

Kirchliches Amtsblatt

für die Erzdiözese Paderborn

Stück 6

Paderborn, den 22. Juni 2015

158. Jahrgang

Inhalt

Dokumente der deutschen Bischöfe

Nr. 78. Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst..... 89

Dokumente des Erzbischofs

Nr. 79. Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 27. April 2015 92

Nr. 80. Aufhebung der Erklärung des Ständigen Rates vom 24. Juni 2002..... 93

Nr. 81. Beschluss der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 17. April 2015... 94

Nr. 82. Dekret Pastoraler Raum Pastoralverbund Korbach 94

Nr. 83. Dekret Pastoraler Raum Pastoralverbund Nördliches Siegerland..... 94

Personalnachrichten

Nr. 84. Personalchronik..... 95

Bekanntmachungen des Erzbischöflichen Generalvikariates

Nr. 85. Bekanntmachung der Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse..... 97

Nr. 86. Veröffentlichung von Priester- und Diakonenjubiläen..... 99

Nr. 87. Umstellung des kirchlichen Meldewesens 100

Nr. 88. Dekret Bestellung eines Vermögensverwalters..... 100

Dokumente der deutschen Bischöfe

Nr. 78. Erklärung der 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 jeder-

mann 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 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 wird, 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 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 verantwortlich 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.

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 der Versuch, eine umfassende 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

3. 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.

¹ Vgl. Vaticanum II, LG 1, 5; GS 3, 19, 40, 45.

² Vgl. Vaticanum II, LG 8, 9, 26; GS 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. Vaticanum II, GS 67.

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

⁹ Vgl. Johannes Paul II., Apost. Konst. „Ex corde Ecclesiae“, Normae generales Art. 2.

¹⁰ CIC cc. 216, 300, 803 § 3, 808.

¹¹ Vgl. Johannes Paul II., Apost. Konst. „Ex corde Ecclesiae“, Normae generales Art. 4.

¹² Vgl. CIC c. 231 § 1.

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

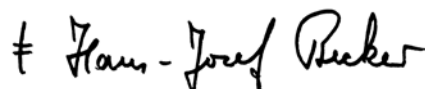
¹⁴ Vgl. Vaticanum II, GS 38.

¹⁵ Vgl. 2 Kor 3,2.

¹⁶ Vgl. 1 Kor 12,14-21.

Würzburg, den 27. April 2015

Für das Erzbistum Paderborn



Erzbischof von Paderborn

Az.: 5/A 38-11.02.1/1

Dokumente des Erzbischofs

Nr. 79. Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 27. April 2015

Artikel 1

Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22. September 1993, zuletzt geändert aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 20. Juni 2011 (Kirchliches Amtsblatt 2011, Stück 8, Nr. 99.), wird wie folgt geändert:

1. Artikel 2 wird wie folgt geändert:

a. Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle 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.“

b. Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind; diesen ungeachtet sind sie Teil der Dienstgemeinschaft.“

c. Dem Absatz 3 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.“

2. Artikel 3 wird wie folgt geändert:

a. Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.“

b. Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„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.“

3. Artikel 4 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„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.“

4. Artikel 5 wird wie folgt geändert:

a. Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„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 Autoritäten 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.“

b. Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„Liegt 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 Arbeits-

platzes, 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.“

c. Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„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.“

d. Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„¹Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Ordnung unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der zentralen Stelle 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.“

5. Artikel 6 wird wie folgt gefasst:

„(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.“

6. Artikel 7 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„¹Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig ge-

währleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren 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.“

Artikel 2

Bekanntmachungserlaubnis

Das Erzbischöfliche Generalvikariat Paderborn kann den Wortlaut der Grundordnung in der vom Inkrafttreten dieser Ordnung an geltenden Fassung im Kirchlichen Amtsblatt für die Erzdiözese Paderborn bekannt machen.

Artikel 3

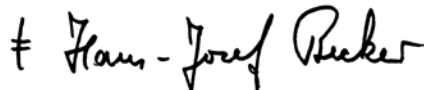
Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Juli 2015 in Kraft.

Die vorstehende Ordnung wird hiermit ausgefertigt, sie ist im Kirchlichen Amtsblatt für die Erzdiözese Paderborn zu promulgieren.

Würzburg, den 27. April 2015

Für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Erzbischof von Paderborn

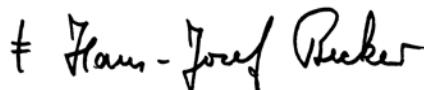
Az.: 5/A 38-11.02.1/1

Nr. 80. Aufhebung der Erklärung des Ständigen Rates vom 24. Juni 2002

Die Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz zur Unvereinbarkeit von Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz mit den Loyalitätsobliegenheiten der Grundordnung vom 24.06.2002 (Kirchliches Amtsblatt 2002, Stück 9, Nr. 155.) wird für das Erzbistum Paderborn zum 1. Juli 2015 aufgehoben.

Paderborn, 27.04.2015

Für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Erzbischof von Paderborn

Az.: 5/A 38-11.02.1/1

Nr. 81. Beschluss der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 17. April 2015

Die Regionalkommission beschließt in einem neuen Abschnitt der Anlage 7 zu den AVR folgende Regelung:

„F Praktikanten in der praxisintegrierten Fachschulbildung zum Erzieher oder zum Heilerziehungspfleger nach § 31 der Anlage E zur APO-BK NRW

Für Praktikanten in den Einrichtungen im Geltungsbe-
reich der AVR in NRW, die ihr Berufspraktikum nach § 31
der Anlage E zur Ausbildungs- und Prüfungsordnung Ber-
ufskolleg NRW im Rahmen der praxisintegrierten Form
der Ausbildung absolvieren, gelten die folgenden Rege-
lungen.

§ 1 Kooperationsvereinbarung

Die Anwendung dieser Anlage setzt voraus, dass zwi-
schen dem Träger der Einrichtung und der ausbildenden
Fachschule eine Kooperationsvereinbarung besteht und
für den Berufspraktikanten ein individueller Ausbildungs-
plan im Sinne des § 31 Abs. 3 der Anlage E zur APO-BK
NRW mit dieser Fachschule abgestimmt wurde.

§ 2 Praktikantenvergütung

Die Praktikanten erhalten während der praktischen
Ausbildung eine monatliche Vergütung. Diese beträgt:

	Erzieher	Heilerziehungspfleger
1. Praktikumsjahr	573,25 EUR	596,82 EUR
2. Praktikumsjahr	644,91 EUR	671,42 EUR
3. Praktikumsjahr	716,57 EUR	746,03 EUR

§ 3 Sonstige Regelungen

Im Übrigen finden die Regelungen der §§ 1 Abs. (e), 2
bis 5 des Abschnittes D der Anlage 7 zu den AVR ent-
sprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass hinsicht-
lich der Dauer und Lage der Praktikumszeit in der Koope-
rationsvereinbarung getroffene Bestimmungen vorgehen.


§ 4 Inkrafttreten und Geltung

Diese Regelung tritt zum 1. Januar 2015 in Kraft und ist
befristet bis zum 31. Dezember 2017. Soweit die prakti-
sche Ausbildung am 1. Januar 2015 bereits begonnen
hat, gelten diese Regelungen nur, wenn dies ausdrück-
lich im Praktikumsvertrag vereinbart wird. Dies gilt auch
für bis zum 30. April 2015 abgeschlossene Praktikums-
verträge, deren praktische Ausbildung noch nicht begon-
nen hat. Sie gelten für am 31. Dezember 2017 bestehen-
de Praktikantenverhältnisse hinaus bis zu deren Ende
fort, jedoch nicht länger als drei Jahre nach Beginn der
Ausbildung bei der Fachschule.“

Den vorstehenden Beschluss der Regionalkommission
setze ich hiermit für das Erzbistum Paderborn in Kraft.

Paderborn, 27.05.2015

Der Erzbischof von Paderborn

L. S. 

Erzbischof

Az.: 5/B33-60.04.91/1

Nr. 82. Dekret Pastoraler Raum Pastoralverbund Korbach

Durch Dekret vom 16. Februar 2004 wurde zum 1. April
2004 der Pastoralverbund Korbach errichtet.

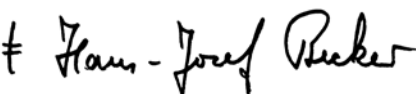
Gemäß dem „Diözesangesetz zur territorialen Fort-
schreibung der pastoralen Räume im Erzbistum Pader-
born (Zweites Zirkumskriptionsgesetz)“ vom 7. Dezember
2009 (KA 2010, Nr. 2.) bildet der Pastoralverbund Kor-
bach einen Pastoralen Raum (Art. 2, lfd. Nr. 87).

Daher führt der Pastoralverbund Korbach mit Wirkung
vom 1. Juli 2015 die Bezeichnung:

Pastoraler Raum Pastoralverbund Korbach.

Paderborn, 28. Mai 2015

Der Erzbischof von Paderborn

L. S. 

Erzbischof

Az.: 1.11/A 24-30.87.1/1

Nr. 83. Dekret Pastoraler Raum Pastoralverbund Nördliches Siegerland

Durch Dekret vom 8. Mai 2003 wurde zum 1. Juni 2003
der Pastoralverbund Nördliches Siegerland errichtet.

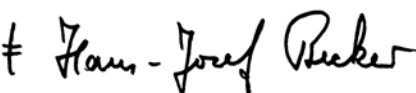
Gemäß dem „Diözesangesetz zur territorialen Fort-
schreibung der pastoralen Räume im Erzbistum Pader-
born (Zweites Zirkumskriptionsgesetz)“ vom 7. Dezember
2009 (KA 2010, Nr. 2.) bildet der Pastoralverbund Nördli-
ches Siegerland einen Pastoralen Raum (Art. 2, lfd.
Nr. 74).

Daher führt der Pastoralverbund Nördliches Siegerland
mit Wirkung vom 1. Juli 2015 die Bezeichnung:

Pastoraler Raum Pastoralverbund Nördliches Siegerland.

Paderborn, 28. Mai 2015

Der Erzbischof von Paderborn

L. S. 

Erzbischof

Az.: 1.11/A 24-30.74.1/1

Personalnachrichten

Nr. 84. Personalchronik

Verfügungen des Erzbischofs

Ernennungen

Coersmeier, Andreas, Stadtdechant, Propst in Dortmund, St. Johannes Baptist, wurde nach dem Verzicht des Pfarrers Karl Heinz Pötter zum nichtresidierenden Domkapitular am Hohen Dom zu Paderborn ernannt: 26.2. / 28.3.2015

Dr. Best, Gerhard, Dechant, Pfarrer in Lippetal, wurde nach dem Verzicht des Pfarrers Gisbert Wisse zum nicht-residierenden Domkapitular am Hohen Dom zu Paderborn ernannt: 26.2. / 28.3.2015

Koch, Wilhelm, Pfarrer in Brakel, zusätzlich zum Leiter des Pastoralen Raumes Pastoralverbund Brakeler Land: 20.2. / 1.3.2015

Entpflichtungen

Dierkes, Josef, aus dem aktiven Dienst als Ständiger Diakon im Pastoralverbund Wünnenberg: 2.3. / 1.4.2015

Lange, Hubert, unter Annahme seines Stellenverzichtes als Pfarrer in Steinheim, als Pfarrverwalter in Bergheim, Sandebeck, Vinsebeck, als Verwalter in Ottenhausen und Rolffen sowie als Leiter des Pastoralverbundes Steinheim: 7.11.2014 / 1.2.2015

Rempe, Gottfried, aus dem aktiven Dienst als Ständiger Diakon mit Zivilberuf im Pastoralverbund Bad Driburg: 10.3. / 1.5.2015

Sudbrock, Burkhard, unter Annahme seines Stellenverzichtes als Pfarrer in Giershagen, als Pfarrverwalter in Beringhausen, Heddinghausen und Padberg, als Verwalter in Bredelar und Canstein-Udorf sowie als Leiter des Pastoralverbundes Marsberg-Süd: 9.12.2014 / 1.3.2015

Wohlgemuth, Norbert, unter Annahme seines Stellenverzichtes als Pfarrer in Essentho, Meerhof, Oesdorf und Westheim sowie als Leiter des Pastoralverbundes Sintfeld-Diemeltal: 7.1. / 2.3.2015

Nach Verzicht auf die Pfarrstelle wurde in den einstweiligen Ruhestand versetzt:

Primus, Viktor, als Pfarrer in Gütersloh, Christ-König: 5.1. / 1.2.2015

Nach Verzicht auf die jeweilige Pfarrstelle wurden in den endgültigen Ruhestand versetzt:

Brockmann, Wilhelm-Josef, als Pfarrer in Westtünnen: 9.10.2014 / 1.5.2015

Theune, Reinhold, als Pfarrer in Menden, St. Marien: 6.3. / 1.4.2015

Weitere Versetzung in den endgültigen Ruhestand:

P. Ebert, Ulrich Maria, als Aushilfe in Padberg: 16.3. / 1.4.2015

Verfügungen des Generalvikars

Ernennungen/Beauftragungen

Bechheim, Rupert, Pfarrer i. R., zum Subsidiar im Pastoralverbund Kirchspiel Drolshagen: 12.3. / 1.4.2015

Becker, Klemens, Geistl. Rat, Pfarrer i. R., zum Subsidiar im Pastoralverbund Detmold: 10.3. / 1.4.2015

Bittis, Herbert, Pastor, Seelsorger in Bielefeld, St. Elisabeth, zur seelsorglichen Mitarbeit im Pastoralverbund Bielefeld-Mitte-Nord-West und zusätzlich zur Mitarbeit in dem Projekt „Gast+Haus St. Johannes Baptist“: 7.4.2015

Blume, Martin, Pastor, unter Aufrechterhaltung der bisherigen Aufgaben zusätzlich zur seelsorglichen Mitarbeit im Dekanat Dortmund für das Projekt „Junge Kirche“: 27.2. / 1.4.2015

Frickenstein, Reinhold, Pfarrer in Lemgo, zum Pastor in den Pastoralverbänden Detmold und Lemgo-Nordlippe: 9.12.2014 / 27.3.2015

Grewe, Ludger, Geistl. Rat, Pfarrer i. R., zum Subsidiar im Pastoralen Raum Pastoralverbund Brakeler Land: 20.2. / 1.3.2015

Helldörfer, Rüdiger, Pastor, Krankenhauseelsorger im St. Elisabeth-Hospital in Gütersloh, zusätzlich zur Krankenhauseelsorge im Städtischen Klinikum in Gütersloh: 8.4. / 1.5.2015

Hövelborn, Franz-Josef, unter Aufrechterhaltung der Ernennung zum Dekanatskatechet sowie unter Entpflichtung als Pastor im Pastoralverbund Brakeler Bergland zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Brakeler Land: 20.2. / 1.3.2015

Kemper, Meinolf, Propst in Niedermarsberg, zusätzlich zum Pfarrverwalter in Beringhausen, Giershagen, Heddinghausen und Padberg, zum Verwalter in Bredelar und Canstein-Udorf sowie zum Leiter des Pastoralverbundes Marsberg-Süd: 9.12.2014 / 1.3.2015

Kemper, Meinolf, Propst in Niedermarsberg, zusätzlich zum Pfarrverwalter in Essentho, Meerhof, Oesdorf und Westheim sowie zum Leiter des Pastoralverbundes Sintfeld-Diemeltal: 7.1. / 2.3.2015

Kinold, Werner, Ständiger Diakon, mit den Aufgaben eines nebenberuflichen Diakons mit Zivilberuf im Pastoralverbund Hohenlimburg-Halden: 14.3.2015

P. Klingele, Josef CPPS, zur seelsorglichen Mitarbeit im Pastoralverbund Willebadessen-Peckelsheim: 1.4.2015

Lange, Hubert, Pfarrer in Steinheim, zum Pfarradministrator in Peckelsheim, zum Pfarrverwalter in Willebadessen, Altenheerse, Eissen, Fölsen und Löwen, zum Verwalter in Borlinghausen sowie zum Leiter des Pastoralverbundes Willebadessen-Peckelsheim: 7.11.2014 / 15.3.2015

Langer, Joachim, Ständiger Diakon, mit den Aufgaben eines nebenberuflichen Diakons mit Zivilberuf im Pastoralverbund Bielefeld-Mitte-Nord-West: 14.3.2015

Lipka, Klaus, Ständiger Diakon, mit den Aufgaben eines nebenberuflichen Diakons mit Zivilberuf im Pastoralen Raum Pastoralverbund Brakeler Land: 14.3.2015

Menke, Markus, Pastor, Seelsorger im Dekanat Dortmund, zur Mitarbeit im Bereich der Beratungsdienste Pastorale Supervision/Gemeindeberatung in der Hauptabteilung Pastorale Dienste des Erzbischöflichen Generalvikariates: 15.1. / 1.2.2015

Muthirakalayil, Georgekutty (Mananthavady/Indien), Vikar, Seelsorger im Pastoralverbund Bigge-Olsberg, zum Seelsorger im Pastoralverbund Hamm-Mitte-Westen: 13.11. / 1.12.2014

Niemeier, Frank-Dietmar, Pfarrer in Letmathe, St. Kilian, zusätzlich zum Pfarrverwalter in Letmathe-Oestrich: 16.9.2014 / 1.2.2015

Okpiz, Marek, Ständiger Diakon, mit den Aufgaben eines nebenberuflichen Diakons mit Zivilberuf im Pastoralen Raum Pastoralverbund Am Revierpark: 14.3.2015

Pieofke, Norbert, Ständiger Diakon, mit den Aufgaben eines nebenberuflichen Diakons mit Zivilberuf im Pastoralverbund Witten-Ost: 14.3.2015

Pieper, Gerhard, Dechant, Pfarrer in Warburg-Neustadt, zusätzlich zum Pfarrverwalter in Steinheim, Bergheim, Sandebeck und Vinsebeck, zum Verwalter in Ottenhausen und Rolfzen sowie zum Leiter des Pastoralverbundes Steinheim: 28.1. / 17.3.2015

Quante, Elmar, Pfarrer in Gütersloh, St. Pankratius, zusätzlich zum Pfarrverwalter in Gütersloh, Christ-König und Gütersloh, Hl. Familie sowie zum Leiter des Pastoralverbundes Gütersloh-Nordring: 5.1. / 18.2.2015

Ritterbach, Christian, Pfarrer in Detmold, Heilig Kreuz, zusätzlich zum Pfarrverwalter in Lemgo, zum Verwalter in Hohenhausen, Detmold, St. Marien, Bartrup und Bösingfeld sowie zum Leiter des Pastoralverbundes Lemgo-Nordlippe: 9.12.2014 u. 6.1. / 1.2.2015

Scheckel, Norbert, Pastor im Pastoralverbund Avenwedde-Friedrichsdorf, zum Pastor im Pastoralverbund Geseke: 19.11.2014 / 1.2.2015

Schink, Siegfried, Pastor i. R., zum Subsidiar im Pastoralen Raum Pastoralverbund Brakeler Land: 20.2. / 1.3.2015

Schliebs, Raphael, Pastor im Pastoralverbund Borgentreicher Land, zum Pastor im Pastoralverbund Wünnenberg: 15.12.2014 / 28.3.2015

Senkbeil, Jürgen, Dechant, Pfarrer in Menden, St. Vincenz, zusätzlich zum Pfarrverwalter in Menden, St. Marien: 28.1. / 1.2.2015

Simon, Péter (Székesfehérvár/Ungarn), Pfarrer, zur seelsorglichen Betreuung der Gläubigen der ungarischen Sprache im Erzbistum Paderborn: 20.3. / 1.4.2015

Soddemann, Oliver, Ständiger Diakon, mit den Aufgaben eines nebenberuflichen Diakons mit Zivilberuf im Pastoralverbund Lübbecke Land: 14.3.2015

Sojka, Daniel, Pastor, Vikar in Peckelsheim, zum Pastor im Pastoralverbund Castrop-Rauxel-Süd: 5.1. / 1.2.2015

Städter, Christian, Pastor, unter Aufrechterhaltung der Ernennung zum Vikar in Brakel sowie unter Entpflichtung als Seelsorger im Pastoralverbund Brakeler Bergland zusätzlich zur seelsorglichen Mitarbeit im Pastoralen Raum Pastoralverbund Brakeler Land: 20.2. / 1.3.2015

Stock, Detlef, Pastor im Pastoralverbund Brakeler Bergland, zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Brakeler Land: 20.2. / 1.3.2015

Sudbrock, Burkhard, Pfarrer in Giershagen, zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Bigge-Olsberg: 9.12.2014 / 1.3.2015

Wacker, Meinolf, Pastor im Pastoralverbund Kamen-Kaiserau, zusätzlich zur Durchführung „missionarischer Projekte“ im Bereich des Pastoralverbundes Kamen-Kaiserau: 23.2. / 1.3.2015

Werth, Joachim, Ständiger Diakon, mit den Aufgaben eines nebenberuflichen Diakons mit Zivilberuf im Pastoralen Raum Pastoralverbund Brakeler Land: 14.3.2015

Wohlgemuth, Norbert, Pfarrer in Essentho, zum Pastor in den Pastoralverbänden Hagen-An der Volme und Hagen-West: 7.1. / 4.3.2015

Zamiara, Alexander, Pastor im Brakeler Bergland, zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Brakeler Land: 20.2. / 1.3.2015

Todesfälle

Stitz, Albert (Magdeburg/fr. Paderborn), Pfarrer i. R., früher Pfarrer in Wolmirstedt, St. Joseph, geboren 22. Juni 1929 in Birkungen im Eichsfeld, geweiht 22. März 1953 in Magdeburg, gestorben 4. Februar 2015, Grab in Magdeburg (Neustädter Friedhof, Lübecker Str.)

Dr. Pröpfer, Thomas, Universitätsprofessor i. R., früher Professor für Dogmatik an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, geboren 6. Oktober 1941 in Balve, geweiht 23. Juli 1968 in Paderborn, gestorben 10. Februar 2015, Grab in Balve

Schülken, Albert, Päpstlicher Ehrenkaplan, Pastor i. R., früher Geistlicher Rektor im Damianeum in Warburg, geboren 15. Juni 1930 in Castrop-Rauxel, geweiht 26. Mai 1955 in Paderborn, gestorben 10. Februar 2015, Grab in Bigge

Kaiser, Paul, Geistlicher Rat Pfarrer i. R., früher Pfarrer in Hünsborn, geboren 25. März 1933 in Elspe, geweiht 5. März 1966 in Paderborn, gestorben 11. Februar 2015, Grab in Hünsborn (Priestergruft)

Dr. Faupel, Bruno, Pfarrer i. R., früher Pfarradministrator in Hausberge, geboren 25. September 1932 in Dortmund-Hörde, geweiht 23. Juli 1959 in Paderborn, gestorben 28. Februar 2015 in Minden, Grab in Porta Westfalica-Hausberge (Kempstr.)

Mata-Mera, Luis, Pastor i. R., früher Pfarrvikar in Langscheid/Sorpesee, geboren 25. August 1939 in Riobamba/Ecuador, geweiht 30. Juni 1968 in Benediktbeuern, gestorben 4. März 2015 in Langscheid/Sorpesee, Grab in Riobamba/Ecuador

Endemann, Karl-Heinz, Ständiger Diakon, früher Ständiger Diakon im Pastoralverbund Herne-Süd, geboren 5. August 1932 in Bochum, geweiht 8. Dezember 1985 in Paderborn, gestorben 6. März 2015, Grab in Herne (Südfriedhof, Wiescherstr.)

Kassner, Norbert, Geistlicher Rat Pfarrer i. R., früher Pfarrer in Castrop-Rauxel-Ickern, geboren 23. August 1924 in Gelsenkirchen, geweiht 6. August 1952 in Paderborn, gestorben 28. März 2015, Grab in Castrop-Rauxel Ickern

Winter, Rudolf, Prälat, Ehrendomherr der Diözese Veszprém/Ungarn, früher Diözesanpräses der KAB und Diözesanmännerseelsorger im Erzbistum Paderborn, geboren 3. März 1925 in Wattenscheid, geweiht 6. August 1951 in Paderborn, gestorben 31. März 2015 in Rhynern, Grab in Bochum-Wattenscheid (Propsteifriedhof, Saarlandstr. 35)

Bekanntmachungen des Erzbischöflichen Generalvikariates

Nr. 85. Bekanntmachung der Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Aufgrund von Artikel 2 der Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 27. April 2015 (Kirchliches Amtsblatt 2015, Stück 6 Nr. 79.) wird nachstehend der Wortlaut der Grundordnung in der ab dem 1. Juli 2015 geltenden Fassung bekannt gemacht. Die Neufassung berücksichtigt:

1. die am 22. September 1993 beschlossene Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse,

2. die Änderung durch Artikel 1 des Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Vorschriften an die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO-Anpassungsgesetz – KAGOAnpG),

3. die Änderung aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. Juni 2011,

4. die Änderung aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. April 2015.

Paderborn, den 27.05.2015

L. S.



Generalvikar

Az.: 5/A 38-11.02.1/1

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung – GrO)

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 des für alle geltenden Gesetzes 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. ²Im 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. ³Als 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 Autoritäten 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 schwerwiegen-

den 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 Arbeitsrechts-Regelungsverfahren 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 Ent-

scheidungen 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.

Nr. 86. Veröffentlichung von Priester- und Diakonjubiläen

Es ist vorgesehen, eine Liste der Namen und Anschriften derjenigen Priester und Diakone zu erstellen, die im Jahr 2016 ein Weihejubiläum oder einen besonderen Geburtstag begehen. Zudem soll die Liste der Weihejubiläen (nicht der Geburtstage) der Kirchenzeitung DER DOM und der PAX-Vereinigung kath. Kleriker e.V. auf deren Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

Geistliche, die eine Bekanntmachung ihres Jubiläums auf dieser Liste nicht wünschen, werden gebeten, dies bis zum 1. September 2015 an das Erzbischöfliche Generalvikariat, Sekretariat Kirchenrecht, schriftlich mitzuteilen. Die Daten werden dann mit einem entsprechenden Sperrvermerk versehen und nicht in die Listen übernommen.

Der Sperrvermerk bleibt auch für die weiteren Jahre bestehen, bis der betroffene Geistliche um Aufhebung des Vermerks nachsucht. Wer also bereits einmal schriftlich der Veröffentlichung seiner Daten widersprochen hat, braucht sich nicht erneut zu melden.

Die Daten derjenigen Geistlichen, die bis zum vorgenannten Stichtag keinen schriftlichen Widerspruch erhoben haben, werden in die zu erstellenden Listen aufgenommen. Die Liste der Weihejubiläen wird im Anforderungsfall auch an die oben bezeichneten Publikationsorgane zur möglichen Veröffentlichung weitergegeben.

Widersprüche, die nach dem genannten Stichtag eingehen, werden bei künftigen Veröffentlichungen berücksichtigt.

KIRCHLICHES AMTSBLATT

Postfach 1480 • 33044 Paderborn

PVST, Deutsche Post AG, H 4190 B • Entgelt bezahlt

Falls verzogen, bitte mit neuer Anschrift zurück an Absender

Nr. 87. Umstellung des kirchlichen Meldewesens

Die Online-Dienste für Kirchengemeinden im Erzbistum Paderborn, unter anderem das Kirchliche Meldewesen, werden auf eine neue technische Plattform überführt. In den kommenden Wochen und Monaten erhalten die Nutzer neue Zugangsschlüssel (Token) und wichtige Unterlagen, die für die Anmeldung am neuen System benötigt werden. Mit der Umstellung auf die neue Plattform (Citrix) wird ab dem 30.09.2015 das Betriebssystem Windows XP nicht mehr unterstützt. Ein Zugriff auf das kirchliche Meldewesen ist ab dem 30.09.2015 ausschließlich über das neue Verfahren möglich.

Für die Nutzung aller Online-Dienste des Erzbistums im Büro-Alltag empfiehlt die Abteilung IT im Erzbischöflichen Generalvikariat einen möglichst schnellen Internet Zugang (ab DSL 6000) und einen Microsoft Windows Rechner mit dem Betriebssystem Windows 7 (oder neuer).

Sollte Sie Fragen zur Umstellung haben oder (technische) Unterstützung benötigen, wenden Sie sich bitte an: Abteilung Informationstechnologie, Domplatz 3, 33098 Paderborn, Ruf: 0 52 51 / 1 25-17 79, it-anfrage@erzbistum-paderborn.de

Nr. 88. Dekret Bestellung eines Vermögensverwalters

Für die katholische Kirchengemeinde Pfarrei St. Vitus Haaren (KdöR), 33181 Bad Wünnenberg, wird bis zur Neuwahl eines Kirchenvorstandes

Herr Detlef Müller,

Geschäftsführer des Gemeindeverbandes Katholischer Kirchengemeinden Hochstift Paderborn, dienstansässig: Leostraße 21, 33098 Paderborn, gemäß § 19 des Gesetzes über die Verwaltung des katholischen Kirchenvermögens vom 24. Juli 1924 (Vermögensverwaltungsgesetz – VVG) übergangsweise zum

Vermögensverwalter

bestellt. Die Bestellung erfolgt gemäß § 19 VVG im Einvernehmen mit der Bezirksregierung Detmold.

Dem Vermögensverwalter obliegen die Vertretung der Kirchengemeinde sowie die Verwaltung des Vermögens in der Kirchengemeinde entsprechend der für den Kirchenvorstand geltenden staatlichen und kirchlichen Rechtsvorschriften. Die dem mit der Leitung der Pfarrei beauftragten Geistlichen nach kirchlichem Recht im Übrigen zukommenden Befugnisse bleiben hiervon unberührt.

Paderborn, den 10. Juni 2015

L. S.



Generalvikar

Az.: 1.7/13007-503-1/97

Der Generalvikar: Alfons Hardt

Herausgegeben und verlegt vom Erzbischöflichen Generalvikariat in Paderborn, Bezugspreis 13,- €
Verantwortlich für den Inhalt: Der Generalvikar, Alfons Hardt, Herstellung Bonifatius GmbH, Paderborn

Die Auslieferung des Kirchlichen Amtsblattes erfolgt nur durch die für den Bezieher zuständige Postfiliale, Beanstandungen in der Auslieferung sind dieser Postfiliale zu melden: Neu- und Abbestellungen und Änderungsangaben in der Anschrift müssen beim Erzbischöflichen Generalvikariat erfolgen.
Einzelstücke können, soweit vorhanden, nur beim Erzbischöflichen Generalvikariat, Domplatz 3, 33098 Paderborn, Telefon: +49 (0)5251 125-0, E-Mail: generalvikariat@erzbistum-paderborn.de bezogen werden.