualifikation angeboten hätte.

Diese Ausnahmeregelung gilt auch für nicht katholische hausinterne Bewerberinnen und Bewerber für diese Stellen.

Um eine Stellenvermittlung für katholische Bewerber zu fördern, muss immer in der Wochenzeitung „Rheinischer Merkur“ ausgeschrieben werden, sofern keine geeignete Bewerbung vorhanden ist. Die Ausschreibung kann zeitgleich in mehreren Blättern erfolgen.

Hinweis: Bei den unter II. genannten Mitarbeitern handelt es sich überwiegend um „Mitarbeiter mit leitenden Aufgaben“ im Sinne der Grundordnung. Der Begriff „Mitarbeiter mit leitenden Aufgaben“ ist nicht identisch mit dem in der MAVO verwendeten Begriff des „Mitarbeiters in leitender Stellung“ (§ 3 Abs. 2 Nr. 4 MAVO). Nicht jeder Mitarbeiter mit „leitenden Aufgaben“ im Sinne der GO ist Mitarbeiter in „leitender Stellung“ im Sinne der MAVO. Mitarbeiter mit „leitenden Aufgaben“ im Sinne der Grundordnung ist, wer Funktionen wahrnimmt, die besondere Bedeutung für den Bestand, die Entwicklung und die Glaubwürdigkeit der Einrichtung hinsichtlich ihres kirchlichen Auftrages haben.

Leitende Aufgaben im Sinne der Grundordnung obliegen z.B. den Mitgliedern der Krankenhaus-Betriebsleitung (leitender Arzt, leitende Pflegekraft und Leiter des Wirtschafts- und Verwaltungsdienstes und andere in die Betriebsleitung berufene Mitglieder).

Die Mitarbeiter mit leitenden Aufgaben im Sinne der Grundordnung sind auf diese Wertung des Dienstgebers bei der Belehrung nach I Buchst. c besonders hinzuweisen.

### III. Durchführung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung

- 1) Mit Verfügung vom 05.08.1993 ist der Diözesan-Caritasverband mit der kirchenaufsichtlichen Genehmigung von Arztverträgen beauftragt worden. Alle übrigen genehmigungsbedürftigen Personalvorgänge werden weiterhin vom Erzbischöflichen Generalvikariat bearbeitet.
- 2) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht unter II. fallen, und die unter I. genannten Einstellungsvoraussetzungen erfüllt sind, gelten alle Arbeitsverträge bis auf Widerruf als genehmigt. Die Überprüfung der Einstellungspraxis vor Ort behalten wir uns vor.  
Dienstverträge der in II. genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind immer zur kirchenaufsichtlichen Genehmigung vorzulegen.
- 3) Der Kirchenvorstandsbeschluss und der Anstellungsvertrag bzw. Belegarzt-/Konsiliararztvertrag sind in dreifacher Ausfertigung vorzulegen.  
Beizufügen sind bei allen Bewerbern Personalangaben zur kirchlichen Trauung (katholische kirchlich gültige Trauung) mit Datum und Ortsangabe und zum Familienstand (ledig, verheiratet, geschieden, wiederverheiratet). Bei katholischen Bewerbern ist ein pfarramtliches Zeugnis beizufügen.
- 4) Mit Rücksicht auf die rechtlichen Folgen für den Dienstgeber darf der Mitarbeiter die Arbeit erst dann aufnehmen, wenn ihm die Ausfertigung des kirchenaufsichtlich genehmigten Dienstvertrages ausgehändigt worden ist.
- 5) Liegen Musterverträge vor, z.B. für Abteilungsärzte und Belegärzte, sind diese in der jeweils gültigen Fassung bei den Vertragsverhandlungen mit Bewerbern zugrunde zu legen und im wesentlichen unverändert zu vereinbaren.
- 6) Bei Anwendung dieser Verfügung sind die geltenden Bestimmungen und Regelungen wie z.B. Musterorganisationsstatut für katholische Krankenhäuser im Erzbistum Paderborn (KA 1982, Stück 1, Nr. 7), Grundordnung für die katholischen Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (KA 1983 Nr. 225)<sup>1</sup> in den jeweils geltenden Fassungen, zu beachten.

Wir bitten darum, die vorliegende Neuregelung des Genehmigungsverfahrens im Hinblick auf die Bestimmungen des Vermögensverwaltungsgesetzes und der Anwendung der Grundordnung in einer Sitzung des Kirchenvorstandes eingehend zu beraten.

[...] Die Rundschreiben vom 09.02.1982 und 06.06.1983 werden durch dieses Rundschreiben ersetzt.

---

<sup>1</sup> [Abgedruckt: E.6.31.]