

AMTSBLATT

FÜR DIE DIÖZESE REGENSBURG

HERAUSGEGEBEN VOM BISCHÖFLICHEN ORDINARIAT REGENSBURG

2015

Nr. 9

30. Oktober

Inhalt: Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse – Inkraftsetzung der Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse und Aufhebung der Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz vom 24.06.2002 – Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst – Verordnung zur Durchführung der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO-DVO)

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands
vom 27. April 2015

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

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

die folgende

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Artikel 1 Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

¹Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). ²Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, müssen

anerkennen und ihrem Handeln zugrunde legen, dass Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche auszurichten haben.

Artikel 2 Geltungsbereich

(1) Diese Grundordnung gilt für

- a) die (Erz-)Diözesen,
- b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) die Verbände von Kirchengemeinden,
- d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
- f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen und deren Einrichtungen.

(2) ¹Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. ²Wenn sie dieser Verpflichtung

nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

- (3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind; dessen ungeachtet sind sie Teil der Dienstgemeinschaft.
- (4) Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

Artikel 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

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

Artikel 4 Loyalitätsobliegenheiten

- (1) ¹Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. ²Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne

der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich; dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.

- (2) Von nicht katholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.
- (3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.
- (4) ¹Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. ²Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

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

toritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC),

- d) die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- a) den Austritt aus der katholischen Kirche,
- b) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i. V. m. c. 751 CIC),
- c) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet,
- d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Ziff. 2c) entsprechende Anwendung.

- (3) ¹Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. ²Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. ³Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. ⁴Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. ⁵Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn

schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen. ⁶Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.

- (4) ¹Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-)Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-)Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet. ²Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt und über fundierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt. ³Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen. ⁴Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.
- (5) ¹Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Ordnung unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der zentralen Stellen nach Absatz 4 die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der vorstehenden Regelungen einer Überprüfung unterziehen. ²Er erstattet dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz Bericht und unterbreitet Vorschläge für mögliche Änderungen.

Artikel 6 Koalitionsfreiheit

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

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

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

Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung

¹Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers

beteiligt werden. ²Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). ³Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.

Artikel 9 Fort- und Weiterbildung

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

Artikel 10 Gerichtlicher Rechtsschutz

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

Inkraftsetzung der Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Mit Wirkung zum 1. Januar 2016 setze ich die von der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands verabschiedete „Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 27. April 2015“, die in den vorstehenden Volltext der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. April 2015“ bereits eingearbeitet ist, für das Bistum Regensburg in Kraft.

Die „Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz zur Unvereinbarkeit von

Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz mit den Loyalitätsobliegenheiten nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ vom 24. Juni 2002 (Amtsblatt Regensburg Nr. 10/2002, S. 82) wird für das Bistum Regensburg zum 1. Januar 2016 aufgehoben.

Regensburg, den 27. Oktober 2015

+ 

Bischof von Regensburg

Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst

I. Präambel

1. Der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen, ist der Auftrag der Kirche.¹ In lebendigen Gemeinden und Gemeinschaften bemüht sie sich, weltweit diesem Auftrag durch die Verkündigung des Evangeliums, die Feier der Eucharistie und der anderen Sakramente sowie durch den Dienst am Mitmenschen gerecht zu werden.² Diese Sendung verbindet alle Glieder im Volk Gottes; sie bemühen sich, ihr je an ihrem Ort und je nach ihrer Begabung zu entsprechen.³ Diesem Ziel dienen auch die Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können. Wer in ihnen tätig ist, wirkt an der Erfüllung dieses Auftrags mit. Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden – unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und ihrer rechtlichen Organisation – eine Dienstgemeinschaft.
2. In der Bundesrepublik Deutschland ist der Kirche durch das Grundgesetz die Freiheit garantiert, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten.⁴ Die Kirche kann ihre Sendung und ihren Dienst in vielfältigen Formen verwirklichen. Sie ist nicht darauf beschränkt, dafür besondere kircheneigene Gestaltungsformen zu entwickeln, sondern kann sich auch der jedermann offenstehenden Privatautonomie bedienen, um ein Dienstverhältnis zu begründen und zu regeln.⁵ Deshalb ist es ihr möglich, neben den ehrenamtlichen auch hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.
3. Für alle, die im kirchlichen Dienst stehen, trägt die Kirche eine besondere Verantwortung. Aufgrund ihrer Sendung ist die Kirche verpflichtet, die Persönlichkeit und Würde der einzelnen Mitarbeiterin und des einzelnen Mitarbeiters zu achten und zu schützen und das Gebot

der Lohngerechtigkeit zu verwirklichen.⁶ Das kirchliche Arbeitsrecht muss daher außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden, wie sie die Katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat.⁷

Für kirchliche Dienstverhältnisse ergeben sich daraus folgende Grundsätze:

II. Eigenart des kirchlichen Dienstes

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

III. Anforderungen an Träger und Leitung kirchlicher Einrichtungen

1. Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung kirchlicher Einrichtungen haben sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der Kirche auszurichten.⁹ Jede dieser Einrichtungen muss sich als Teil der Kirche begreifen. Keine Einrichtung darf sich ohne Zustimmung der zuständigen kirchlichen Autorität „katholisch“ nennen.¹⁰
2. Träger und Leitung tragen die Verantwortung für den kirchlichen Charakter der Einrichtung. Sie

¹ Vgl. ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL, Dogmatische Konstitution *Lumen gentium* über die Kirche, 1, 5; ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL, Pastorale Konstitution *Gaudium et spes* über die Kirche in der Welt von heute, 3, 19, 40, 45.

² Vgl. ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL, Dogmatische Konstitution *Lumen gentium* über die Kirche, 8, 9, 26; ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL, Pastorale Konstitution *Gaudium et spes* über die Kirche in der Welt von heute, 24, 27, 41, 42, 88.

³ CIC cc. 208, 211, 215, 216.

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

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

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

⁷ Vgl. ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL, Pastorale Konstitution *Gaudium et spes* über die Kirche in der Welt von heute, 67.

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

⁹ Vgl. PAPST JOHANNES PAUL II., Apostolische Konstitution *Ex corde Ecclesiae* über die Katholischen Universitäten (15. August 1990), Allgemeine Normen Art. 2.

¹⁰ CIC cc. 216, 300, 803 § 3, 808.

haben auch dafür zu sorgen, dass in der Einrichtung geeignete Personen tätig sind, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu pflegen und zu fördern.¹¹ Nur wenn die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes beachtet und der kirchliche Charakter der Einrichtung durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bejaht werden, kann die Kirche ihren Dienst an dem Menschen glaubwürdig erfüllen.

IV. Anforderungen der Kirche an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

(2) Von nicht katholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen. Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

(3) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

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

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

1. In der Bundesrepublik Deutschland hat die Kirche das verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Regelungsverfahren zu schaffen, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu beteiligen. Das Tarifvertragssystem mit dem zu seinen Funktionsvoraussetzungen gehörenden Arbeitskampf sichert nicht die Eigenart des kirchlichen Dienstes. Tarifverträge kirchlicher Einrichtungen mit verschiedenen

¹¹ Vgl. PAPST JOHANNES PAUL II., Apostolische Konstitution *Ex corde Ecclesiae* über die Katholischen Universitäten (15. August 1990), Allgemeine Normen Art. 4.

¹² Vgl. CIC c. 231 § 1.

Gewerkschaften sind mit der Einheit des kirchlichen Dienstes unvereinbar. Streik und Aussperrung widersprechen den Grunderfordernissen des kirchlichen Dienstes. Für die Einrichtungen der Glaubensverkündigung und die Werke der Nächstenliebe gäbe daher die Kirche ihren Sendungsauftrag preis, wenn sie ihren Dienst den Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems unterordnen würde.

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

VI. Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung

Nach dem Grundgesetz bestimmt die Kirche für den ihr zugeordneten Bereich, „ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebs, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen“.¹³ Die Mitbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist geboten, weil sie den Dienst der Kirche verantwortllich mitgestalten. Die Verwirklichung der Mitbestimmung kann nicht von der Verfasstheit der Kirche, ihrem Auftrag und der kirchlichen Dienstverfassung getrennt werden. Hierzu wurde aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts die Ordnung für Mitarbeitervertretungen erlassen. Damit füllen die Kirchen den vom Staat zu selbstbestimmter Gestaltung anerkannten Regelungsraum auch zur Wahrung einer Konkordanz mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung aus. Zwar entscheiden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst darüber, ob

eine Mitarbeitervertretung gebildet wird; der Dienstgeber hat aber im Rahmen der geltenden Regelung daran mitzuwirken und etwaige Hindernisse zu beseitigen. Er soll denjenigen, die ein Amt in der Mitarbeitervertretung übernehmen, erforderliche Hilfen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben anbieten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die Möglichkeit des Mitarbeitervertretungsrechts nutzen, ihre Rechte und Interessen, ihre Anliegen und Sorgen in der vorgesehenen Weise zur Geltung zu bringen. Der Dienstgeber darf sie hieran nicht hindern. Der kircheneigene Weg im Mitarbeitervertretungsrecht schließt schon im Hinblick auf die kirchliche Soziallehre eine gleichwertige soziale Verantwortung ein. Gleichwohl erfordert dieser Weg Unterschiede zum weltlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht. Sie haben ihren Grund in der Sendung der Kirche.

VII. Koalitionsfreiheit kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

VIII. Gerichtlicher Rechtsschutz

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

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

IX. Gemeinsame Verantwortung

1. Bei ihrer Entscheidung für ein kircheneigenes Dienst- und Arbeitsrecht hat sich die Kirche davon leiten lassen, „dass das Grundgesetz der menschlichen Vervollkommnung und deshalb auch der Umwandlung der Welt, das neue Gebot der Liebe ist, ... dass allen Menschen der Weg der Liebe offensteht und dass der Versuch, eine allumfassende Brüderlichkeit herzustellen, nicht vergeblich ist“.¹⁴ Wenn die erzieherischen, caritativen, missionarischen und sozialen Einrichtungen von diesem Glauben durchdrungen sind, bringen sie den Auftrag der Kirche in der Welt von heute für alle Menschen verständlich zum Ausdruck.¹⁵
2. Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sinn, Ziel und Struktur des kirchlichen Dienstes und ihre eigene Aufgabe darin besser erkennen können, kommt ihrer Aus- und Fortbildung große Bedeutung zu. Sie müssen bereits in der Ausbildungsphase mit den funktionalen Erfordernissen, aber genauso mit den ethischen und religiösen Aspekten ihres Dienstes vertraut gemacht werden.

Im Rahmen der fachlichen und beruflichen Weiterbildung muss auch für Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie für die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste in angemessener Weise

Raum geschaffen werden. Nur in einem Klima wechselseitigen Respekts und Vertrauens kann sich eine Spiritualität entwickeln, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Einsatz trägt, den Menschen dient und die Kirche als Ganze bereichert.¹⁶

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

Würzburg, den 27. April 2015

Für die Diözese Regensburg



Bischof von Regensburg

¹⁴ Vgl. ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL, Pastorale Konstitution *Gaudium et spes* über die Kirche in der Welt von heute, 38.

¹⁵ Vgl. 2 Kor 3,2.

¹⁶ Vgl. 1 Kor 12,14–21.

Verordnung zur Durchführung der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO-DVO)

Aufgrund des § 22 der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20.03.2014 (Amtsblatt Regensburg vom 24.03.2014, S. 39 ff.) wird die Verordnung zur Durchführung der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO-DVO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20.03.2014 (Amtsblatt Regensburg vom 24.03.2014, S. 51 ff.) wie folgt neu gefasst:

I. Zu § 3 a KDO (Meldung von Verfahren automatisierter Verarbeitung):

- (1) Sofern Verfahren automatisierter Verarbeitungen meldepflichtig sind, sind diese vor Inbetriebnahme schriftlich dem Diözesandatenschutzbeauftragten zu melden. Sofern ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter bestellt ist, ist diesem gemäß § 18 b Abs. 2 KDO eine Übersicht nach § 3a Abs. 2 KDO zur Verfügung zu stellen.
- (2) Für die Meldung von Verfahren automatisierter Verarbeitung vor Inbetriebnahme beziehungsweise die dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten zur Verfügung zu stellende Übersicht soll das Muster gemäß der Anlage verwandt werden.

II. Zu § 4 KDO:

- (1) Zum Kreis der bei der Datenverarbeitung tätigen Personen im Sinne des § 4 KDO gehören die in den Stellen gemäß § 1 Abs. 2 KDO gegen Entgelt beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen. Sie werden belehrt über:
 1. den Inhalt der KDO und anderer für ihre Tätigkeit geltender Datenschutzvorschriften; dies geschieht durch Hinweis auf die für den Aufgabenbereich des Mitarbeiters wesentlichen Grundsätze und im Übrigen auf die Texte in der jeweils gültigen Fassung. Diese Texte werden zur Einsichtnahme und etwaigen kurzfristigen Ausleihe bereitgehalten; dies wird dem Mitarbeiter bekannt gegeben,
 2. die Verpflichtung zur Beachtung der in Nummer 1 genannten Vorschriften bei ihrer Tätigkeit in der Datenverarbeitung,
 3. mögliche disziplinarrechtliche bzw. arbeitsrechtliche/rechtliche Folgen eines Verstoßes gegen die KDO und andere für ihre Tätigkeit geltende Datenschutzvorschriften,
 4. das Fortbestehen des Datengeheimnisses nach Beendigung der Tätigkeit bei der Datenverarbeitung.
- (2) Über die Beachtung der Verpflichtung ist von den bei der Datenverarbeitung tätigen Perso-

nen eine schriftliche Erklärung nach näherer Maßgabe des Abschnittes III abzugeben. Die Urschrift der Verpflichtungserklärung wird zu den Personalakten der bei der Datenverarbeitung tätigen Personen genommen, welche eine Ausfertigung der Erklärung erhalten.

- (3) Die Verpflichtung auf das Datengeheimnis erfolgt durch den Dienstvorgesetzten der in der Datenverarbeitung tätigen Personen oder einen von ihm Beauftragten.

III. Zu § 4 KDO:

- (1) Die schriftliche Verpflichtungserklärung der bei der Datenverarbeitung tätigen Personen gemäß § 4 Satz 2 KDO hat zum Inhalt,
 1. Angaben zur Identifizierung (Vor- und Zuname, Geburtsdatum und Anschrift sowie Beschäftigungsdienststelle),
 2. die Bestätigung,
 - a) dass auf die für den Aufgabenbereich des Mitarbeiters wesentlichen Grundsätze und im Übrigen auf die Texte in der jeweils gültigen Fassung sowie
 - b) auf die Möglichkeit der Einsichtnahme und etwaigen kurzfristigen Ausleihe dieser Texte hingewiesen wurde,
 3. die Verpflichtung, die KDO und andere für ihre Tätigkeit geltende Datenschutzvorschriften in der jeweils gültigen Fassung sorgfältig einzuhalten,
 4. die Bestätigung, dass sie über disziplinarrechtliche bzw. arbeitsrechtliche/rechtliche Folgen eines Verstoßes gegen die KDO belehrt wurden.
- (2) Die schriftliche Verpflichtungserklärung ist von der bei der Datenverarbeitung tätigen Person unter Angabe des Ortes und des Datums der Unterschriftsleistung zu unterzeichnen.
- (3) Für die schriftliche Verpflichtungserklärung ist das Muster gemäß der Anlage zu verwenden.

IV. Zu § 6 KDO:

Anlage 1 zu § 6 KDO

Werden personenbezogene Daten automatisiert, verarbeitet oder genutzt, ist die innerbehördliche oder innerbetriebliche Organisation so zu gestalten, dass sie den besonderen Anforderungen des Datenschutzes gerecht wird. Dabei sind insbesondere Maßnahmen zu treffen, die je nach der Art der zu

schützenden personenbezogenen Daten oder Datenkategorien geeignet sind,

1. Unbefugten den Zutritt zu Datenverarbeitungsanlagen, mit denen personenbezogene Daten verarbeitet oder genutzt werden, zu verwehren (Zutrittskontrolle),
2. zu verhindern, dass Datenverarbeitungssysteme von Unbefugten genutzt werden können (Zugangskontrolle),
3. zu gewährleisten, dass die zur Benutzung eines Datenverarbeitungssystems Berechtigten ausschließlich auf die ihrer Zugriffsberechtigung unterliegenden Daten zugreifen können, und dass personenbezogene Daten bei der Verarbeitung, Nutzung und nach der Speicherung nicht unbefugt gelesen, kopiert, verändert oder entfernt werden können (Zugriffskontrolle),
4. zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten bei der elektronischen Übertragung oder während ihres Transports oder ihrer Speicherung auf Datenträger nicht unbefugt gelesen, kopiert, verändert oder entfernt werden können, und dass überprüft und festgestellt werden kann, an welche Stellen eine Übermittlung personenbezogener Daten durch Einrichtungen zur Datenübertragung vorgesehen ist (Weitergabekontrolle),
5. zu gewährleisten, dass nachträglich überprüft und festgestellt werden kann, ob und von wem personenbezogene Daten in Datenverarbeitungssysteme eingegeben, verändert oder entfernt worden sind (Eingabekontrolle),
6. zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten, die im Auftrag verarbeitet werden, nur entsprechend den Weisungen des Auftraggebers verarbeitet werden können (Auftragskontrolle),
7. zu gewährleisten, dass personenbezogene Daten gegen zufällige Zerstörung oder Verlust geschützt sind (Verfügbarkeitskontrolle),
8. zu gewährleisten, dass zu unterschiedlichen Zwecken erhobene Daten getrennt verarbeitet werden können.

Anlage 2 zu § 6 KDO

1.0 Aufgaben und Ziele dieser Anlage

Diese Anlage regelt den Einsatz von Arbeitsplatzcomputern in kirchlichen Stellen. Sie ist als Ergänzung zu § 6 der Anordnung über den Kirchlichen Datenschutz (KDO) und den zu ihr ergangenen bereichsspezifischen Datenschutzregelungen in ihren jeweils geltenden Fassungen anzusehen.

2.0 Arbeitsplatzcomputer/Datenverarbeitungsanlage

- Arbeitsplatzcomputer (APC) im Sinne dieser Anlage sind alle selbständigen Systeme der

Datenverarbeitung, die von einer kirchlichen Stelle im Sinne des § 1 Abs. 2 KDO zur Erfüllung ihrer Aufgaben genutzt werden.

- Sie können als Einzelgerät (Stand-Alone-PC) oder in Verbindung mit anderen APC (Netzwerken) bzw. anderen Systemen als Datenverarbeitungsanlage installiert sein.
- Als APC sind z. B. auch tragbare Geräte (Laptops bzw. Notebooks oder Netbooks), Tabletcomputer und Mobiltelefone sowie Drucker bzw. Kopierer mit eigener Speichereinheit zu behandeln.

3.0 Allgemeine Grundsätze

3.1 Verantwortlichkeit der Mitarbeiter

- Mitarbeiter im Sinne dieser Anlage sind über die in § 2 Abs. 12 KDO genannten Beschäftigten hinaus auch ehrenamtlich für kirchliche Stellen tätige Personen, die APC verwenden.
- Jeder Mitarbeiter trägt die datenschutzrechtliche Verantwortung für eine vorschriftsmäßige Ausübung seiner Tätigkeit. Es ist ihm untersagt, personenbezogene Daten zu einem anderen als dem in der jeweils rechtmäßigen Aufgabenerfüllung liegenden Zweck zu verarbeiten oder zu übermitteln.

3.2 Verantwortlichkeit der Dienststellenleiter

- Die jeweils als Dienststellenleiter verantwortliche Person ist durch den Generalvikar oder durch die sonst vorgesetzte Dienststelle zu bestimmen.
- Der Dienststellenleiter legt fest, welche im Sinne der KDO schutzwürdigen Daten auf Datenverarbeitungsanlagen gespeichert und verarbeitet werden.
- Ihm obliegt die zutreffende Einordnung der jeweiligen Daten in die Datenschutzklassen nach dieser Anlage zur KDO-DVO.
- Der Dienststellenleiter klärt die Mitarbeiter über die Gefahren, die aus der Nutzung einer Datenverarbeitungsanlage erwachsen, sowie über den möglichen Schaden, der kirchlichen Einrichtungen aus einer Datenschutzverletzung erwachsen kann, auf.
- Der Dienststellenleiter stellt sicher, dass ein Konzept zur datenschutzrechtlichen Ausgestaltung der Datenverarbeitungsanlagen erstellt wird.
- Der Dienststellenleiter kann seine Aufgaben und Befugnisse nach dieser Durchführungsverordnung durch schriftliche Anordnung auf geeignete Mitarbeiter übertragen.

3.3 Technische und organisatorische Maßnahmen

Mit der Eingabe, Speicherung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten auf Anlagen der elektronischen Datenverarbeitung darf erst begonnen werden, wenn die Daten verarbeitende Stelle die nach der Anlage 1 zu § 6 KDO und die nach dieser Anlage erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Schutz dieser Daten getroffen hat.

3.4 Mindestanforderungen

Unabhängig vom Grad der Schutzbedürftigkeit der Daten sind dabei zumindest folgende Maßnahmen zu treffen:

- Das nach § 3a Abs. 4 KDO zu führende Verzeichnis hat darüber hinaus den regelmäßigen Nutzer, den Standort und die interne Kennzeichnungs-Nummer zu enthalten.
- Alle bei der Verarbeitung personenbezogener Daten beteiligten Personen haben die Verpflichtungserklärung gemäß § 4 Abs. 2 Satz 1 KDO abzugeben. Den Mitarbeitern, die die Verpflichtungserklärung unterschrieben haben, sind die jeweils gültige Anordnung über den Kirchlichen Datenschutz, etwaige Verordnungen, Dienstanordnungen oder Dienstvereinbarungen und die in ihrem Arbeitsbereich zu beachtenden bereichsspezifischen Datenschutzregelungen (Schulen, Krankenhäuser, Friedhöfe etc.) in geschäftsüblicher Weise zugänglich zu machen.
- Es ist sicherzustellen, dass auf dienstlich genutzten Anlagen der elektronischen Datenverarbeitung ausschließlich autorisierte Programme zu dienstlichen Zwecken verwendet werden. Die Benutzung privater Programme ist unzulässig.
- Werden Daten aus den Melderegistern der kommunalen Meldebehörden in kirchlichen Rechenzentren verarbeitet, so orientieren sich die Schutzmaßnahmen an den BSI-IT-Grundschutzkatalogen. Rechenzentren im Sinne dieser Vorschrift sind die für den Betrieb von größeren, zentral in mehreren Dienststellen eingesetzten Informations- und Kommunikationssystemen erforderlichen Einrichtungen.

4.0 Datenschutzklassen

- Das Ausmaß der möglichen Gefährdung personenbezogener Daten bestimmt Art und Umfang der Sicherungsmaßnahmen. Zur Erleichterung der Einordnung bedient sich diese Anlage der Definition dreier Datenschutzklassen, die sich aus der Art der zu verarbeitenden Daten ergeben. Dem Dienststellenleiter, der die Einordnung vornimmt, steht es frei, aus Gründen des Einzelfalles die zu verarbeitenden Daten anders einzuordnen als hier vorgesehen. Diese Gründe sollen kurz dokumentiert werden.

- Bei der Einordnung in die einzelnen Datenschutzklassen ist auf die Daten abzustellen, die vom Benutzer bewusst bearbeitet und gespeichert werden.

4.1 Datenschutzklasse I

Zur Datenschutzklasse I gehören personenbezogene Daten, deren Missbrauch keine besonders schwer wiegende Beeinträchtigung des Betroffenen erwarten lässt. Hierzu gehören insbesondere Adressangaben ohne Sperrvermerke, z. B. Berufs-, Branchen- oder Geschäftsbezeichnungen.

4.2 Datenschutzklasse II

Zur Datenschutzklasse II gehören personenbezogene Daten, deren Missbrauch den Betroffenen in seiner gesellschaftlichen Stellung oder in seinen wirtschaftlichen Verhältnissen beeinträchtigen kann. Hierzu gehören z. B. Daten über Mietverhältnisse, Geschäftsbeziehungen sowie Geburts- und Jubiläumsdaten usw.

4.3 Datenschutzklasse III

Zur Datenschutzklasse III gehören personenbezogene Daten, deren Missbrauch die gesellschaftliche Stellung oder die wirtschaftlichen Verhältnisse des Betroffenen erheblich beeinträchtigen kann. Hierzu gehören z. B. Daten über kirchliche Amtshandlungen, gesundheitliche Verhältnisse, strafbare Handlungen, religiöse oder politische Anschauungen, die Mitgliedschaft in einer Religionsgesellschaft, arbeitsrechtliche Rechtsverhältnisse, Disziplina-entscheidungen usw. sowie Adressangaben mit Sperrvermerken.

4.4 Nicht elektronisch zu verarbeitende Daten

Daten, deren Kenntnis dem Beicht- oder Seelsorgegeheimnis unterliegen sowie Daten über die Annahme einer Person an Kindes Statt (Adoptionsgeheimnis) sind in besonders hohem Maße schutzbedürftig. Ihre Ausspähung oder Verlautbarung würde dem Vertrauen in die Verschwiegenheit katholischer Dienststellen und Einrichtungen schweren Schaden zufügen. Daher dürfen diese Daten nicht auf APC verarbeitet werden, es sei denn, es handelte sich um aus dem staatlichen Bereich übernommene Daten.

4.5 Einordnung in die Datenschutzklassen

- Bei der Einordnung der zu speichernden personenbezogenen Daten in die vorgenannten Schutzklassen ist auch deren Zusammenhang mit anderen gespeicherten Daten, der Zweck ihrer Verarbeitung und das anzunehmende Missbrauchsinteresse zu berücksichtigen.
- Die Einordnung spricht der Dienststellenleiter aus; er soll einen etwa bestellten betrieblichen Datenschutzbeauftragten und kann den Diözesandatenschutzbeauftragten dazu anhören.

- Wenn keine Einordnung festgelegt ist, gilt automatisch die Datenschutzklasse III, sofern nicht die Voraussetzungen der Ziffer 4.4 vorliegen.

5.0 Besondere Gefahrenlagen

5.1 Nutzung privater Datenverarbeitungssysteme zu dienstlichen Zwecken

Die Verarbeitung personenbezogener Daten auf privaten Datenverarbeitungssystemen zu dienstlichen Zwecken ist grundsätzlich unzulässig. Unter bestimmten Voraussetzungen kann sie als Ausnahme vom Dienststellenleiter genehmigt werden. Die Genehmigung erfolgt schriftlich unter Nennung der Gründe.

5.2 Fremdzugriffe

Der Zugriff aus und von anderen Datenverarbeitungsanlagen durch Externe (z. B. Fremdfirmen, fremde Dienststellen) schafft besondere Gefahren hinsichtlich der Ausspähung von Daten. Minimalanforderung ist eine Verpflichtung des Externen auf die KDO. Art und Umfang der Zugriffe sind auf ein Mindestmaß zu reduzieren und gesondert zu regeln.

Für die Fernwartung gilt § 8 KDO entsprechend.

V. Zu § 12 Abs. 3 KDO:

- (1) Die Unterrichtung des Betroffenen (§ 2 Abs. 1 KDO) über eine Übermittlung gemäß § 12 Abs. 3 Satz 1 KDO erfolgt schriftlich.
- (2) Sie enthält
 1. die Bezeichnung der übermittelnden Stelle einschließlich der Anschrift,
 2. die Bezeichnung des Dritten, an den die Daten übermittelt werden, einschließlich der Anschrift,
 3. die Bezeichnung der übermittelten Daten.

VI. Zu § 13 Abs. 1 KDO:

- (1) Der Antrag des Betroffenen (§ 2 Abs. 1 KDO) auf Auskunft ist schriftlich an die verantwortliche Stelle (§ 2 Abs. 8 KDO) zu richten oder dort zu Protokoll zu erklären.
- (2) Der Antrag soll die Art der personenbezogenen Daten, über die Auskunft begehrt wird, näher bezeichnen. Der Antrag auf Auskunft über personenbezogene Daten, die weder automatisiert verarbeitet noch in einer nicht automatisierten Datei gespeichert sind, muss Angaben enthalten, die das Auffinden der Daten ermöglichen.
- (3) Der Antrag kann beschränkt werden auf Auskunft über

1. die zur Person des Betroffenen gespeicherten Daten oder
 2. die Herkunft dieser Daten oder
 3. die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, an die die Daten weitergegeben worden sind oder
 4. den Zweck, zu dem diese Daten gespeichert sind.
- (4) Vorbehaltlich der Regelung in § 13 Abs. 3 KDO wird die Auskunft in dem beantragten Umfang von der verantwortlichen Stelle (§ 2 Abs. 8 KDO) schriftlich erteilt.
 - (5) Wenn die Erteilung der beantragten Auskunft gemäß § 13 Abs. 2 oder 3 KDO zu unterbleiben hat, so ist dies dem Antragsteller schriftlich mitzuteilen. Die Versagung der beantragten Auskunft soll begründet werden. Für den Fall, dass eine Begründung gemäß § 13 Abs. 4 KDO nicht erforderlich ist, ist der Antragsteller darauf hinzuweisen, dass er sich an den Diözesandatenschutzbeauftragten wenden kann; die Anschrift des Diözesandatenschutzbeauftragten ist ihm mitzuteilen.

VII. Zu § 13 a KDO:

- (1) Die Benachrichtigung des Betroffenen (§ 2 Abs. 1 KDO) gemäß § 13 a Abs. 1 KDO erfolgt, soweit die Pflicht zur Benachrichtigung nicht nach § 13a Abs. 2 und 3 entfällt, schriftlich durch die verantwortliche Stelle.
- (2) Sie enthält
 1. die zur Person des Betroffenen gespeicherten Daten,
 2. die Bezeichnung der verantwortlichen Stelle,
 3. den Zweck, zu dem die Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden.
 4. die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, soweit der Betroffene nicht mit der Übermittlung an diese rechnen muss.

VIII. Zu § 14 KDO:

- (1) Der Betroffene (§ 2 Abs. 1 KDO) kann schriftlich beantragen, ihn betreffende personenbezogene Daten zu berichtigen oder zu löschen. Der Antrag ist schriftlich an die Stellen gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 und 3, im Falle des § 1 Abs. 2 Nr. 1 an das Bistum zu richten.
- (2) In dem Antrag auf Berichtigung sind die Daten zu bezeichnen, deren Unrichtigkeit behauptet wird. Der Antrag muss Angaben über die Umstände enthalten, aus denen sich die Unrichtigkeit der Daten ergibt.

- (3) In dem Antrag auf Löschung sind die personenbezogenen Daten zu bezeichnen, deren Speicherung für unzulässig gehalten wird. Der Antrag muss Angaben über die Umstände enthalten, aus denen sich die Unzulässigkeit der Speicherung ergibt.
- (4) Die zuständige Stelle entscheidet schriftlich über Anträge gemäß Abs. 1. Die Entscheidung ist dem Antragsteller bekannt zu geben. Im Falle des § 14 Abs. 8 KDO sind ihm die Stellen anzugeben, die von der Berichtigung, Löschung oder Sperrung verständigt worden sind. Ist eine Verständigung aufgrund des § 14 Abs. 8 KDO unterblieben, sind dem Antragsteller die Gründe dafür mitzuteilen.
- (5) Der Widerspruch gemäß § 14 Abs. 5 KDO ist schriftlich oder zur Niederschrift bei der verantwortlichen Stelle (§ 2 Abs. 8 KDO) einzulegen.

Die Umstände, aus denen sich das schutzwürdige Interesse des Betroffenen wegen seiner besonderen persönlichen Situation ergibt, sind von dem Betroffenen darzulegen. Die verantwortliche Stelle entscheidet über den Widerspruch in geeigneter Form. Die Entscheidung ist dem Betroffenen bekannt zu geben.

IX. Inkrafttreten

Diese Durchführungsverordnung tritt am 01. November 2015 in Kraft.

Gleichzeitig tritt die Verordnung zur Durchführung der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO-DVO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20.03.2014 (Amtsblatt Regensburg vom 24.03.2014, S. 51 ff.) außer Kraft.

Anlagen

1. Zu Abschnitt I. KDO-DVO (§ 3 a KDO Meldung von Verfahren automatisierter Verarbeitungen)

Die Notwendigkeit für die in den nachfolgenden Formularen (Muster 1 und Muster 2) geforderten Angaben ergibt sich aus § 3 a KDO. Für jedes automatisierte Verfahren einer verantwortlichen Stelle füllt der Rechtsträger (§ 1 Abs. 2 KDO) ein Formular nach Muster 1 und Muster 2 aus.

Muster 1

Allgemeine Angaben (§ 3a Abs.2 Nr. 1 und Nr. 2 KDO)

1. Name und Anschrift
 - 1.1 des Rechtsträgers (§ 1 Abs. 2 KDO) (z.B. Kirchengemeinde)
 - 1.2 der verantwortlichen Stelle (Jede Person oder Stelle, die personenbezogene Daten für sich selbst erhebt, verarbeitet oder nutzt oder dies durch andere im Auftrag vornehmen lässt [§ 2 Abs. 8 KDO]) (z.B. Kindergarten der Kirchengemeinde)
2. Vertretung der verantwortlichen Stelle
 - 2.1 der nach der Verfassung (Statut, Geschäftsordnung, Satzung) berufene Leiter der verantwortlichen Stelle (z.B. Leiterin des Kindergartens der Kirchengemeinde)
 - 2.2 mit der Leitung der Datenverarbeitung in der verantwortlichen Stelle beauftragte Personen (z.B. beauftragte Gruppenleiterin im Kindergarten der Kirchengemeinde)

Besondere Angaben (§ 3a Abs.2 Nr. 3 bis Nr. 7 KDO)

3. Zweckbestimmung der Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung (z.B. Mitglieder- und Bestandspflege)
4. Betroffene Personengruppen und Daten oder Datenkategorien
 - 4.1 Beschreibung der betroffenen Personengruppen (z. B. Arbeitnehmer, Gemeindemitglieder, Patienten usw.)
 - 4.2 Beschreibung der diesbezüglichen Daten oder Datenkategorien (Mit „Daten“ sind „personenbezogene Daten“ i. S. d. § 2 Abs. 1 KDO gemeint, wie z.B. Name, Anschrift, Geburtsdatum, Religionszugehörigkeit. Grundsätzlich reicht jedoch die Angabe von Datenkategorien, z.B. Personaldaten, aus. Sogenannte „besondere Arten personenbezogener Daten“ (vgl. § 2 Abs. 10 KDO) sind entsprechend anzugeben.)
5. Empfänger oder Kategorien von Empfängern, denen die Daten mitgeteilt werden können (Jede Person oder Stelle, die Daten erhält [§ 2 Abs. 9 KDO]) (z.B. Behörden, kirchliche Stellen, Versicherungen, ärztl. Personal usw.)
6. Regelfristen für die Löschung der Daten
7. Geplante Datenübermittlung ins Ausland

Ort, Datum, Unterschrift

Muster 2

Allgemeine Angaben (§ 3a Abs.2 Nr. 1 und Nr. 2 KDO)

- 1. Name und Anschrift
 - 1.1 des Rechtsträgers (§ 1 Abs. 2 KDO) (z.B. Kirchengemeinde)
 - 1.2 der verantwortlichen Stelle (Jede Person oder Stelle, die personenbezogene Daten für sich selbst erhebt, verarbeitet oder nutzt oder dies durch andere im Auftrag vornehmen lässt [§ 2 Abs. 8 KDO]) (z.B. Kindergarten der Kirchengemeinde)
- 2. Vertretung der verantwortlichen Stelle
 - 2.1 der nach der Verfassung (Statut, Geschäftsordnung, Satzung) berufene Leiter der verantwortlichen Stelle (z.B. Leiterin des Kindergartens der Kirchengemeinde)
 - 2.2 mit der Leitung der Datenverarbeitung in der verantwortlichen Stelle beauftragte Personen (z.B. beauftragte Gruppenleiterin im Kindergarten der Kirchengemeinde)

Besondere Angaben (§ 3a Abs.2 Nr. 8 und Nr. 9 KDO)

- 3. Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit der Verarbeitung (z.B. Konfigurationsübersicht, Netzwerkstruktur, Betriebs- und Anwendungssoftware, spezielle Sicherungssoftware usw.)
- 4. Zugriffsberechtigte Personen

Ort, Datum, Unterschrift

2. Zu Abschnitt III. KDO-DVO (§ 4 Satz 2 KDO) :

Verpflichtungserklärung

Ich verpflichte mich,

die Anordnung über den kirchlichen Datenschutz – KDO - des Bistums vom sowie die anderen für meine Tätigkeit geltenden Datenschutzregelungen einschließlich der zu ihrer Durchführung ergangenen Bestimmungen sorgfältig einzuhalten und bestätige, dass ich auf die wesentlichen Grundsätze der für meine Tätigkeit geltenden Bestimmungen hingewiesen wurde. Ich wurde ferner darauf hingewiesen, dass die KDO und die Texte der übrigen für meine Tätigkeit geltenden Datenschutzvorschriften bei ... eingesehen und auch für kurze Zeit ausgeliehen werden können.. das Datengeheimnis auch nach Beendigung meiner Tätigkeit zu beachten.

Ich bin darüber belehrt worden, dass ein Verstoß gegen das Datengeheimnis gleichzeitig einen Verstoß gegen die Schweigepflicht darstellt, der disziplinarrechtliche beziehungsweise arbeitsrechtliche/ rechtliche Folgen haben kann.

Diese Erklärung wird zu den Akten genommen.

Vor- und Zuname, Anschrift:

Ort, Datum, Unterschrift

Regensburg, den 26. Oktober 2015

Prälat Michael Fuchs
Generalvikar

