

Grundlage für entsprechende Zahlungen. Dies gilt in gleicher Weise für die VBL sowie die verschiedenen Zusatzversorgungskassen der Länder. Es steht zu vermuten, dass die Rechtsprechung weitere Satzungsneuerungen zulassen wird, so dass die Kassen abermals die Möglichkeit haben, ihre unangemessenen Regelungen rechtskonform auszugestalten. Mit §§ 305 ff. BGB ist dies freilich nicht in Einklang zu bringen.

Dennoch bieten sich aufgrund der derzeitigen Rechts- und Satzungslage gute Chancen, aus den „maroden“ Zusatzversorgungskassen auszusteigen. Auch wenn ein Ausstieg zum Nulltarif möglicherweise am Ende nicht gelingt, besteht doch eine aussichtsreiche Verhandlungsposition der Beteiligten, eine Verständigung mit der Kasse auf Beträge zu erreichen, die deutlich unter den errechneten Gegenwerten liegt. ■

Blick ins Kirchenarbeitsrecht: Die neue Grundordnung für das Arbeitsrecht der katholischen Kirche

RA, FAArbR Dr. Christian von Tiling, Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg

Die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) hat am 27.4.2015 eine Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) beschlossen. Die Änderungen beziehen sich sowohl auf das Individualarbeitsrecht (Prüfungs- und Aufklärungspflichten, Loyalitätsobliegenheiten) als auch auf das kollektive Arbeitsrecht (Zugangsrecht der Gewerkschaften). Diese grundlegenden Neuregelungen und deren Auswirkungen für den einzelnen katholischen Arbeitgeber sollen im Folgenden dargestellt werden.

I. Prüfung der Einstellungsvoraussetzungen und Erfüllung der Aufklärungspflichten

Der Arbeitgeber hat zunächst vor jeder Stellenbesetzung die Erfüllung der in Art. 3 der neuen GrO normierten **Einstellungsvoraussetzungen** zu prüfen. Diese sind **unverändert** geblieben.

- Eine **kirchenfeindliche Betätigung** oder ein Kirchenaustritt ist weiterhin ein absolutes Ausschlusskriterium für die Einstellung in den kirchlichen Dienst.
- Für alle Stellen existiert die Anforderung, dass die Bewerber „die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen“ und eine „**Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung**“ zeigen müssen.
- Darüber hinaus gelten für bestimmte Stellen weitergehende Anforderungen. So dürfen zur Erfüllung pastoraler und katechetischer Aufgaben sowie „in der Regel“ erzieherischer und leitender Aufgaben nur **Angehörige der katholischen Kirche** eingestellt werden. Die Formulierung „in der Regel“ signalisiert, dass in begründeten Ausnahmefällen auch evangelische Christen oder konfessionslose Personen eingestellt werden dürfen. Katholische Arbeitgeber sind gut beraten, von dieser Öffnungsklausel nur im Notfall Gebrauch zu machen. Sonst steht bei den staatlichen Arbeitsgerichten die Glaubwürdigkeit der jeweiligen Einrichtung und der katholischen Kirche schlechthin zur Diskussion.

Wie bisher hat der katholische Arbeitgeber sich bei jedem einzelnen Mitarbeiter zu vergewissern, ob er die

für ihn maßgeblichen Loyalitätsobliegenheiten (vgl. die Abstufung in Art 4 GrO, dazu gleich ausführlich) erfüllt.

Neu ist die Verpflichtung des Dienstgebers in Art. 3 V der GrO, den Bewerber „vor Abschluss des Arbeitsvertrages **über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten aufzuklären**“. Damit trägt der kirchliche Gesetzgeber offenbar den jüngsten Andeutungen des BAG und BVerfG Rechnung. Das BVerfG hatte zuletzt in seinem Beschluss vom 22.10.2014 (NZA 2014, 1387; dazu v. Tiling, öAT 2015, 29) gefordert, dass die Kündigung wegen Loyalitätspflichtverletzung die positive Feststellung voraussetzt, dass der Arbeitnehmer sich der Geltung der Loyalitätsanforderungen und der Möglichkeit arbeitsrechtlicher Sanktionen „bewusst wahr oder hätte bewusst sein müssen“. Dieser Aspekt hatte in der letzten Grundsatzentscheidung des BVerfG vom 4.6.1985 (NJW 1986, 368) noch keine Erwähnung gefunden. Das BVerfG weist nun recht deutlich auf das Spannungsverhältnis von unbestimmten Rechtsbegriffen und Abstrahierungen einerseits und Verständlichkeit und Vorhersehbarkeit für den „einfachen“ Arbeitnehmer andererseits hin. Dieses Spannungsverhältnis entschärft der kirchliche Gesetzgeber nun in der Weise, dass er eine Aufklärungspflicht für den katholischen Arbeitgeber statuiert.

Diese Pflicht kann insbesondere dadurch erfüllt werden, dass dem Bewerber die vollständige GrO **ausgehändigt** wird. Zudem sollte ausdrücklich eine persönliche Beratung im Falle von Unklarheiten angeboten werden. Es sollte auch bei der zuständigen Diözese nachgefragt werden, ob dort weitergehende **Faltblätter, Formulare** oÄ für die Erfüllung der Aufklärungspflicht aus Art. 3 V GrO aufgelegt worden sind.

II. Loyalitätsobliegenheiten

Erhebliche Änderungen haben sich in Art. 4 und 5 der GrO für den Inhalt der Loyalitätsobliegenheiten und die Sanktionen bei Loyalitätsverstößen ergeben. Die damit überwiegend verbundenen Konkretisierungen sind zu begrüßen, da sie für die Arbeitnehmer mehr Trans-

parenz schaffen und für Arbeitgeber und Arbeitsgerichte die Anwendung der GrO erleichtern dürften.

1. Abstufung der Loyalitätsobliegenheiten

Die Loyalitätsobliegenheiten gelten weiterhin abgestuft je nach Funktion und persönlicher Nähe des Arbeitnehmers zur katholischen Kirche.

- Werden ausnahmsweise **nicht christliche Mitarbeiter** beschäftigt, sind diese verpflichtet, kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen und mit ihrer persönlichen Lebensführung und ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der konkreten Einrichtung nicht zu gefährden.
- Von **nicht katholischen**, aber christlichen Arbeitnehmern wird zudem erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der jeweiligen Einrichtung zur Geltung zu bringen.
- **Katholische** Mitarbeiter haben darüber hinaus die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anzuerkennen und zu beachten.
- Für katholische Mitarbeiter im **pastoralen, katechetischen oder bischöflich beauftragten Dienst** ist zudem das „persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre“ erforderlich. Dies gilt „in der Regel“ auch für **leitende** Mitarbeiter und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst. „In der Regel“ deutet wieder darauf hin, dass sachlich begründete Ausnahmen im Einzelfall möglich sind.

2. Sanktionen bei Loyalitätsverstößen

Art. 5 I GrO nennt als Sanktionsmittel im Falle von Loyalitätsverstößen das stets erforderliche klärende Gespräch und daran anschließend die Abmahnung, den formellen Verweis, die Versetzung oder die Änderungskündigung und als äußerste Maßnahme die Kündigung. Eine Kündigung, die ohne Beachtung der Verfahrensvorschriften der GrO ausgesprochen wird, kann unverhältnismäßig und damit unwirksam sein (BAG, NZA 2000, 208).

In verfahrensrechtlicher Hinsicht ordnet die GrO nun an, dass in jeder (Erz-) Diözese oder wahlweise in mehreren Diözesen gemeinsam eine „**zentrale Stelle**“ geschaffen wird, die mit einem arbeitsrechtlich erfahrenen Volljuristen zu besetzen ist und die vor Ausspruch einer Kündigung wegen Loyalitätspflichtverletzung **konsultiert** werden soll. Nach dem unmissverständlichen Wortlaut der GrO ist die Durchführung dieses Konsultationsverfahrens allerdings **keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung**. Der Arbeitgeber sollte ggf. nach anwaltlicher Beratung in jedem Einzelfall entscheiden, ob die Einholung der Stellungnahme taktisch richtig ist.

3. Kündigungsrelevante Loyalitätsverstöße

Welche Verstöße gegen Loyalitätsanforderungen als schwerwiegend und damit generell kündigungsgerecht anzusehen sind, wird beispielhaft, also **nicht abschließend** in dem **neu gefassten** Art. 5 II GrO auf-

gezählt. Insbesondere wird nunmehr bei der Definition der kündigungsrelevanten schwerwiegenden Loyalitätsverstößen zwischen katholischen und sonstigen Mitarbeitern unterschieden.

a. Für alle Mitarbeiter

- „**Öffentliches Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche**“. Als weiteres Beispiel neben der Propagierung des Schwangerschaftsabbruchs wird nun auch der **Fremdenhass** genannt.
- „**Schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen**“. Dieser schon bekannte Kündigungsgrund wird konkretisiert durch den **Zusatz** „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“. Damit wird für die Rechtsanwendung klargestellt, dass nicht jede Verfehlung im privaten Bereich kündigungsrelevant ist. Vielmehr muss eine Einzelfallprüfung aus objektivem Blickwinkel ergeben, dass eine **erhebliche nachteilige Auswirkung** auf das berufliche Umfeld und auf die Glaubwürdigkeit der Kirche zu besorgen ist. Beispiele sind sexuelle Handlungen mit Minderjährigen (BAG, NZA 2014, 529), Mitwirkung in Pornofilmen (LAG München v. 21.4.2015), Ehebruch (BAG, NZA 1998, 145), aktive Sterbehilfe (*Böckel*, KuR 2015, 33), nicht jedoch das bloße nichteheliche Zusammenleben. Damit werden die Anforderungen an eine Kündigung zwar verschärft; eine spürbare Beschneidung der bisherigen Kündigungsmöglichkeiten wird damit allerdings nicht verbunden sein.
- Der bislang schon geregelte Kündigungskomplex „Gotteslästerung, Hervorrufen von Hass gegen Religion und Kirche, Straftaten gegen kirchliche Autoritäten“ wird erweitert um den Aspekt „**Verunglimpfen oder Verhöhn**en von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen“. Diese Erweiterung war dringend geboten, um böswillige **Karikaturen** und Beschimpfungen, die nicht den Tatbestand der Gotteslästerung oder anderer Strafgesetze erfüllen, ahnden zu können (vgl. LSG Baden-Württemberg v. 21.10.2011 – L 12 AL 2879/09, BeckRS 2011, 78984; extreme Herabwürdigung von Papst Benedikt XVI).
- Als **neuer** Kündigungsgrund ist eingefügt worden die „**Propagierung** von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere Werbung für andere Religionsgemeinschaften“ (zB aktive Werbung einer Kindergärtnerin für eine Sekte, BAG, NZA 2001, 1136). Hierunter wird man auch das **Tragen eines islamischen Kopftuchs** fassen können; das BAG hatte das Tragen eines islamischen Kopftuchs während der Arbeitszeit in einem evangelischen Krankenhaus als Form von Werbung für eine andere Religionsgesellschaft qualifiziert (BAG, öAT 2015, 15; dazu v. *Tiling*, öAT 2015, 29). Die GrO schränkt diesen Kündigungsgrund wiederum dadurch ein, dass die Propagierung einen Bezug zur Arbeits-

leistung haben muss. Äußerungen und Handlungen im **privaten Bereich** sollen offenbar nicht sanktioniert werden.

b. Für katholische Mitarbeiter

- Der **Kirchenaustritt** war bislang als einziger Loyalitätsverstoß als absoluter Kündigungsgrund formuliert. Nach der neuen Rechtslage kann von einer Kündigung „ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalls“ dies gebieten. Hintergrund ist die jüngst von BAG und BVerfG betonte Auffassung, dass es keine absoluten Kündigungsgründe geben kann. Vielmehr müsse auch im kirchlichen Bereich stets eine **Interessenabwägung** durchgeführt werden. Das BAG kennt bei Kirchenaustritt regelmäßig „kein Pardon“. Insbesondere hält es die Motive für den Austritt für unbeachtlich (BAG, NJW 2014, 104).
- „Eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche“ (im kirchenrechtlichen Sinn).
- Der Kündigungsgrund „**kirchenrechtlich unzulässiger Abschluss einer Zivilehe**“ (bestätigt durch BVerfG, NZA 2014, 1387) ist an die **Bedingung geknüpft** worden, dass „diese Handlung nach den konkreten Umständen – zB „Rosenkrieg“, Vernachlässigung von Unterhaltungspflichten (Böckel, KuR 2015, 34) – objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen“. Ob diese negative Außenwirkung tatsächlich sichtbar eintritt, ist unerheblich. Es genügt, dass aufgrund konkreter Umstände die Gefahr besteht. Bei pastoral, katechetisch oder kraft sonstiger schriftlicher bischöflicher Beauftragung beschäftigter Mitarbeiter wird dies unwiderlegbar vermutet. Anders als in der Presse kolportiert, ist es also mitnichten so, dass die Wiederheirat zukünftig regelmäßig als Kündigungsgrund ausscheidet. Gerade bei Mitarbeitern in **repräsentativen oder leitenden** Funktionen wird die in der GrO formulierte Bedingung nicht selten erfüllt sein, so dass die Kündigung möglich bleibt.
- „Das Eingehen einer **eingetragenen Lebenspartnerschaft**“ mit der Gefahr negativer Außenwirkung (wie eben) ist als **neuer** Kündigungsgrund in die GrO aufgenommen worden; faktisch existierte dieser Kündigungsgrund freilich schon vorher, da das Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft – nach einer Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz vom 24.6.2002 – dem katholischen Verständnis von Ehe und Familie widerspricht.

Bislang war in der GrO geregelt, dass Loyalitätsverstöße durch **leitende Mitarbeiter** in aller Regel die Kündigung nach sich ziehen. Diese verschärften Anforderungen für leitende Mitarbeiter sind aufgegeben worden. Für sie gelten nun die **allgemeinen Regeln**.

c. Erfordernis der Abwägung

In Art. 5 III GrO ist das Erfordernis einer Abwägung der Einzelfallumstände aufgenommen worden. Die

diesbezüglichen Formulierungen orientieren sich deutlich an den Vorgaben der BVerfG-, BAG- und EGMR-Rechtsprechung. In der Sache tritt dadurch weder eine Verschärfung noch eine Lockerung ein, da das **Abwägungsgebot** sowie einzelne Abwägungsgesichtspunkte faktisch auch schon in Art. 5 IV der bisherigen GrO verankert waren. Als neuer Gesichtspunkt ist das „**Bewusstsein** des Mitarbeiters für die Loyalitätspflichtverletzung“ aufgenommen worden; damit wird die Frage des **Verschuldens** angesprochen.

Die Ausübung einer leitenden oder repräsentativen Funktion wird nicht ausdrücklich als Abwägungskriterium benannt; dies hindert die Arbeitgeber und Gerichte jedoch nicht daran, die Stellung des gekündigten Mitarbeiters in die Abwägung einfließen zu lassen.

Im Ergebnis ist nicht davon auszugehen, dass die neue GrO die Trennung von illoyalen Mitarbeitern spürbar erschweren wird. Aufgrund der sprachlichen Konkretisierung der Loyalitätsanforderungen wird es im Einzelfall sogar einfacher sein, das Arbeitsgericht von der Erforderlichkeit und Wirksamkeit einer Kündigung zu überzeugen.

III. Gewerkschaftliche Betätigung

Bislang war Art. 6 GrO so formuliert, dass **kirchliche Mitarbeiter** Koalitionen beitreten, in ihren Einrichtungen für Koalitionen werben und Koalitionsmitglieder betreuen durften. Diese Gewährleistungen der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 GG hatte der kirchliche Gesetzgeber seit langem anerkannt.

Ebenso lange war umstritten, ob über den Wortlaut der GrO hinaus auch ein **Zutrittsrecht „betriebsfremder“ Gewerkschaftsmitglieder** anzuerkennen ist. Im Jahr 1981 hatte das BVerfG klargestellt, dass für kirchliche Einrichtungen kein Zutrittsrecht betriebsfremder Gewerkschaftsbeauftragter mit dem Ziel der Werbung, Information und Betreuung organisierter Belegschaftsmitglieder anzuerkennen ist. Ein solches Zutrittsrecht folge insbesondere nicht aus Art. 9 III GG. Daher lehnte das BVerfG einen gewerkschaftlichen Zutrittsanspruch mit der zutreffenden Begründung ab, dass die Zutrittsverweigerung durch Art. 137 III WRV gedeckt sei und ein schrankenziehendes Gesetz fehle (BVerfG, NJW 1981, 1829). Im Anschluss an die Entscheidung des BVerfG hat das BAG im Urteil vom 19.1.1982 klargestellt, dass die Gewerkschaften jedenfalls dann keinen Anspruch auf Duldung gewerkschaftlicher Werbe-, Informations- und Betreuungstätigkeit durch betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte in kirchlichen Einrichtungen haben, wenn sie in diesen Einrichtungen bereits durch betriebsangehörige Mitglieder vertreten sind (BAG v. 19.1.1982 – 1 AZR 465/80; ebenso LAG Baden-Württemberg v. 8.9.2010 – 2 Sa 24/10, BeckRS 2010, 73411).

Das BAG hat die Frage der gewerkschaftlichen Mitgliederwerbung im Betrieb bislang nur für das **weltliche Arbeitsrecht** entschieden. Das BAG hat ein Zutritts- und Werberecht der tarifzuständigen Gewerkschaft mit der Begründung bejaht, dass die tarifzuständige Ge-

werkschaft – nicht zuletzt aufgrund der Bindungen aus dem TVG und BetrVG – in einem „**besonderen Rechtsverhältnis**“ zum Arbeitgeber stehe (BAG, NZA 2006, 798). Diese Rechtsprechung des BAG ist auf kirchliche Arbeitgeber, die den Dritten Weg gewählt haben und kirchliches Mitarbeitervertretungsrecht anwenden, nicht übertragbar, da in diesem Bereich die Bindungen des TVG und BetrVG gerade nicht bestehen (vgl. dazu ausführlich v. Tiling, ArbR Aktuell 2011, 426).

Gleichwohl hat die Vollversammlung der VDD den Koalitionen in Art. 6 II GrO nun das Recht eingeräumt, sich innerhalb der kirchlichen Einrichtung durch Werbung, Information und Betreuung zu betätigen. Dadurch, dass Art. 6 GrO dieses Betätigungsrecht sprachlich nicht mehr den Mitarbeitern, sondern **den Koalitionen selbst** zuschreibt, ist klargestellt, dass auch Gewerkschaftsbeauftragte, die nicht im kirchlichen Dienst stehen, ein Zutrittsrecht zu kirchlichen Einrichtungen erhalten.

Das Zutritts- und Werberecht ist selbstverständlich kein Freibrief für jegliche Aktivitäten. Streikaufrufe, Beleidigungen, Verunglimpfungen der Kirche oder kirchlicher Autoritäten usw. sind nicht gestattet und können notfalls vor Gericht mit **Unterlassungsansprüchen** geahndet werden. Auch sind Zahl und Größe gewerkschaftlicher Informationstafeln begrenzt (ArbG Bielefeld v. 7.3.2012 – 4 Ca 3194/10). Den Aufbau von **Informationsständen** kann die Gewerkschaft ebenso wenig beanspruchen wie die Nutzung des **Hauspostsystems** oder die Herausgabe des **E-Mail-Verteilers** zwecks Verbreitung von Gewerkschaftswerbung. Höchstrichterliche Rechtsprechung gibt es hierzu allerdings nicht.

IV. Dritter Weg

In Art. 7 GrO ist unverändert geregelt, dass kollektive Arbeitsbedingungen **ausschließlich** im Arbeitsrechtsregelungsverfahren des Dritten Weges geschaffen werden.

Der Abschluss von Tarifverträgen ist weiterhin nicht vorgesehen – anders als im Bereich der **evangelischen Kirche**, wo auch kirchengemäß modifizierte Tarifvertragssysteme zugelassen sind und vereinzelt praktiziert werden. Nachdem es lange Zeit nur in der Nordkirche und in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg Tarifverträge (mit verbindlicher Schlichtung!) gab, ist am 19.9.2014 auch zwischen dem **Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen** und ver.di ein Tarifvertrag abgeschlossen worden.

Streik und Aussperrung sind ausgeschlossen – unabhängig davon, ob diese Kampfmittel zur Durchsetzung von Tarifverträgen oder zur Druckausübung im Verfahren des Dritten Weges eingesetzt werden. Der

kirchliche Gesetzgeber kann sich weiterhin auf das durch den Verfasser im Jahr 2012 erstrittene Urteil des BAG zum Streikverbot im Dritten Weg stützen (BAG, NZA 2013, 448; dazu v. Tiling, öAT 2013, 160).

Denn die dagegen von ver.di erhobene **Verfassungsbeschwerde** ist – wie erwartet – mit Beschluss des BVerfG vom **15.7.2015** (NZA 2015, 1117) als **unzulässig** verworfen worden. Da die ver.di das Revisionsverfahren vor dem Bundesarbeitsgericht formal gewonnen hatte, konnte das BVerfG schon aus diesem Grund keine Grundrechtsverletzung erkennen. Eine weitergehende materiellrechtliche Prüfung war daher nicht erforderlich.

Es bleibt somit dabei, dass das Streikverbot Bestand hat, sofern die kirchlichen Gesetzgeber eine **organisatorische Einbindung der Gewerkschaften** in das Verfahren des Dritten Weges gewährleistet. Hinsichtlich dieser organisatorischen Einbindung hatte das BAG den Kirchen **keine detaillierten Vorgaben** gemacht, sondern auf den den Kirchen zustehenden Gestaltungsspielraum hingewiesen.

Die Vollversammlung des VDD hatte bereits am 24.11.2014 eine **Änderung der Rahmen-KODA-Ordnung** beschlossen, um die Vorgaben des BAG umzusetzen. Hierzu ist nun ein an der Organisationsstärke der jeweiligen Gewerkschaft orientiertes **Beteiligungsrecht der einzelnen Gewerkschaft** geschaffen worden. Eine Mindestzahl von Sitzen gesetzlich garantiert. Die Vertreter der Gewerkschaften in den Kommissionen werden von den Gewerkschaften benannt und entsandt; sie müssen **nicht dem kirchlichen Dienst angehören**. Ein neutrales und unabhängiges **Schlichtungsverfahren** stellt sicher, dass die Tarifverhandlungen auch im Falle einer Nichteinigung in der Kommission zu einem Ergebnis führen. Die erzielten Verhandlungsergebnisse sind für die kirchlichen Arbeitgeber **verbindlich**. Der Arbeitgeber hat **kein Wahlrecht** zwischen verschiedenen KODA-Regelungswerken. Etwaige Verstöße gegen die Verpflichtung zur Einhaltung des Dritten Weges können kirchenarbeitsgerichtlich überprüft und geahndet werden.

Damit hat die Vollversammlung die vom BAG formulierten Anforderungen (vgl. dazu v. Tiling, öAT 2013, 160) erfüllt. Die Rahmen-KODA-Ordnung ist daher zweifelsfrei „**streikfest**“.

V. Inkrafttreten

Die am 27.4.2015 beschlossene neue Grundordnung tritt für jede (Erz-) Diözese erst mit dem Zeitpunkt in Kraft, der in der Veröffentlichung im jeweiligen Kirchlichen Amtsblatt genannt ist. Nach derzeitigem Stand wird die neue Grundordnung bis zum **1.1.2016** von **allen Bistümern** übernommen worden sein. ■