



Kirchliches Amtsblatt

für die Erzdiözese Paderborn

Stück 4

Paderborn, den 22. April 2024

167. Jahrgang

„Gott ist treu“

Der Vater des Erbarmens und Gott allen Trostes
rief in den Morgenstunden des 15. März 2024 seinen treuen Diener

Paul Josef Cordes

Dr. theol., Titularerzbischof von Naissus
Kardinalpriester mit der Titelkirche San Lorenzo in Piscibus
Ehrendomherr am Hohen Dom zu Paderborn

in sein ewiges Reich.

Der Verstorbene wurde am 5. September 1934 in Kirchhundem geboren und am 9. September 1934 in der Pfarrkirche St. Peter und Paul in Kirchhundem getauft. Am 21. Dezember 1961 empfing er in Paderborn durch Erzbischof Lorenz Jaeger die Priesterweihe.

Zunächst war Paul Josef Cordes als Präfekt in Bad Driburg und Paderborn tätig, anschließend setzte er seine Studien fort und wurde 1971 zum Doktor der Theologie promoviert. Daraufhin wirkte er als Referent für pastorale Fragen im Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz.

Am 27. Oktober 1975 wurde Paul Josef Cordes von Papst Paul VI. zum Titularbischof von Naissus und Weihbischof in Paderborn ernannt, die Bischofsweihe empfing er am 1. Februar 1976 durch Erzbischof Johannes Joachim Degenhardt. Papst Johannes Paul II. berief Bischof Cordes nach Rom und ernannte ihn am 11. März 1980 zum Vizepräsidenten des Päpstlichen Rates für die Laien. Am 2. Dezember 1995 wurde er zum Präsidenten des Päpstlichen Rates „Cor unum“ ernannt. Am 24. November 2007 nahm Papst Benedikt XVI. Erzbischof Cordes in das Kardinalskollegium auf.

Kardinal Cordes hat mit großer Treue und Festigkeit den Glauben an den auferstandenen Herrn verkündet und gelebt, hierbei waren ihm das Eingebundensein in die Kirche und ihre Glaubensstradition Maßstab und Richtschnur. Auf den Grundpfeilern seines unerschütterlichen „Ja zum katholischen Glauben“ und „Ja zum Menschen“ hat der verstorbene Kardinal Cordes seinen vielgestaltigen priesterlichen und bischöflichen Dienst in der Kirche versehen. Hierbei hat er sich insbesondere um die Weltjugendtage und die humanitäre Hilfe des Hl. Stuhles in Krisen- und Katastrophengebieten verdient gemacht.

Wir bleiben dem Verstorbenen dankbar verbunden und empfehlen ihn dem fürbittenden Gebet aller Gläubigen.

Msgr. Joachim Göbel
Dompropst

† **Udo Markus Bentz**
Erzbischof von Paderborn

Das Pontifikalrequiem wird am Freitag, dem 22. März 2024 um 10 Uhr im Hohen Dom für den Verstorbenen gefeiert. Die Beisetzung des Verstorbenen erfolgt am 22. März 2024 um 15 Uhr in der Pfarrkirche St. Peter und Paul in Kirchhundem (Hundemstr. 47, 57399 Kirchhundem).

Inhalt

Dokumente der deutschen Bischöfe

- Nr. 44. Aufruf der deutschen Bischöfe zur Pfingstaktion Renovabis 2024 26

Dokumente des Diözesanadministrators

- Nr. 45. Kirchensteuerbeschluss der Erzdiözese Paderborn für ihren im Lande Nordrhein-Westfalen gelegenen Teil für das Steuerjahr 2024 27
- Nr. 46. Kirchensteuerbeschluss der Erzdiözese Paderborn für ihren im Lande Niedersachsen gelegenen Teil für das Haushaltsjahr 2024 27

Dokumente des Erzbischofs

- Nr. 47. Gesetz zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO-ÄnderungsG) 28
- Nr. 48. Aufhebung der Ausführungsrichtlinien und Hinweise zur Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse 48
- Nr. 49. Beschluss der Kolping-KODA Diözesanverband Paderborn vom 23. Februar 2024 48
- Nr. 50. Caritas-Werkstätten-Mitwirkungsordnung (CWMO) . 49
- Nr. 51. Rahmenstatut für die Bezirksbeauftragten für den katholischen Religionsunterricht an Berufskollegs im Erzbistum Paderborn 49

Personalnachrichten

- Nr. 52. Personalchronik 51

Bekanntmachungen des Erzbischöflichen Generalvikariates

- Nr. 53. Dekret zur Bestellung eines Vermögensverwaltungsrates der katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Aloysius Derne 54
- Nr. 54. Dekret zur Bestellung eines Vermögensverwaltungsrates der katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Franziskus v. Ass. Scharnhorst 55
- Nr. 55. Wichtige Hinweise zu den Pauschalverträgen mit der GEMA: Verlängerung des Gottesdienstvertrages, Kündigung des Veranstaltungsvertrages 55
- Nr. 56. VDD und VG Musikedition: Verlängerung der Vereinbarung zu Online-Gottesdiensten 55
- Nr. 57. Richtlinien zur Durchführung der Wahl der Laienmitglieder und -ersatzmitglieder des Kirchensteuererrates der Erzdiözese Paderborn 56
- Nr. 58. Verhaltenskodex der katholischen Ehe-, Familien- und Lebensberatung (EFL) im Erzbistum Paderborn zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt 57
- Nr. 59. Pontifikalhandlungen 2023 60
- Nr. 60. Vereinbarung über die kirchliche Polizeiseelsorge im Land Nordrhein-Westfalen vom 20. November 2023 sowie Zustimmungsgesetz vom 30. Januar 2024 61
- Nr. 61. 7. Tag der Pfarrarchive im Erzbistum Paderborn ... 62
- Nr. 62. Hinweise zur Durchführung der Pfingstaktion Renovabis 2024 62

Dokumente der deutschen Bischöfe

Nr. 44. Aufruf der deutschen Bischöfe zur Pfingstaktion Renovabis 2024

Liebe Schwestern und Brüder,

„Friede sei mit Euch“ – so grüßt der auferstandene Christus seine Jüngerinnen und Jünger. „Friede sei mit Dir“ – das wünschen wir uns auch als Gläubige gegenseitig im Gottesdienst. Denn Christus hat uns dazu berufen, in seiner Nachfolge zu Werkzeugen des Friedens zu werden. Unsere Gedanken und unser Handeln helfen mit, dass Friede in der Welt gedeiht. Das Leitwort der diesjährigen Solidaritätsaktion Renovabis bringt dies zum Ausdruck. Es lautet: „Damit FRIEDEN wächst. DU machst den Unterschied!“.

Renovabis berichtet von mutmachenden Beispielen aus der Friedensarbeit seiner Projektpartner in Mittel- und Osteuropa: So setzt sich die katholische Kirche in Bosnien und Herzegowina, wo der vor 30 Jahren geführte Krieg bis heute nachwirkt, in vielfältiger Weise für Dialog und Versöhnung zwischen den Volksgruppen ein. In der Ukraine liegt ein För-

derschwerpunkt von Renovabis auf der psychosozialen Begleitung von Kriegsopfern; damit wird schon jetzt auch die Basis für künftige Friedensbemühungen gelegt.

Liebe Schwestern und Brüder, wir bitten Sie: Unterstützen Sie die Arbeit von Renovabis und seiner Partner durch Ihr Gebet und Ihre großzügige Spende bei der Kollekte am Pfingstsonntag. Dafür danken wir Ihnen herzlich.

Augsburg, den 22. Februar 2024

Für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Erzbischof

Dieser Aufruf soll am Sonntag, dem 12.05.2024, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) verlesen und den Gemeinden zudem in geeigneter anderer Weise bekannt gemacht werden. Die Kollekte am Pfingstsonntag, dem 19.05.2024, ist ausschließlich für die Solidaritätsaktion Renovabis bestimmt.

Dokumente des Diözesanadministrators

Nr. 45. Kirchensteuerbeschluss der Erzdiözese Paderborn für ihren im Lande Nordrhein-Westfalen gelegenen Teil für das Steuerjahr 2024

In dem im Lande Nordrhein-Westfalen gelegenen Teil der Erzdiözese Paderborn werden im Steuerjahr 2024 Kirchensteuern als Zuschlag zur Einkommensteuer (Lohnsteuer, Kapitalertragsteuer, veranlagte Einkommensteuer) in Höhe von 9 v. H. erhoben.

Dieser Hebesatz gilt auch in den Fällen der Pauschalierung der Lohn- und Einkommensteuer; er wird auf 7 v. H. der Lohnsteuer ermäßigt, wenn der Arbeitgeber von der Vereinfachungsregelung nach Nummer 1 der gleichlautenden Erlasse der obersten Finanzbehörden der Bundesländer betr. Kirchensteuer bei Pauschalierung der Lohn- und Einkommensteuer vom 8. August 2016 (BStBl 2016 Teil 1 Seite 773) bzw. der Nachfolgeerlasse in der jeweils gültigen Fassung Gebrauch macht.

Die oben festgesetzten Kirchensteuern werden auch über den 31. Dezember 2024 weiter erhoben, falls zu dem genannten Termin neue Kirchensteuer-Hebesätze nicht beschlossen und staatlich anerkannt sind.

Paderborn, den 29. September 2023

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Diözesanadministrator

Gz.: 6.4/2723.20/1/1-2023

Im Einvernehmen mit dem Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen staatlich anerkannt für das Steuerjahr 2024.

Düsseldorf, 30. Januar 2024

Der Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen

L.S.

gez. Waldtraut Hof

Nr. 46. Kirchensteuerbeschluss der Erzdiözese Paderborn für ihren im Lande Niedersachsen gelegenen Teil für das Haushaltsjahr 2024

Aufgrund des § 2 Abs. 5 der Kirchensteuerordnung für die Erzdiözese Paderborn im Bereich des Landes Niedersachsen setze ich hiermit folgenden Steuersatz der Diözesankirchensteuer fest:

1. a) Für das Haushaltsjahr 2024 wird von allen Kirchenangehörigen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Land Niedersachsen (Bad Pyrmont) haben, 9 v. H. der Einkommensteuer (Lohnsteuer, Kapitalertragsteuer, veranlagte Einkommensteuer), höchstens 4 v. H. des zu versteuernden Einkommens bzw. des auf das zu versteuernde Einkommen umzurechnenden Arbeitslohnes als Kirchensteuer erhoben.

b) Bei der Berechnung der Kirchensteuer sind die Vorschriften des § 51 a EStG in seiner jeweiligen Fassung anzuwenden. Daher ist in Fällen, in denen Tatbestände nach § 51 a Abs. 2 und 2 a des Einkommensteuergesetzes zu berücksichtigen sind, das zu versteuernde Einkommen maßgeblich, das sich unter Berücksichtigung des § 51 a Abs. 2 und 2 a des Einkommensteuergesetzes ergeben würde.

c) Der Kirchensteuerabzug vom Kapitalertrag ist bei Anwendung der Höchstbegrenzung auf die übrige Kirchensteuer vom Einkommen nur anzurechnen, soweit die zugrunde liegenden Kapitalerträge in die Ermittlung des zu versteuernden Einkommens einbezogen wurden.

d) Im Falle der Pauschalierung der Lohn- und Einkommensteuer beträgt die Kirchensteuer 6 v. H. der pauschalierten Lohn- und Einkommensteuer.

Weist der Arbeitgeber die Nichtzugehörigkeit einzelner Arbeitnehmer zu einer kirchensteuererhebenden Körperschaft nach, so ist insoweit keine Kirchensteuer zu erheben. Für die übrigen Arbeitnehmer beträgt die Kirchensteuer 9 v. H. der pauschalierten Lohn- und Einkommensteuer.

Im Übrigen wird auf die Regelungen der gleichlautenden Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder betr. Kirchensteuer bei Pauschalierung der Lohn- und Einkommensteuer vom 8. August 2016 hingewiesen (BStBl 2016, Teil 1, Seite 773).

2. Bis zur Veranlagung der Diözesankirchensteuer sind zu den für die Einkommensteuer-Vorauszahlung bestimmten Terminen (10. März, 10. Juni, 10. September, 10. Dezember) Vorauszahlungen auf die Diözesankirchensteuer nach dem geltenden Kirchensteuersatz zu leisten.

3. Bei Steuerpflichtigen, die im niedersächsischen Teil der Erzdiözese Paderborn – Bad Pyrmont – ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben und deren Lohnsteuerberechnung von einer innerhalb des Landes Niedersachsen gelegenen Betriebsstätte vorgenommen wird, wird die Diözesankirchensteuer von den dem Abzug vom Arbeitslohn unterliegenden Bezügen im Lohnsteuerabzugsverfahren von den Arbeitgebern einbehalten. Bei Steuerpflichtigen, die zwar im niedersächsischen Anteil der Erzdiözese Paderborn – Bad Pyrmont – ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben, deren Lohnsteuerberechnung aber von einer außerhalb des Landes Niedersachsen gelegenen Betriebsstätte vorgenommen wird, wird die Diözesankirchensteuer nach dem in dem betreffenden Bundesland geltenden Steuersatz einbehalten. Wenn dieser Satz niedriger ist, und dies festgestellt werden kann, wird der Unterschiedsbetrag nach erhoben.

Paderborn, den 10. November 2023

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Diözesanadministrator

Gz.: 6.4/2723.20/5/1-2023

Im Einvernehmen mit dem Niedersächsischen Finanzministerium genehmige ich den Kirchensteuerbeschluss vom 10.11.2023 für das Jahr 2024 gem. § 2 Abs. 9 des Kirchensteuerrahmengesetzes (KiStRG) i.d.F. vom 10.07.1986 (Nds. GVBl. S. 281); zuletzt geändert am 01.12.2014 (Nds. GVBl. S. 465).

Von der Veröffentlichung im Niedersächsischen Ministerialblatt sehe ich gem. § 2 Abs. 10 KiStRG ab.

Im Auftrage

gez. Erbe

Dokumente des Erzbischofs

Nr. 47. Gesetz zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO-ÄnderungsG)

Artikel 1

Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) vom 22. September 1993 in der Fassung vom 27. April 2015 (KA 2015, Stück 6, Nr. 79.) wird nach Beratung und Beschlussfassung in der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands am 22. November 2022 wie folgt geändert:

1. In der Überschrift und in der Präambel werden die Wörter „im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ gestrichen.

2. In der Präambel wird der vierte Spiegelstrich wie folgt neu gefasst:

„– in Erfüllung ihrer Pflicht und Verantwortung gegenüber der Dienstgemeinschaft unter besonderer Berücksichtigung der Grundsätze, welche die Katholische Soziallehre herausgearbeitet hat,“

3. Artikel 1 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 1 Geltungsbereich

(1) Diese Grundordnung enthält die spezifischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes und regelt Anforderungen und Erwartungen an die Dienstgeber und Mitarbeitenden der Einrichtungen der katholischen Kirche.

(2) ¹Kirchliche Einrichtungen im Sinne dieser Ordnung sind alle Organisationen in öffentlich-rechtlicher oder privater Rechtsform, die als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche einen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche wahrnehmen und mit ihren Amtsträgerinnen und Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. ²Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

(3) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere

- a) Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses tätig sind,
- b) Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
- c) Ordensangehörige, Personen im Noviziat und Postulat,
- d) Führungskräfte, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses tätig sind,

e) zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen,

f) ehrenamtlich Tätige, die Organmitglieder sind.

(4) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der jeweilige Rechtsträger der Einrichtung.

(5) 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 rechtlich unselbstständige Einrichtungen.

(6) 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 Beglaubigung 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.“

4. Artikel 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 2 Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

(1) ¹Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. ²Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet. ³Sie sind Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt (Sendungsauftrag).

(2) Alle in den Einrichtungen der Kirche Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).

(3) Der Sendungsauftrag verbindet alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

(4) ¹Die Kirche sieht sich in ihrem Wirken dem christlichen Auftrag verpflichtet, alle Menschen zu den Grundvollzügen der Kirche einzuladen. ²Dazu zählen die Verkündigung und Verbreitung des Evangeliums (*kerygma-martyria*), die gemeinsamen gottesdienstlichen Feiern (*leiturgia*), der Dienst am Mitmenschen (*diakonia*) sowie die gelebte Gemeinschaft (*koinonia*). ³Diese Grundvollzüge bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.“

5. Artikel 3 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 3 Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils

(1) ¹Katholische Einrichtungen sind geprägt durch das christliche Gottes- und Menschenbild. ²Das Gebot der Nächstenliebe gehört gemeinsam mit der Gottesliebe zum Kern des christlichen Glaubens. ³Das Leben ist ein Geschenk aus der Hand Gottes, das zu schützen und zu achten ist. ⁴Auf dieser Grundlage arbeiten kirchliche Einrichtungen mit allen Menschen guten Willens zusammen.

(2) ¹Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. ²Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihres Geschlecht, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. ³Vorausgesetzt werden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums und die Bereitschaft, den christlichen Charakter der Einrichtung zu achten und dazu beizutragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.

(3) ¹Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. ²Er hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. ³Er ist insbesondere dafür verantwortlich, geeignete und befähigte Mitarbeitende zu gewinnen, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern.

(4) ¹Die Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung ist eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess. ²Der Dienstgeber ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen. ³Unerlässlich ist, dass das Profil nicht nur in Leitbildern und Konzepten verankert ist, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeiterschaft mitgestaltet, von allen mit Leben gefüllt und für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.“

6. Artikel 4 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 4 Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber

¹Zu den wechselseitigen Pflichten von Dienstgeber und Mitarbeitenden gehören die Verwirklichung des Sendungsauftrags und die gemeinsame Sorge für alle in der Kirche Tätigen. ²Dabei sind auch folgende Handlungsauf-

träge und Ziele zu beachten, für deren Umsetzung im Rahmen der vorhandenen personellen und materiellen Ressourcen in erster Linie der Dienstgeber verantwortlich ist:

a) ¹Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind zu beseitigen, künftige Benachteiligungen zu verhindern. ²Dazu gehört auch die Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst. ³Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern.

b) ¹Die kirchlichen Dienstgeber setzen sich in besonderer Weise für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in ihren Einrichtungen, insbesondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, ein. ²Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit.

c) ¹Führung in der Kirche fördert die Entfaltung der fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit. ²Der Dienstgeber entwickelt Konzepte guter Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung des christlichen Menschenbildes und setzt diese konsequent um. ³Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden Führungsstil verpflichtet. ⁴Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit.

d) ¹Der Dienstgeber nimmt seine Verantwortung für die physische, psychische und seelische Gesundheit aller Mitarbeitenden in der Einrichtung während des Dienstes ernst. ²Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Leitungsaufgaben.

e) Kirchliche Einrichtungen fördern die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben.

f) ¹Die wirtschaftliche Betätigung kirchlicher Einrichtungen hat stets der Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrages zu dienen. ²Die Standards einer an den kirchlichen Zwecken und christlichen Werten ausgerichteten Unternehmensführung sind einzuhalten. ³Diese sind insbesondere durch die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und den Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen gekennzeichnet. ⁴Kirchliche Einrichtungen übernehmen Verantwortung für ethisch-nachhaltiges Investieren kirchlichen Vermögens. ⁵Der Dienstgeber verpflichtet sich, die eigene Organisation wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig aufzustellen; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeitsplätzen.

g) Der Dienstgeber sorgt dafür, dass Positionen, die dem christlichen Menschenbild widersprechen, keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.“

7. Artikel 5 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 5 Fort- und Weiterbildung

(1) ¹Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. ²Diese umfasst die fachlichen Erfordernisse ebenso wie die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten.

(2) ¹Allen Mitgliedern der Dienstgemeinschaft sollen verpflichtende Fort- und Weiterbildungen angeboten werden, in denen sie berufs- und tätigkeitsbezogen spezifische religiöse und ethische Kompetenzen erwerben können, um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen und um das christliche Selbstverständnis der Einrichtung zu stärken. ²Darüber hinaus sollen für die Mitarbeitenden freiwillige Angebote zu Spiritualität und Seelsorge gemacht werden, um sich mit den eigenen Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. ³Die (Erz-)Diözesen und die Verbände der Caritas unterstützen die Träger in der gemeinsamen Sorge, den Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst eine ansprechende christliche Unternehmenskultur anzubieten und religiöse und spirituelle Angebote zu unterbreiten.

(3) ¹Die Kosten für Fort- und Weiterbildung trägt in der Regel der Dienstgeber. ²Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.“

8. Artikel 6 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses

(1) ¹Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber fachlich befähigt und persönlich geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. ²Im Bewerbungsverfahren sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen, damit sie ihr Handeln am katholischen Selbstverständnis ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. ³Im Bewerbungsverfahren ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren. ⁴Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung anerkennen.

(2) Von allen Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet.

(3) Pastorale und katechetische Tätigkeiten können nur Personen übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.

(4) ¹Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. ²Sie müssen daher katholisch sein.

(5) ¹Wer sich kirchenfeindlich betätigt, wird nicht eingestellt. ²Das gilt auch für Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind. ³Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.“

9. Artikel 7 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 7 Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis

(1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.

(2) ¹Die Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. ²Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kir-

che verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. ³Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen. ⁴Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben hiervon unberührt.

(3) ¹Kirchenfeindliche Betätigungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, können rechtlich geahndet werden. ²Kirchenfeindliche Betätigungen erfassen Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. ³Hierzu zählen insbesondere

– das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),

– die Herabwürdigung von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen,

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

(4) ¹Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. ²Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(5) ¹Erfüllen Mitarbeitende die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass sie den Anforderungen wieder genügen. ²Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch, eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Verstoß gegen die Anforderungen zu begegnen. ³Wenn alle mildereren, weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt als äußerste, allerletzte Maßnahme („ultima ratio“) eine Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.“

10. Artikel 8 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht

(1) Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeitenden nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden und die mit den Dienstgebern zum Wohl der Einrichtung und der Dienstnehmer zusammenwirken.

(2) Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen.

(3) Dienstvereinbarungen, die nach Maßgabe der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten unmittelbar und zwingend.

(4) ¹Bei jeder die Mindestgröße erfüllenden Einrichtung ist der Dienstgeber verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. ²Zur Förderung und Unterstützung ihrer Arbeit werden auf der Ebene der (Erz-)Diözesen und des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Deutsche Bischofskonferenz) Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet. ³Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Kosten tragen die jeweiligen (Erz-)Diözesen bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands.

(5) Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).“

11. Der bisherige Artikel 7 wird zu Artikel 9 und wie folgt neu gefasst:

„Artikel 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst

(1) ¹Die zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst werden durch paritätisch von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Dienstgeber besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen ausgehandelt und beschlossen (Dritter Weg). ²Die Parität ist dabei in formeller wie materieller Hinsicht zu gewährleisten.

(2) ¹Die Zusammenarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist durch das Konsensprinzip geprägt; Beschlüsse bedürfen einer qualifizierten Mehrheit. ²Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind durch unmittelbare oder mittelbare demokratische Wahl legitimiert.

(3) ¹Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben gelöst werden. ²Streik und Aussperrung widersprechen diesem Grundsatz und scheiden daher aus. ³Kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge mit tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) ab. ⁴Kommt ein Beschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, können beide Seiten der Kommission ein verbindliches Vermittlungsverfahren unter neutralem Vorsitz einleiten. ⁵Das verbindliche Vermittlungsverfahren muss mit einem Beschluss enden, der eine Regelung zu dem Gegenstand des Verfahrens enthält oder die Feststellung, dass keine Regelung in diesem Verfahren erfolgt.

(4) ¹Um Rechtswirksamkeit zu erlangen, bedürfen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. ²Für die kirchlichen Dienstgeber gelten die durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse unmittelbar und zwingend. ³Der Dienstgeber hat sicherzustellen, dass diese Beschlüsse arbeitsvertraglich ordnungsgemäß in Bezug genommen werden. ⁴Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die Anwendung der einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nach denen sich ihre zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen richten.

(5) ¹Für Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig. ²Dies schließt die Anrufung staatlicher Gerichte bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsverhältnis nicht aus.

(6) Die nähere Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens erfolgt in den jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.“

12. Der bisherige Artikel 6 wird zu Artikel 10 und wie folgt geändert:

In Absatz 1 werden die Wörter „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ durch das Wort „Mitarbeitenden“ ersetzt. Die Wörter „als kirchliche Arbeitnehmer“ entfallen. Das Wort „Vereinigungen“ wird gestrichen und „Koalitionen“ ohne Klammerzusatz geschrieben.

Absatz 3 wird wie folgt neu gefasst: „Die ausreichende organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet.“

Es wird folgender Absatz 5 angefügt: „Das Nähere regeln die jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.“

13. Der bisherige Artikel 10 wird zu Artikel 11 und wie folgt geändert:

In Absatz 1 werden die Wörter „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ durch das Wort „Mitarbeitender“ ersetzt.

In Absatz 2 wird das Wort „werden“ durch das Wort „bestehen“ ersetzt und das Wort „gebildet“ gestrichen. In Absatz 2 wird folgender Satz angefügt: „Für Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts sind Einigungsstellen zuständig.“

In Absatz 3 Satz 1 wird das Wort „Richter“ durch die Wörter „Richter und Richterinnen“ ersetzt. In Satz 2 werden nach dem Wort „Richter“ die Wörter „bzw. zur Richter“ eingefügt.

Es werden folgende Absätze 4 und 5 angefügt:

„(4) ¹Vor kirchlichen Arbeitsgerichten wird allen Beteiligten ein Anspruch auf rechtliches Gehör gewährt. ²Die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsgerichten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile sind öffentlich.“

(5) Näheres regelt die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).“

14. Es wird folgender Artikel 12 angefügt:

„Artikel 12 Evaluation

Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten der Grundordnung die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit einer Überprüfung unterziehen und dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz berichten.“

Artikel 2

Änderung der Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst

Die Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 22. September 1993 in der Fassung vom 27. April 2015 (KA 2015, Stück 6, Nr. 78.) wird nach Beratung und Beschlussfassung in der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands am 22. November 2022 wie folgt geändert:

1. Die Erklärung wird wie folgt umbenannt: „Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“.

2. Der Text wird wie folgt neu gefasst:

„I. Präambel

1. ¹Auftrag der Kirche ist es, alle Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu führen.¹ ²In lebendigen Gemeinden und Gemeinschaften strebt sie danach, weltweit diesem Auftrag durch die Verkündigung des Evangeliums, die Feier von Gottesdiensten und der Sakramente, durch den Dienst am Mitmenschen und durch Stiftung und Stärkung von Gemeinschaft gerecht zu werden. ³Diesem Ziel dienen auch die Einrichtungen und Dienste, die die katholische Kirche in Deutschland unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können. ⁴Wer in der Kirche tätig ist, wirkt an der Erfüllung dieses Auftrags mit. ⁵Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden – unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste, der Rechtsgrundlage ihres Wirkens oder der Religionszugehörigkeit – eine Dienstgemeinschaft.

2. ¹In 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 (Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung). ²Die Kirche kann ihre Sendung und ihren Dienst in vielfältigen Formen verwirklichen: in öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnissen, in geistlichen Gemeinschaften oder in weltlich-rechtlichen Rechtsverhältnissen. ³Die Mitarbeit im Dienst kann sowohl ehrenamtlich als auch beruflich geschehen. ⁴Sie ist nicht darauf beschränkt, dafür besondere kircheneigene Gestaltungsformen zu entwickeln, sondern kann sich der jedermann offenstehenden Privatautonomie bedienen, um Dienst-, Arbeits- oder Auftragsverhältnisse zu begründen und zu regeln.

3. ¹Für alle, die im kirchlichen Dienst stehen, trägt die Kirche als Ganze eine besondere Verantwortung. ²Aufgrund ihrer Sendung ist sie verpflichtet, die Persönlichkeit und Würde des Einzelnen zu achten und zu schützen. ³Hierzu zählt auch die Verwirklichung des Gebotes der Lohngerechtigkeit. ⁴Kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht muss daher außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundsätzen gerecht werden, wie sie die Katholische Soziallehre herausgearbeitet hat.

4. ¹Die nachfolgenden Erläuterungen enthalten grundlegende Aussagen zur Eigenart und zum Selbstverständnis des kirchlichen Dienstes sowie der arbeitsrechtlichen Besonderheiten aufgrund des verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen. ²Sie sollen im Sinne einer Verständnis- und Interpretationshilfe des Ordnungsgebers bei der Anwendung des Normtextes herangezogen werden.

II. Geltungsbereich (Art. 1)

1. ¹Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ ist die zentrale Rechtsquelle der katholischen Arbeitsverfassung in Deutschland. ²Ihre Artikel enthalten die kirchen-

spezifischen Grundlagen des Dienstes (Art. 2 und Art. 3), regeln die wechselseitigen Anforderungen und Erwartungen an Dienstgeber und Mitarbeitende (Art. 4 bis Art. 7), normieren Grundsatzregelungen für das kollektive Arbeitsrecht der katholischen Kirche (Art. 8 bis Art. 10) und sehen für diesen Bereich die Bildung kirchlicher Gerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz vor (Art. 11).

2. ¹Als kirchliche Einrichtungen im Sinne der Grundordnung gelten Organisationen in öffentlich-rechtlicher oder privater Rechtsform, die als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche einen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche wahrnehmen und mit ihren Amtsträgerinnen und Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. ²Dabei sind die Aufgaben, welche von den Einrichtungen wahrgenommen werden, sehr vielfältig. ³Vorwiegend gewinnorientierte Einrichtungen partizipieren nicht am verfassungsrechtlich abgesicherten Selbstbestimmungsrecht der Kirche, da die Teilhabe nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts voraussetzt, dass die religiöse Zielsetzung das bestimmende Element der Tätigkeit der kirchlichen Einrichtung ist. ⁴Bei ganz überwiegend der Gewinnerzielung dienenden Organisationen ist der „Konnex zum glaubensdefinierten Selbstverständnis aufgehoben.“² ⁵Entscheidend ist insoweit, dass der durch die Religionsfreiheit geschützte religiöse Auftrag der Kirche in der Gesamtschau der Tätigkeiten gegenüber anderen Erwägungen erkennbar im Vordergrund steht.

3. ¹Der Begriff der Mitarbeitenden im Sinne dieser Ordnung ist umfassend zu verstehen und erfasst alle diejenigen, die Teil der Dienstgemeinschaft sind. ²Der persönliche Anwendungsbereich der Grundordnung erstreckt sich insbesondere auf alle Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses beschäftigt sind. ³Darüber hinaus gilt die Grundordnung auch für Führungskräfte im kirchlichen Dienst, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses³ tätig sind, für Auszubildende sowie Ehrenamtliche, die Organmitglieder sind. ⁴Dasselbe gilt für Kleriker, Kandidaten⁴ für das Weihenamt, Ordensangehörige⁵ sowie Personen im Noviziat und Postulat, deren Dienstrecht universal- oder partikularkirchenrechtlich ausgestaltet ist (vgl. z. B. cc. 232 ff. CIC). ⁵Kennzeichnend für diese öffentlich-rechtlichen Dienst-, Inkardinations- oder Inkorporationsverhältnisse ist, dass sie besondere Anforderungen an den Dienst in der Kirche stellen und entsprechend weitreichendere Fürsorgepflichten begründen. ⁶Soweit dies der Fall ist, gehen die einschlägigen Regelungen des allgemeinen Kirchenrechts bzw. des Eigenrechts der jeweiligen Ordensinstitute den Vorgaben der Grundordnung vor.

4. ¹Im Hinblick auf den sachlichen Geltungsbereich bringt Art. 1 Absatz 5 zum Ausdruck, dass die Grundordnung bei den dort aufgezählten Rechtsträgern und ihren rechtlich unselbstständigen Einrichtungen zur Anwen-

¹ Vgl. Zweites Vatikanisches Konzil, Dogmatische Konstitution LUMEN GENTIUM, Nrn. 1, 5; Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nrn. 3, 19, 40, 45.

² BVerfG, Beschluss v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/112, BVerfGE 137, 273 (307), Rz. 94.

³ Hierbei handelt es sich um Führungskräfte, die als gesetzliche Leitungs- und Vertretungsorgane für juristische Personen fungieren (z. B. Geschäftsführer einer GmbH). Sie werden aufgrund von Dienst- und Anstellungsverträgen beschäftigt, sie sind keine Arbeitnehmer.

⁴ Bewerber, die durch den Diözesanbischof oder seinen Beauftragten als Alumnus in das Priesterseminar oder als Bewerber für das Ständige Diakonat aufgenommen sind.

⁵ Ordensangehörige im Sinne dieser Ordnung sind Mitglieder der Institute des geweihten Lebens und Gesellschaften des apostolischen Lebens (vgl. cc. 573 – 746 ff. CIC).

derung kommt, weil sie unmittelbar der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen. ²Davon abgrenzend normiert Absatz 6 infolge des Urteils des Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur vom 31.03.2010⁶, dass für einen kirchlichen Rechtsträger, der nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegt, die Grundordnung nur dann Anwendung findet, wenn ihre Übernahme rechtsverbindlich in seinem Statut erklärt wird. ³Die Übernahmeerklärung ist in diesem Fall konstitutive Bedingung für die Geltung der Grundordnung. ⁴Wenn eine Einrichtung in der Rechtsform der Körperschaft des öffentlichen Rechts agiert und diese über kein Körperschaftsstatut verfügt, kann die Übernahme der Grundordnung auch durch notarielle Beglaubigung und anschließende Veröffentlichung kundgetan werden.

III. Eigenart des kirchlichen Dienstes (Art. 2)

1. ¹Kirchliche Einrichtungen existieren nicht um ihrer selbst willen, auch nicht nur um ihrer Mitglieder willen, sondern möchten für alle Menschen da sein getreu dem Auftrag Jesu: „Geht hinaus in die ganze Welt und verkündet das Evangelium der ganzen Schöpfung!“ (Mk 16, 15b). ²Kirche dient dazu, den Sendungsauftrag Jesu zu verwirklichen. ³Der Sendungsauftrag besagt, dass der Kirche die Aufgabe zukommt, sich aktiv der Welt zuzuwenden und das Reich Gottes in ihr, wenn auch immer nur anfanghaft, gegenwärtig zu machen: „Das Reich ist darauf angelegt, die Beziehungen unter den Menschen zu verändern und verwirklicht sich schrittweise, insofern sie lernen, einander zu lieben, einander zu vergeben und einander zu dienen. [...]“ ⁴Das Reich bezieht alle ein: die Einzelnen, die Gesellschaft, die ganze Welt. Für das Reich wirken bedeutet Anerkennung und Förderung der göttlichen Dynamik, die in der Geschichte der Menschheit anwesend ist und sie umformt. ⁵Das Reich aufbauen bedeutet arbeiten zur Befreiung vom Übel in allen seinen Formen.⁶ ⁷Das Reich Gottes ist ein Reich der Gerechtigkeit, des Friedens, der Freude und Hoffnung. ⁷Es hat schon begonnen, Wirklichkeit zu sein und soll weiter aufgebaut werden, wenngleich seine ausstehende Vollen- dung nicht in der Hand der endlichen und fehlbaren Menschen liegt. ⁸Nach ihrem Anspruch und Selbstverständnis muss Kirche stets als Ort erkennbar sein, wo die Gottes- herrschaft bereits begonnen hat, von der Welt Besitz zu ergreifen und in ihr Gerechtigkeit und Frieden zu verwirklichen. ⁹Die in der Kirche Tätigen sind dem Sendungsauftrag verbunden. ¹⁰In diesem Sinne ist das Miteinander in der Dienstgemeinschaft eine geschwisterliche Gemein- schaft, die getragen und geprägt ist vom Wirken des Heiligen Geistes.

2. ¹Alle im kirchlichen Dienst Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christinnen und Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die kirchlichen Einrichtungen ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen können. ²Jedes Glied dieser Dienstgemeinschaft leistet seinen Beitrag, um die gegenwärtige Welt auf die Vision des kom- menden Reiches Gottes hin zu verändern. ³In dieser reli-

giösen Dimension ihres Auftrags unterscheiden sich die kirchlichen Einrichtungen grundlegend von den Einrich- tungen der säkularen Welt. ⁴Daraus ergibt sich, dass alle Gestaltungsformen des kirchlichen Dienstes, auch die rechtlichen Beziehungen zwischen den kirchlichen Trä- gern und ihren Beschäftigten, dem religiösen Charakter des kirchlichen Auftrags entsprechen müssen. ⁵In der kirchlichen Einrichtung selbst muss sichtbar und erfahr- bar werden, dass sie sich dem Auftrag Christi verpflichtet und der Gemeinschaft der Kirche verbunden weiß. ⁶Alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft 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 Amtsträgerinnen und Amtsträgern der katholi- schen Kirche“⁸ mitzuwirken.

3. ¹Kirche handelt dann als Kirche, wenn sie die Bot- schaft des Evangeliums bezeugt (*kerygma-martyria*), Got- tesdienst feiert (*leiturgia*), tätige Nächstenliebe leistet (*di- akonia*) und das gemeinschaftliche Leben fördert (*koino- nia*). ²Diese vier Grundvollzüge oder Handlungsfelder von Kirche bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar mitei- nander verbunden und haben denselben Stellenwert.⁹ ³Es gibt keine Über- oder Unterordnung. ⁴Kirchliches Wirken erfordert ein Tätigwerden in allen vier Handlungs- feldern, die ein Koordinatensystem bilden, in dessen Mit- te die Einheit von Gottes- und Nächstenliebe steht. ⁵Sie umschreiben jene Felder kirchlichen Wirkens, die für die Kirche konstitutiv sind. ⁶Das gilt auf der Ebene der Ge- samtkirche genauso wie in der Ortskirche und in jeder kirchlichen Einrichtung. ⁷Auch wenn in der konkreten Auf- gabe die eine oder andere Dimension von Kirche stärker im Vordergrund steht, so ist doch ihre Einheit und Zu- sammengehörigkeit stets zu wahren und zu stärken. ⁸Mit dem kirchlichen Selbstverständnis unvereinbar ist es da- her, wenn aus säkularer Perspektive der kirchliche Dienst „nur“ auf den Verkündigungsauftrag reduziert und dieser ausschließlich auf die ausdrückliche Verkündigung des Wortes Gottes und darauf aufbauender kirchlicher Leh- ren beschränkt wird. ⁹Zum einen ist die Verkündigung des Glaubens mehr als Predigt und Katechese, mehr als Wissens- und Kenntnisvermittlung. ¹⁰Zum anderen um- fasst Kirchesein mehr als das, was man im Kontext ge- richtlicher Auseinandersetzungen über das kirchliche Ar- beitsrecht verkürzend als „Verkündigungsauftrag“ um- schreibt. ¹¹Nach kirchlichem Selbstverständnis enthält die Religionsausübung eben nicht „nur“ den Bereich des Glaubens und des Gottesdienstes, sondern auch die Freiheit zur Entfaltung und Wirksamkeit des christlichen Sendungsauftrags in Staat und Gesellschaft. ¹²Dazu ge- hört insbesondere das karitative Wirken, das eine wes- sentliche Aufgabe für Christinnen und Christen ist: „Der Liebesdienst ist für die Kirche nicht eine Art Wohlfahrts- aktivität, die man auch anderen überlassen könnte, son- dern er gehört zu ihrem Wesen, ist unverzichtbarer We- sensausdruck ihrer selbst.“^{10 13}Ebenso wie das Hören auf das Wort Gottes und die Feier der Sakramente ist auch die tätige Nächstenliebe ein Ort der Gottesbegegnung, wohingegen „die Abwendung vom Nächsten auch für

⁸ BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (87).

⁹ Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekre- tariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarun- gen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 25.

¹⁰ Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekre- tariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarun- gen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 25.

⁶ Delegationsgericht der Apostolischen Signatur, Urteil vom 31.03.2022 – 42676/09VT, abgedruckt in ZMV 2010, S. 145 ff.

⁷ Papst Johannes Paul II., Enzyklika REDEMPTORIS MISSIO, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlaut- barungen des Apostolischen Stuhls Nr. 100 (Bonn 1990), Nr. 15.

Gott blind macht.“¹¹ ¹⁴Das Tatzeugnis steht der Wortverkündigung in nichts nach.

IV. Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des kirchlichen Profils (Art. 3)

1. ¹Die Entscheidung der Kirche ein eigenes Dienst- und Arbeitsrecht zu gestalten, hat ihren primären Grund in der Sorge um den Erhalt und die Stärkung ihrer kirchlichen Eigenart sowie ihrer spezifisch christlich-katholischen Prägung. ²Das kirchliche Profil, welches das Selbstverständnis der kirchlichen Institution, ihre Grundannahmen, Leitlinien, Ziele und Zwecke enthält, hat nicht bloß den Erwartungen der Gesellschaft oder der Beschäftigten an den kirchlichen Dienst zu entsprechen. ³Die Eigenart kirchlicher Einrichtungen weist einen engen Bezug zum kirchlichen Sendungsauftrag auf und wurzelt im christlichen Gottes- und Menschenbild. ⁴Nach christlichem Verständnis trägt jeder Mensch als Gottes Ebenbild eine einzigartige Würde in sich.¹² ⁵Als personales Ebenbild Gottes ist der Mensch zur verantwortlichen und schöpferischen Gestaltung der Welt aufgerufen. ⁶Im Verhältnis der Menschen untereinander verlangt die Gottes Ebenbildlichkeit eines jeden Menschen, den anderen um dieser besonderen Würde willen zu achten. ⁷Allen Menschen muss der gleiche Achtungsanspruch zukommen, in allen Momenten ihres Daseins und ungeachtet ihrer gesellschaftlichen Stellung, ihrer beruflichen Funktion und ihrer Verdienste. ⁸Die christliche Erlösungslehre knüpft an die Fehlbarkeit und damit Erlösungsbedürftigkeit des Menschen an: Jeder Einzelne wird in seinen Widersprüchen sowie Schwächen und Stärken von Gott angenommen; mit der Menschwerdung Jesu und seinem Kreuzestod nehmen alle an der Verheißung der Erlösung teil.

2. ¹Neben der Anerkennung der gleichen Würde aller Menschen hat sich der kirchliche Dienst auch und insbesondere durch eine Kultur der gegenseitigen Achtung, des Respekts und der Wertschätzung auszuzeichnen. ²Diese Kultur der Achtsamkeit gründet letztlich in der Liebe, denn für die Kirche ist die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen Wurzelgrund des christlichen Glaubens: „Gott ist Liebe, und wer in der Liebe bleibt, bleibt in Gott, und Gott bleibt bei ihm.“¹³ ³Aus der Liebe Gottes geht alles hervor, durch sie nimmt alles Gestalt an, und alles strebt ihr zu.¹⁴ ⁴Jesus hat das Gebot der Gottesliebe mit demjenigen der Nächstenliebe zu einem einzigen Auftrag unlösbar zusammengeschlossen. ⁵Der Kirche ist aufgegeben, Gottes barmherzige und grenzenlose Sorge um den Menschen weiter zu tragen: „Das Programm des Christen – das Programm des barmherzigen Samariters, das Programm Jesu – ist das ‚sehende Herz‘.“¹⁵ ⁶Deshalb brauchen Beschäftigte im kirchlich-karitativen Dienst neben ihren fachlichen Qualifikationen vor allem Herzensbildung: „Es geht ja um Menschen, und Menschen brauchen immer mehr als eine bloß technisch

richtige Behandlung. ⁷Sie brauchen Menschlichkeit. ⁸Sie brauchen die Zuwendung des Herzens. ⁹Für alle, die in den karitativen Organisationen der Kirche tätig sind, muss es kennzeichnend sein, dass sie nicht bloß auf gekonnte Weise das jetzt Anstehende tun, sondern sich dem andern mit dem Herzen zuwenden, sodass dieser ihre menschliche Güte zu spüren bekommt [...]. ¹⁰Sie müssen zu jener Begegnung mit Gott geführt werden, die in ihnen die Liebe weckt und ihnen das Herz für den Nächsten öffnet, sodass Nächstenliebe für sie nicht mehr ein sozusagen von außen auferlegtes Gebot ist, sondern Folge ihres Glaubens, der in der Liebe wirksam wird.“¹⁶

3. ¹Kirchliche Einrichtungen sind lebensfördernd und lebensbejahend. ²Das Eintreten für das Leben in allen seinen Phasen gehört zu den grundlegenden Überzeugungen der Christinnen und Christen. ³Gott hat den Menschen als sein Abbild geschaffen und ihm eine unantastbare Würde verliehen, die nicht in seiner Leistung oder in dem Nutzen, den er für andere hat, gründet. ⁴Das Leben ist nach christlicher Überzeugung von Gott geschenkt. ⁵Die einzigartige Würde des Menschen hängt nicht davon ab, ob er sich dieser Würde bewusst ist und sie selbst zu wahren weiß. ⁶Jeder Mensch ist als Person einmalig und besitzt eine ihm von Gott gegebene unverfügbare Würde, ungeachtet seiner Herkunft, seiner Religion, seines Alters, seiner Behinderung, seines Geschlechts, seiner Leistungsfähigkeit oder seiner körperlichen oder geistigen Verfassung. ⁷Der Schutz des Lebens, des vorgeburtlichen ebenso wie des geborenen und des endenden, bildet eine tragende Säule des christlichen Ethos. ⁸Aus dem Zeugnis für das Leben ergibt sich, dass die Kirche in allen ihren Einrichtungen gegen Abtreibung und für das Leben eintritt. ⁹Aus der unbedingten Achtung, die jedem Menschen aufgrund seiner innewohnenden Würde zukommt, resultiert die Pflicht, gerade den schwächsten Mitgliedern in der Gesellschaft besondere Zuwendung zuteilwerden zu lassen. ¹⁰Dies gilt insbesondere auch dann, wenn das Leben durch Schmerzen und Leid geprägt ist, wenn der Körper keine Leistung erbringt oder nicht voll funktionsfähig ist. ¹¹Kirchliche Einrichtungen verstehen sich insoweit als Schutzräume für das Leben. ¹²Christus nahm sich besonders den Armen, Kranken und Pflegebedürftigen an. ¹³Zu einer Kultur des Lebens gehört auch das Wissen um die eigene Endlichkeit, die von niemand willkürlich herbeigeführt werden darf. ¹⁴Handlungen aktiver Sterbehilfe sind mit dieser Überzeugung unvereinbar und haben in kirchlichen Einrichtungen daher keinen Raum.

4. ¹Die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen mit ihren vielfältigen Erfahrungen, Fähigkeiten und Zugehörigkeiten ist prägend für das christliche Ethos. ²Viele unterschiedliche Menschen wirken bei der Erfüllung des kirchlichen Sendungsauftrags zusammen. ³Jeder von ihnen kann mit seiner einmaligen Lebensgeschichte eine Bereicherung für alle sein. ⁴Wer mit Kirche in Berührung kommt, sollte damit rechnen dürfen, willkommen zu sein. ⁵Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist keine Bedrohung, sondern bietet die Möglichkeit der Vervollkommnung. ⁶Kirchlicher Dienst in einer pluralistischen Welt darf nicht auf den Dienst von Katholiken für Katholiken reduziert werden: „Unsere Einladung und Bitte zur Mitarbeit gilt allen, die in der Kirche ihre religiöse Heimat gefunden haben. ⁷Sie ergeht aber auch an diejenigen, die eher Ab-

¹¹ Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 16.

¹² Gen 1,26.

¹³ 1 Joh 4,6.

¹⁴ Papst Benedikt XVI., Enzyklika CARITAS IN VERITATE, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 186 (Bonn 2009), Nr. 2.

¹⁵ Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 31b.

¹⁶ Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 31a.

stand wahren wollen, die auf der Suche sind oder sich dem Christentum als Kultur verbunden fühlen und seine Ethik sowie Ästhetik wertschätzen.⁸ Denn alle können auf ihre Weise das Evangelium in unserer Zeit auslegen und es den Zeitgenossen durch ihr Lebenszeugnis mitteilen.¹⁷ ⁹Eine Kirche, die sich als Kirche in der Welt und für die Welt versteht, muss nach innen wie nach außen offen und einladend sein.¹⁰ Die Einladung und Bitte zur Mitarbeit an alle gilt in besonderem Maße für die sozial-karitativen und erzieherischen Dienste: „Eine Kirche ‚im Aufbruch‘ ist eine Kirche mit offenen Türen.“¹¹ Zu den anderen hinausgehen, um an die menschlichen Randgebiete zu gelangen, bedeutet nicht, richtungs- und sinnlos auf die Welt zuzulaufen. [...] ¹²Die Kirche ist berufen, immer das offene Haus des Vaters zu sein.¹³ ¹³Der Einsatz nichtchristlicher Mitarbeitender in kirchlichen Einrichtungen muss „weder zu einem Rückzug der Kirchen aus den in Rede stehenden Bereichen führen noch dazu, dass der geistlich theologische Auftrag und die Sendung nicht mehr erkennbar sind.“¹⁹ ¹⁴Kulturelle und religiöse Verschiedenheit bedrohen die christliche Identität der kirchlichen Einrichtungen nicht, solange alle Mitarbeitenden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums mitbringen, den christlichen Charakter der Einrichtung achten und aktiv dazu beitragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.¹⁵ Alle Mitarbeitenden können und sollen unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein.¹⁶ Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben hiervon unberührt.

5. ¹Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Profils der Einrichtung kommt zualererst dem Dienstgeber zu.² Je klarer der spezifisch kirchliche Sendungsauftrag benannt und gelebt wird, umso mehr wird deutlich, für welche Werte sich die jeweilige Einrichtung einsetzt und welche „Un-Werte“ sie aus ethisch-religiöser Überzeugung ablehnt.²⁰ ³Maßgeblich für die institutionelle Profilierung der Einrichtung sind eine klare normative Ausrichtung und ihre Absicherung durch Leitbilder sowie eine christliche Organisationskultur.⁴ Gelingt es nicht, ein solches Profil in der konkreten Einrichtung glaubwürdig umzusetzen, muss gegebenenfalls darüber nachgedacht werden, die Einrichtung in anderer als kirchlicher Trägerschaft weiterzuführen.²¹ ⁵Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können.⁶ Rechtliche Rahmenbedingungen, die sicherstellen sollen, dass die Dienste, die im Namen der Kirche geleistet werden und an die Verantwortungsträger in der

Kirche rückgebunden sind, wie etwa die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ oder auf universalkirchlicher Ebene das „Motu Proprio über den Dienst der Liebe“²², sind zu beachten.⁷ In ihren Bischofsworten „Berufen zur caritas“ und „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft“ haben die deutschen (Erz-)Bischöfe den spezifisch kirchlichen Charakter der verschiedenen Handlungsfelder der Caritas näher beschrieben und entfaltet.²³

6. ¹Erhalt und Weiterentwicklung des Profils sind in erster Linie Leitungsaufgaben; sie sollten deshalb institutionell auf der Leitungs- und Aufsichtsebene verankert sein sowie in den Statuten und Leitbildern der jeweiligen Träger zum Ausdruck gebracht werden.²⁴ ²Ein wichtiger Schritt zur Herausbildung einer eigenen institutionellen Identität kann die Erarbeitung eines Leitbildes sein, welches die Ziele und Wertmaßstäbe beschreibt, denen sich die Einrichtung verpflichtet fühlt, und in konkrete Leitsätze und Handlungsempfehlungen für den beruflichen Alltag herunterbricht.³ Die Arbeit am Leitbild und dessen Fortentwicklung bietet unter Beteiligung der Mitarbeitenden die Chance, ein gemeinsames Verständnis des kirchenspezifischen Charakters der Einrichtung zu entwickeln und ihr Handeln danach auszurichten.⁴ Solche Prozesse können dazu beitragen, nach innen Orientierung, Sinn und Zusammenhalt zu stiften und nach außen Wahrnehmbarkeit, Verlässlichkeit und Vertrauen zu generieren.⁵ So wichtig Leitbild- und Profilierungsprozesse auch sind, um die christliche Identität der Einrichtung nach innen und außen zu stärken und kenntlich zu machen, praktische Wirkkraft entfalten diese Anstrengungen nur, wenn sie im alltäglichen Handeln, in der konkreten Arbeit der Dienstgemeinschaft rückgebunden sind und wenn die Sorge um die christliche Identität als ein permanenter, dynamischer Prozess verstanden wird.⁶ Träger und Führungskräfte haben den Auftrag, gemeinsam mit den Mitarbeitenden die für die jeweiligen Handlungsfelder wesentlichen Ziele und Werte, anhand derer Arbeit in der Einrichtung gestaltet werden kann, zu konkretisieren.⁷ Unerlässlich ist, dass sich dieses spezifische Profil nicht nur in theoretischen Leitlinien und ethischen Konzepten erschöpft, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeitenden mitgestaltet und von allen mit Leben gefüllt sowie für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.

V. Handlungsaufträge und Ziele des kirchlichen Dienstgebers (Art. 4)

1. ¹Die Ausrichtung kirchlicher Einrichtungen im Hinblick auf den Sendungsauftrag erfordert die Setzung von Zielen und die Benennung von Handlungsaufträgen.² Trotz ihres Abstraktionsgrades bilden diese unerlässliche Orientierungsmarken und Angelpunkte der Verständigung sowie Selbstvergewisserung.³ Jede Konkretisie-

¹⁷ Allen Völkern sein Heil. Die Mission der Kirche, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 76 (Bonn 2004), S. 11.

¹⁸ Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 46.

¹⁹ BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 137, 273 (307), Rz. 104.

²⁰ Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 209 (Bonn 2007), S. 18 f.

²¹ Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 209 (Bonn 2007), S. 36 f.

²² Papst Benedikt XVI. Apostolisches Schreiben in Form eines Motu Proprio INTIMA ECCLESIAE NATURA, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 195 (Bonn 2014).

²³ Berufen zur caritas, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 91 (Bonn 2009); Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014).

²⁴ Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 209 (Bonn 2007), S. 16 ff.

rung des Profils setzt Maßstäbe, weckt Vorstellungen, Erwartungen und Hoffnungen; in ihrer praktischen Umsetzung kann sie nicht immer vor Enttäuschungen schützen. ⁴Mitarbeitende und Dienstgeber tragen als Teil der Dienstgemeinschaft in ihrer jeweiligen Funktion gemeinsam zur Verwirklichung des Sendungsauftrags der Kirche bei. ⁵Besondere Anforderungen werden dabei nicht nur an die Mitarbeitenden gestellt, sondern insbesondere auch an den Dienstgeber. ⁶Er ist in erster Linie dafür verantwortlich, dass die Bedingungen dafür geschaffen werden, dass die Mitarbeitenden ihren Auftrag in der Einrichtung glaubwürdig ausüben können. ⁷Gewinnmaximierung spielt bei der Verfolgung dieses Auftrags keine Rolle; Kirche betreibt ihre Einrichtungen, „um ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrnehmen und erfüllen zu können“.²⁵ ⁸Mit ihrer ideellen Ausrichtung kann sich Kirche den ökonomischen und den rechtlichen Parametern, die für die anderen gesellschaftlichen Akteure gelten, nicht entziehen, sondern ist darauf angewiesen, ihre Ziele, die sich aus dem Sendungsauftrag ergeben, im Rahmen der vorhandenen materiellen und personellen Ressourcen zu verwirklichen.

2. ¹Frauen gestalten Kirche. ²Sie arbeiten haupt- und ehrenamtlich in allen kirchlichen Handlungsfeldern von Pastoral und Caritas, in Forschung und Bildung, Medien, Diözesanverwaltungen, Verbänden und Gremien. ³Der Anteil von Frauen in kirchlichen Leitungspositionen hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. ⁴Die deutschen Bischöfe bekennen sich ausdrücklich dazu, „an den verschiedenen Leitungsdiensten in der Kirche möglichst viele Frauen und Männer gerecht [zu] beteiligen“²⁶. ⁵Auf der Frühjahrs-Vollversammlung 2019 in Lingen veröffentlichten die Bischöfe ihre Selbstverpflichtung, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen auf ein Drittel und mehr zu erhöhen und die Entwicklungen erneut in fünf Jahren zu überprüfen. ⁶Viele deutsche (Erz-)Diözesen arbeiten daran, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen zu erhöhen, und haben entsprechende Maßnahmen installiert. ⁷Dazu gehören lokale Vereinbarungen wie interne Frauenquoten, Elemente in der Personalentwicklung für Potenzialträgerinnen, durch geschlechterbewusste Personalakquise, -förderung und -auswahl, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und/oder Sorge-Tätigkeiten, Gleichstellungsanalysen und Gleichstellungsordnungen sowie neue Führungsmodelle von Leitung in Teilzeit und Teilung. ⁸Aber auch jenseits der Leitungspositionen ist darauf zu achten, Frauen aufgrund ihres Geschlechts nicht zu benachteiligen. ⁹Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben hiervon unberührt.

3. ¹Die Sorge für andere ist Ausdruck der christlichen Nächstenliebe. ²Gott hat den Menschen aus Liebe erschaffen und ihn zur Liebe befähigt. ³Dabei birgt diese Sorge gleichzeitig häufig große praktische Herausforderungen. ⁴Das gilt insbesondere mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Kinderbetreuung oder etwa die Pflege von Angehörigen. ⁵Der Dienstgeber muss versuchen, Rahmenbedingungen zu schaffen, um den persönlichen Anforderungen des jeweiligen Lebensabschnitts möglichst Rechnung zu tragen.

25 BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (85).

26 „Gemeinsam Kirche sein“, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 100 (Bonn 2015), S. 56.

4. ¹Von zentraler Bedeutung ist die Verpflichtung des Dienstgebers, sich in besonderer Weise für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in der Einrichtung einzusetzen, insbesondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. ²Sexualisierte Gewalt ist aufs Schärfste zu verurteilen und kann unter keinen Umständen geduldet werden. ³Prävention von jeglicher Form von Gewalt ist eine zentrale Aufgabe von Kirche, auch in ihren Einrichtungen. ⁴Dienstgeber und Mitarbeitende sind sich dabei über ihre besondere Verantwortung im Klaren. ⁵Dabei sind insbesondere die Vorgaben des staatlichen Rechts sowie die einschlägigen kirchlichen Ordnungen²⁷ einzuhalten.

5. ¹Arbeit bildet eine fundamentale Dimension im Leben des Menschen: „In einer wirklich entwickelten Gesellschaft ist die Arbeit eine unverzichtbare Dimension des gesellschaftlichen Lebens, weil sie nicht nur eine Art ist, sich das Brot zu verdienen, sondern auch ein Weg zum persönlichen Wachstum, um gesunde Beziehungen aufzubauen, um sich selbst auszudrücken, um Gaben zu teilen, um sich mitverantwortlich für die Vervollkommnung der Welt zu fühlen und um schließlich als Volk zu leben.“²⁸ ²Arbeit dient auch der Verwirklichung der Person. ³Es geht darum, „die Samen aufkeimen zu lassen, die Gott in jeden hineingelegt hat, seine Fähigkeiten, seine Initiative, seine Kräfte.“²⁹ ⁴Führungskräften im kirchlichen Dienst kommt hier eine besondere Verantwortung zu. ⁵Sie sind gehalten, die christlichen Maßstäbe und Grundsätze zu beachten und ihren Mitarbeitenden den notwendigen Raum und Rückhalt zur Entfaltung zu gewähren. ⁶Eine durch die Werte des christlichen Glaubens geprägte Führung weiß sich einer Kultur des Dienens verpflichtet. ⁷Führungskräfte in der Kirche stellen sich den Zeichen der Zeit und verstehen die Einheit, der sie vorstehen, als lernende Organisation, die der ständigen Erneuerung und Weiterentwicklung bedarf. ⁸Zentral sind eine gegenseitige Wertschätzung, Respekt, verbindliche Absprachen, Motivation sowie die Förderung von Innovation und Entwicklung. ⁹Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit. ¹⁰Konstruktive Kritik ist ausdrücklich willkommen.

6. ¹Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind praktizierte Nächstenliebe. ²Der Mensch steht im Mittelpunkt des kirchlichen Engagements. ³Dabei geht es nicht bloß um eine korrekte Umsetzung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen in diesem Bereich. ⁴Vielmehr sind in jeder Einrichtung aus dem Selbstverständnis der Kirche heraus die christlichen Werte, die Bedürfnisse der Be-

27 Siehe etwa die Vorgaben der „Rahmenordnung-Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ abrufbar unter https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Praevention.pdf und „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“, abrufbar unter https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte_Gewalt_und_Praevention/Dokumente/2022-01-24-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sex.-Missbrauch-Minderjaehriger-Interventionsordnung.pdf.

28 Papst Franziskus, Enzyklika FRATELLI TUTTI, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 162.

29 Papst Franziskus, Enzyklika FRATELLI TUTTI, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 162.

schäftigten und der Menschen, die die Leistungen der Kirche in Anspruch nehmen, sowie die ökonomischen Rahmenbedingungen zu einem guten Ausgleich zu bringen. ⁵Dies erfordert eine ganzheitliche Betrachtung des Menschen und bezieht den Schutz der physischen, psychischen ebenso wie seelischen Gesundheit der Mitarbeitenden während ihres Tätigwerdens in der Einrichtung ein. ⁶Die Schaffung sicherer Arbeitsstätten, um Arbeitsunfällen vorzubeugen, ist eine unabdingbare Voraussetzung hierfür. ⁷Darüber hinaus soll ein Arbeitsumfeld erhalten bzw. geschaffen werden, in dem sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen. ⁸Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in erster Linie Leitungsaufgaben. ⁹Ein Gelingen setzt jedoch ein fruchtbares Zusammenwirken aller in der Dienstgemeinschaft Beteiligten voraus. ¹⁰Die Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfolgt kontinuierlich und in ständig fortzuentwickelnden diözesanen und überdiözesanen Strukturen. ¹¹Herauszuhebende Maßnahmen sind in diesem Kontext insbesondere die systematische Implementierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den (Erz-)Diözesen und Einrichtungen, die Stärkung eines gesundheitsorientierten Führungsverhaltens, die Verbesserung von Partizipation der Mitarbeitenden durch gemeinsames Handeln bei der Prävention im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Evaluation und Qualitätsmanagement.

7. ¹Jeder Mensch hat eine unveräußerliche Würde, die von Gott gegeben und schützenswert ist. ²Deshalb kann sie von Menschen niemals verdient, verliehen oder aberkannt werden. ³Gott liebt und bejaht jeden Menschen, vor aller Leistung, ohne Ansehen seiner Fähigkeiten und Defizite, ganz gleich ob der Mensch in seinen Sinnen, körperlich, geistig oder psychisch beeinträchtigt ist. ⁴In diesem Zusammenhang ist es ein wichtiges Anliegen, Menschen mit Behinderung mehr Zugang und Teilhabe am gesellschaftlichen, kirchlichen, aber insbesondere auch am Arbeitsleben zu ermöglichen. ⁵„Es wäre des Menschen von Grund auf unwürdig und eine Verleugnung der gemeinsamen Menschennatur, wenn man zum Leben der Gesellschaft und so auch zur Arbeit nur voll Leistungsfähige zuließe, weil man damit in eine schwere Form von Diskriminierung verfiere, nämlich in die Aufteilung von Starken und Gesunden auf der einen und den Schwachen und Kranken auf der anderen Seite. ⁶Die Arbeit im objektiven Sinne muss auch hier der Würde des Menschen untergeordnet werden, dem Subjekt der Arbeit und nicht dem wirtschaftlichen Vorteil.“³⁰ ⁷Das Recht auf Arbeit ist ein Menschenrecht. ⁸Menschen mit Schwerbehinderung und sogenannte Gleichgestellte genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Schutz. ⁹Dabei sind die Verschiedenheiten der Menschen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Einschränkungen zu berücksichtigen. ¹⁰Kirchliche Dienstgeber setzen sich dafür ein, eine behindertengerechte und barrierefreie Teilhabe von Mitarbeitenden zu fördern.

8. ¹Die ethischen Anforderungen und Maßstäbe, die die Soziallehre der Kirche gegenüber dem Wirtschaftsleben formuliert und öffentlich vertritt, muss sie auch an sich selbst und an das eigene wirtschaftliche Handeln anlegen. ²Im Unterschied zu gewerblich ausgerichteten Unternehmen dienen kirchliche Einrichtungen der Erfül-

lung des Sendungsauftrags. ³Trotz dieser religiös begründeten Zielsetzung sind sie als wirtschaftlich Handelnde zugleich auch Unternehmen im betriebswirtschaftlichen Sinne und damit den Bedingungen sowie Gesetzmäßigkeiten der Ökonomie ausgesetzt.³¹ ⁴Kirchliche Einrichtungen haben einen Selbstanspruch zu verwirklichen, der hohen Standards an Organisationsführung, Aufsicht und Kontrolle genügen muss und der Öffentlichkeit gegenüber rechenschaftspflichtig ist. ⁵Daher sind sie gehalten, ihre Regeln bzw. Grundsätze für eine an christlichen Werten orientierte Unternehmensführung, die sich auf ihr gesamtes wirtschaftliches Handeln erstrecken, ebenfalls im Rahmen des für alle geltenden Rechtes zu entwickeln und in ihrer täglichen Praxis zur Geltung zu bringen.³² ⁶Von besonderer Bedeutung sind in diesem Kontext die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und der Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen. ⁷„Das Geld muss dienen und nicht regieren!“³³ ⁸Dieser Grundsatz gilt für alle Verantwortlichen in den (Erz-)Diözesen, Pfarrgemeinden, sozial-karitativen Einrichtungen, Ordensgemeinschaften, katholischen Verbänden, kirchlichen Stiftungen, Banken und Hilfswerken. ⁹Sie sind dafür sensibilisiert, ob und wie die kirchlichen Geldanlagen dem Menschen dienen, nicht erst bei der Ertragsverwendung für die Zwecke kirchlicher Einrichtungen, sondern auch bei der Renditeerwirtschaftung selbst.³⁴ ¹⁰Kirchliche Einrichtungen unterliegen bei ihren Investitionsentscheidungen, bei der Auswahl von Geldanlageformen und der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern noch strengeren Maßstäben als wirtschaftliche Unternehmen.³⁵

9. ¹„Die dringende Herausforderung, unser gemeinsames Haus zu schützen, schließt die Sorge ein, die gesamte Menschheitsfamilie in der Suche nach einer nachhaltigen und ganzheitlichen Entwicklung zu vereinen, denn wir wissen, dass sich die Dinge ändern können.“³⁶ ²Kirchliche Einrichtungen verpflichten sich zu einem verantwortlichen Umgang mit natürlichen, wirtschaftlichen und betrieblichen Ressourcen. ³Hierzu gehört auch der Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen sowie der Klima- und Umweltschutz. ⁴Die kirchlichen Zwecken dienende Arbeit soll langfristig ermöglicht werden. ⁵Die in der Arbeit verkörperte Würde der Mitarbeitenden verdient

³¹ Vgl. Leitlinien für unternehmerisches Handeln der Caritas, Deutscher Caritasverband (Hg.), in: neue caritas, Ausgabe 20/2008, S. 31 ff.

³² Eine Orientierungshilfe bieten: „Kirchliche Corporate Governance, Grundsätze guter Finanzwirtschaft in deutschen (Erz-)Bistümern“, Verband der Diözesen Deutschlands (Hg.), Bonn 2021 und „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht“, Deutsche Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfe 182 (Bonn 2014).

³³ Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 58.

³⁴ Siehe Ethisch-nachhaltig investieren – Eine Orientierungshilfe für Finanzverantwortliche katholischer Einrichtungen in Deutschland, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz und Zentralkomitee der deutschen Katholiken (Hg.), Bonn 2021.

³⁵ Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der EKD und der DBK zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland, Kirchenamt der EKD und Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Gemeinsame Texte 9 (Hannover/Bonn 1997), Ziffer 246.

³⁶ Papst Franziskus, Enzyklika LAUDATO SI', Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 202 (Bonn 2015), Nr. 18.

³⁰ Papst Johannes Paul II., Enzyklika LABOREM EXERCENS, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 32 (Bonn 1981), Nr. 22.

stets Beachtung. ⁶„Mit Arbeit spielt man nicht.“³⁷ ⁷Aus diesem Grund soll in kirchlichen Einrichtungen ein verantwortlicher Umgang mit Arbeitsplätzen gepflegt werden.

10. ¹Die in der Gottebenbildlichkeit des Menschen gründende Würde kommt uneingeschränkt allen Menschen zu – unabhängig von ihrer individuellen Prägung, ihrer Herkunft, ihrem Alter, ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität oder ihrem Aussehen. ²Die Kirche kann es deshalb nicht hinnehmen, dass Menschen wegen ihrer Andersartigkeit geringgeschätzt, benachteiligt oder bedroht werden. ³Das Zweite Vatikanische Konzil erinnert daran, dass wir Gott nicht anrufen können, wenn wir irgendwelchen Menschen, die nach dem Ebenbild Gottes geschaffen sind, die geschwisterliche Haltung verweigern: „Deshalb verwirft die Kirche jede Diskriminierung eines Menschen oder jeden Gewaltakt gegen ihn [...], weil dies dem Geist Christi widerspricht.“³⁸ ⁴Das christliche Menschenbild verpflichtet, jeden Menschen in seiner Eigenart zu achten: „Die unermessliche Würde jedes Menschen unabhängig von Herkunft, Hautfarbe oder Religion ist das höchste Gesetz der geschwisterlichen Liebe.“³⁹ ⁵Nach der christlichen Lehre von der Einheit des Menschengeschlechts sind alle Menschen gleichwertige Mitglieder einer einzigen Menschenfamilie. ⁶Menschenfeindlichkeit, Rassismus und Fremdenhass sind mit diesem Ethos nicht vereinbar.⁴⁰ ⁷Jede Form der Diskriminierung muss daher überwunden und beseitigt werden, da sie dem Plan Gottes widerspricht. ⁸Vor dem Hintergrund der langen Geschichte der christlichen Judenfeindschaft gilt dies in besonderer Weise für jede Form des Antisemitismus.⁴¹ ⁹Der Glaube Israels ist für die Kirche nicht etwas Fremdes, sondern gehört zum Fundament des christlichen Glaubens.⁴² ¹⁰Er ist die „heilige Wurzel der eigenen christlichen Identität“.⁴³ ¹¹Juden sind „unsere bevorzugten, älteren Brüder“ (Johannes Paul II.). ¹²Christen und Juden beten den gleichen Gott an, sie stützen sich auf die gleiche Heilige Schrift. ¹³Der mit Moses geschlossene Alte Bund ist niemals aufgehoben worden.⁴⁴ ¹⁴Die Heilige Schrift der Kirche kann nicht getrennt werden vom jüdischen Volk und seiner Geschichte. ¹⁵Menschenfeindliche

37 „Col lavoro non si gioca“. Mit dieser Aussage kritisierte Papst Franziskus am 3. September 2014 den Stahl- und Industriegüterkonzern Thyssenkrupp, der angekündigt hatte, in seinem italienischen Werk interne Stellen zu streichen.

38 Zweites Vatikanisches Konzil, Erklärung NOSTRA AETATE (Rom 1965), Nr. 5.

39 Papst Franziskus, ENZYKLIKA FRATELLI TUTTI, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 39.

40 Päpstliche Kommission *Justitia et Pax*: Die Kirche und der Rassismus. Für eine brüderliche Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 67 (Bonn 1988); Dem Populismus widerstehen, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 305 (Bonn 2019).

41 Vgl. „Gott wirkt weiterhin im Volk des Alten Bundes“ (Papst Franziskus). Texte zu den katholisch-jüdischen Beziehungen seit *Nostra aetate*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 307 (Bonn 2019), S. 10 ff.

42 Zweites Vatikanisches Konzil, Erklärung NOSTRA AETATE (Rom 1965), Nr. 4.

43 Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 247.

44 Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben EVANGELII GAUDIUM, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 247.

und rassistische Äußerungen und Handlungen sowie jede Form von Antisemitismus sind absolut unannehmbar und zu missbilligen. ¹⁶Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass diese Haltungen keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.

VI. Fort- und Weiterbildung (Art. 5)

1. ¹Die Erfüllung des Sendungsauftrags setzt die Arbeit qualifizierter und motivierter Mitarbeitender voraus. ²Die berufliche Fort- und Weiterbildung gewinnt – auch infolge der demografischen Entwicklung, der Digitalisierung und des technologischen Wandels – immer mehr an gesellschaftlicher Relevanz und Bedeutung in der Arbeitswelt. ³Sich rascher wandelnde Anforderungen verlangen von den Führungskräften und den Mitarbeitenden ein ständiges neues Lernen und Zurechtfinden und somit auch eine kontinuierliche Anpassung der beruflichen Qualifikationen. ⁴Dies gilt auch für den kirchlichen Dienst in seiner Vielfalt. ⁵Damit die Mitarbeitenden Sinn, Ziel und Struktur des kirchlichen Dienstes und ihre eigene Aufgabe darin besser erkennen können, kommt ihrer Aus- und Fortbildung eine besondere Bedeutung zu. ⁶Sie sollen bereits in der Ausbildungs- und Einarbeitungsphase mit den funktionalen Erfordernissen, aber genauso mit den ethischen und religiösen Aspekten ihres Dienstes vertraut gemacht werden. ⁷Im Rahmen der fachlichen und beruflichen Weiterbildung muss auch für Fragen des Glaubens, der Werte- und Sinnorientierung sowie für die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste in angemessener Weise Raum geschaffen werden. ⁸Nur in einem Klima wechselseitigen Respekts und Vertrauens kann sich eine Spiritualität entwickeln, die die Mitarbeitenden in ihrem Einsatz trägt, den Menschen dient und die Kirche als Ganze bereichert.

2. ¹Die Wertvorstellungen, die sich aus dem in der biblischen Botschaft grundgelegten christlichen Menschenbild ergeben, sind für die Arbeit in katholischen Einrichtungen von fundamentaler Bedeutung. ²Allen dort tätigen Menschen müssen Auftrag, Ziele und Werte, die kirchliche Einrichtungen kennzeichnen, bekannt sein. ³Damit Mitarbeitende hierzu auskunftsfähig und sprachfähig werden, ist eine Auseinandersetzung mit den christlichen Glaubensgrundsätzen zentral. ⁴Es geht insbesondere um die Vermittlung von Kompetenzen, um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen. ⁵Zu diesem Zweck können Fortbildungsformate angeboten werden, die wesentliche Inhalte des katholischen Glaubens oder relevante kirchliche Traditionen vermitteln, um die Sensibilität für das kirchliche Profil bei den Mitarbeitenden zu stärken. ⁶So kann die Fähigkeit wachsen, die Aspekte des christlichen Glaubens in der Arbeit zum Ausdruck zu bringen. ⁷Eine Teilnahme an diesen Fort- und Weiterbildungsangeboten ist verpflichtend.

3. ¹Kirchliche Einrichtungen sind elementarer Teil von Kirche. ²Aus diesem Grund sollen für die Mitarbeitenden Angebote zu Spiritualität und Seelsorge gemacht werden. ³Hierdurch erhalten sie die Möglichkeit, sich mit den eigenen Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. ⁴Die Teilnahme an diesen Angeboten erfolgt freiwillig.

4. Um hier Fort- und Weiterbildungen wirksam und effizient bereitstellen zu können, erscheinen Kooperationen zwischen den Diözesen bzw. den Verbänden der Caritas und den verschiedenen Trägern für die Bereitstellung eines ansprechenden Unterstützungsangebotes sinnvoll.

5. Die Kosten für notwendige, fortlaufende Qualifikationen durch Fort- und Weiterbildungen der Beschäftigten im oben beschriebenen Sinne tragen in der Regel die Dienstgeber, unbeschadet der einschlägigen tarifrechtlichen oder sonstigen Vereinbarungen.

VII. Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses (Art. 6)

1. ¹Demografische, gesellschaftliche und politische Veränderungen der jüngeren Vergangenheit haben die Rahmenbedingungen für den kirchlichen Dienst deutlich gewandelt. ²Zwar gibt es weiterhin Regionen in Deutschland, in denen die Traditionen kirchlichen Lebens den Alltag der Menschen prägen. ³Die dominierenden Signaturen unserer Zeit sind allerdings eher eine nachlassende religiöse Sozialisierung in den einzelnen Generationen, eine abnehmende Kirchenbindung und Glaubenspraxis sowie ein allmähliches Verschwinden volkscirchlicher Strukturen und Milieus. ⁴Begleitet werden diese Entwicklungen von einer zunehmenden kulturellen und religiösen Heterogenität in der deutschen Gesellschaft. ⁵Aufgrund verschiedener Migrationsbewegungen seit den 1950er-Jahren ist vor allem in den Ballungsräumen eine starke ethnische, kulturelle sowie religiöse Pluralität zu beobachten.⁴⁵ ⁶Hinzu kommt eine Zunahme von Kirchenaustritten, mit der Folge, dass nur noch etwa die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland einer christlichen Religionsgemeinschaft angehört. ⁷Diese Veränderungen und Wandlungen beeinflussen die Lebenseinstellungen und schlagen auf die Leitbilder der Menschen durch. ⁸Allgemein ist unsere Gesellschaft durch ein sich veränderndes Wertebewusstsein, durch Pluralisierung sowie Individualisierung der Lebensstile und Lebensformen gekennzeichnet. ⁹Diese Situation zieht unmittelbare Folgen für den kirchlichen Dienst nach sich: Die Anzahl der Christinnen und Christen in der Gesellschaft nimmt seit Jahren ab; das gilt auch für die aktive Beteiligung am kirchlichen Leben, sei es in Gemeinden, sei es in Gruppen, Verbänden und Gremien. ¹⁰Der Anteil der Andersgläubigen, vor allem aber der religiös ungebundenen Menschen sowie derjenigen, die sich von Kirche und Glauben entfernen, nimmt zu. ¹¹Wenn kirchliche Einrichtungen weiterhin zur Präsenz der katholischen Kirche und ihrer Werte in der Gesellschaft beitragen wollen, müssen die Dienstgeber in den Einrichtungen diese veränderten Rahmenbedingungen bei der Gestaltung ihres spezifisch christlichen Profils berücksichtigen. ¹²Das gilt in besonderem Maße für die Personalgewinnung und Personalentwicklung. ¹³Die Personalverantwortlichen in der Kirche stehen dabei „vor der doppelten Herausforderung, Mitarbeitende zu finden, die ein glaubwürdiges Mitarbeiten an den Zielen einer profiliert katholischen Einrichtung und eine gute fachliche Kompetenz miteinander verbinden.“⁴⁶ ¹⁴Gelingt es, eine erkennbar christliche Identität auch mit Mitarbeitenden zu verwirklichen, die nicht katholisch sind, können kirchliche Einrichtungen auch in einer Diaspora-Situation „glaubwürdige Lernfelder, in denen christliche Lebenshaltungen eingeübt werden können“⁴⁷, sein.

2. ¹Damit kirchliche Einrichtungen als „Biotope gelebter Christlichkeit“⁴⁸ wahrnehmbar sind, in denen christliche Werte vermittelt und eingeübt werden, haben in erster Linie die Dienstgeber dafür Sorge zu tragen, dass geeignete und befähigte Personen gewonnen werden, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern. ²Hierzu gehören zuallererst überzeugte Christinnen und Christen, die aus dem Glauben leben und deren Lebenszeugnis durch Haltungen glaubhaft wird, die sich an christlichen Werten ausrichten: „Wenn Menschen aus dem Glauben leben und dadurch erkennen lassen, wie ernst der Glaube im Leben genommen wird, dann weckt dieses ‚Zeugnis ohne Worte‘ den Wunsch, mehr von diesem Glauben erfahren zu dürfen. ³Dabei werden zentrale Fragen gestellt: Warum verhalten sich Christinnen und Christen so? Warum leben sie auf diese Weise? Was – oder wer – ist es, von dem sie beseelt sind?“⁴⁹ ⁴„Sie bilden den unerlässlichen, nicht näher quantifizierbaren Kernbestand der Mitarbeitenden, die ihren Dienst aus dem Glauben tun und ihre Spiritualität in die Einrichtung tragen.“⁵⁰ ⁵Für einen eng umgrenzten Kreis von Mitarbeitenden ist die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche zwingend erforderlich. ⁶Das betrifft in erster Linie die Aufgabenfelder in der Seelsorge oder Wortverkündigung, namentlich pastorale, katechetische und religionspädagogische Tätigkeiten. ⁷Aber auch Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, müssen katholisch sein. ⁸Diese Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen. ⁹Dieser Personenkreis überschneidet sich mit den Leitungs- und Führungskräften, ist mit diesen aber nicht deckungsgleich. ¹⁰Die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche ist für diejenigen Mitarbeitenden erforderlich, welche die christlich-katholische Identität der Einrichtung programmatisch mitgestalten und in die Gesellschaft hinein vertreten und verkörpern.

3. ¹Über diesen Bereich hinaus kommt es bei der Personalgewinnung nicht in erster Linie auf die formale Mitgliedschaft in der katholischen Kirche an, sondern auf die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche. ²Das gilt umso mehr, als das in der Taufe gründende und vom Willen des Einzelnen getragene formale Kriterium der Kirchenmitgliedschaft in Zeiten zurückgehender kirchlicher Sozialisation oftmals nicht ausreicht, um glaubensbezogene oder spirituelle Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber zuverlässig auszudrücken. ³Vor diesem Hintergrund kommt es bei der Anstellung – neben den fachlichen und sozialen Fähigkeiten – besonders auf die Grundhaltung zur Kirche und zum kirchlichen Anstellungsträger an. ⁴Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens ist darauf zu achten, dass die Bewerberinnen und Bewerber mit dem kirchlichen Selbstverständnis vertraut sind und dieses anerkennen, dass sie bereit sind, den christlich-katholischen Charakter der Einrichtung zu respektieren und ihrem professionellen Handeln zugrunde zu legen. ⁵Bei der Prüfung der Eignung der Bewerberin-

45 Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 14.

46 Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 15.

47 Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe

Nr. 68 (Bonn 2000), S. 41.

48 Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 25.

49 Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 16 ff.

50 Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 30.

nen und Bewerber ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren.⁶ Zu den persönlichen Eignungsanforderungen gehören auch Offenheit und Respekt für die religiösen und spirituellen Bedürfnisse der Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, und die Bereitschaft, diese bei den religiösen Vollzügen in den Einrichtungen zu unterstützen, z.B. die Betreuung von Heimbewohnern bei Gottesdiensten, das Verständigen von Geistlichen, wenn dies notwendig bzw. gewünscht ist, die Vorbereitung zur Krankenkommunion usw.⁵¹ ⁷Mit dem Eintritt in ein kirchliches Dienst- oder Arbeitsverhältnis stellt sich notwendigerweise die Frage, ob die Mitarbeitenden grundsätzlich bereit sind, sich im Rahmen der beruflichen Tätigkeit mit Grundfragen des christlichen Glaubens auseinanderzusetzen.⁸ Christliche Werte können nur authentisch vertreten werden, wenn die Auseinandersetzung mit dem religiösen Begründungszusammenhang nicht ausgeschlossen und die Gottesfrage als wesentliche Frage der menschlichen Existenz nicht beiseitegeschoben wird.⁹ Daher sollten in der beruflichen Tätigkeit ein grundsätzliches Interesse und eine Offenheit für die Frage nach der Gegenwart Gottes vorhanden sein.¹⁰ Unter diesen Voraussetzungen können kirchliche Einrichtungen auch für diejenigen Bewerberinnen und Bewerber ein geeigneter Anstellungsträger sein, „denen die Religionen fremd sind, denen Gott unbekannt ist und die doch nicht einfach ohne Gott bleiben, ihn wenigstens als Unbekannten dennoch anrühren möchten.“⁵² ¹¹Alle Bewerberinnen und Bewerber, die diese Anforderungen erfüllen, können Teil der Dienstgemeinschaft werden.¹² Über die kirchenspezifischen Anforderungen an die Mitarbeitenden ist aus Gründen der Klarheit und der Fairness in den Bewerbungsgesprächen zu informieren.¹³ Dies ist zu dokumentieren.¹⁴ Wer eine Stelle in einer katholischen Einrichtung antritt, bringt mit der Vertragsunterzeichnung zum Ausdruck, dass er bzw. sie – unabhängig von der persönlichen konfessionellen Bindung – die christlichen Ziele und Werte der Einrichtung anerkennt.

4. ¹Nicht nur die Bewerberin oder der Bewerber bewirbt sich, sondern auch die Dienstgeber stellen sich und ihr Profil vor.² Je weniger mit einer christlichen Prägung zu rechnen ist, umso mehr sollten den Bewerberinnen und Bewerbern das kirchliche Selbstverständnis und mögliche religiös begründete Anforderungen und Erwartungen nahegebracht werden.³ Aufgaben im kirchlichen Dienst können nur dann von Mitarbeitenden überzeugend wahrgenommen werden, wenn sie die zentralen Werte und Ziele der katholischen Kirche kennen, wenn sie diese „teilen oder zumindest respektieren“⁵³ und bereit sind, sie ihrem beruflichen Handeln zugrunde zu legen.⁴ Diese Anforderungen sollen in den Stellenprofilen durch das Erfordernis der Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung im Rahmen der Tätigkeit zum Ausdruck gebracht werden.⁵ Je nach Aufgabe und Stellenprofil können weitere religiöse Anforderungen verlangt werden.⁶ Die christliche Unternehmenskultur soll Thema im Rahmen des Bewerbungsverfahrens sein.⁷ Auf der anderen Seite

sollen die Bewerberinnen und Bewerber im Gespräch erfahren, dass sie mit den im beruflichen und auch privaten Handeln aufbrechenden Sinnfragen beim kirchlichen Dienstgeber gut aufgehoben sind.⁸ Daher sollte auch über spirituelle Angebote informiert und erläutert werden, welchen Rahmen die Einrichtung für eine spirituelle Kultur bietet.⁹ Bewerberinnen und Bewerber können auf diese Weise zu einer bewussten und begründeten Entscheidung für den kirchlichen Dienstgeber kommen.

VIII. Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis (Art. 7)

1. ¹Eine glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung kann nur in gemeinsamer Verantwortung von Dienstgeber und Mitarbeitenden gelingen.² Im Vordergrund steht die gemeinsame Verwirklichung des Sendungsauftrags in einem vertrauensvollen Miteinander.³ Die kirchenspezifischen Anforderungen an die Mitarbeitenden, die in Artikel 7 geregelt sind, verfolgen nicht das Ziel, die religiösen Ge- und Verbote kirchenarbeitsrechtlich möglichst umfassend und detailgetreu abzubilden.⁴ Zivilrechtlich begründete Dienst- und Arbeitsverhältnisse bezwecken nicht die „Klerikalisierung“⁵⁴ von Mitarbeitenden, mit der Folge, „dass aus dem bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis eine Art kirchliches Statusverhältnis wird, das die Person total ergreift und auch ihre private Lebensführung voll umfasst.“⁵⁵ ⁵Sie sind auch kein weltliches Ersatzmodell für kirchliche Ordensgemeinschaften, die auf einer besonderen geistlichen Ausrichtung der Person und ihres Lebens beruhen.⁵⁶ ⁶Leitmotiv der kirchlichen Anforderungen und Erwartungen an den Einzelnen ist vielmehr die Normierung eines Mindestanforderungskatalogs, dessen Beachtung der kirchliche Gesetzgeber als unabdingbar ansieht, um drohende oder bereits eingetretene schwerwiegende Störungen bzw. Beeinträchtigungen der kirchlichen Integrität und Glaubwürdigkeit durch ein dienstliches oder außerdienstliches Verhalten des Mitarbeitenden abzuwehren.⁷ Die Anforderungen und Erwartungen an die Mitarbeitenden erstrecken sich dabei in erster Linie auf das Verhalten im Dienst.⁸ Außerdienstliches Verhalten ist im dienst- und arbeitsrechtlichen Kontext nur dann bedeutsam, wenn öffentlich gegen grundlegende Werte der katholischen Kirche verstoßen und dadurch die Glaubwürdigkeit der Kirche als Institution beeinträchtigt wird.⁹ Durch die Neuregelung wird ausdrücklich hervorgehoben, dass Verhaltensweisen, die den Kernbereich der privaten Lebensgestaltung betreffen, in jedem Fall dem dienst- und arbeitsrechtlichen Zugriff entzogen sind.¹⁰ Das Privatleben kann danach nur dann Anknüpfungspunkt für eine rechtliche Bewertung sein, wenn das Verhalten nicht den Kernbereich des Persönlichkeitsrechts tangiert.¹¹ Gleichzeitig wird damit zum Ausdruck gebracht, dass eine Sphäre privater Lebensgestaltung zu respektieren ist, in der die bzw. der Einzelne seine Individualität entwickeln und wahren kann und für deren konkrete Ausgestaltung sie bzw. er dem Dienstgeber keine Rechenschaft schuldet.¹² Diese rechtlich unantastbare Zone, in der sich jeder Mitarbeitende nach seinen eigenen Maßstäben entfalten kann, ist thematisch und räumlich umschrieben und erfasst insbesondere das Beziehungsleben und die Intimsphäre.¹³ Diese Aspekte des Privatlebens bieten keinen

51 Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 30.

52 Ansprache von Benedikt XVI. beim Weihnachtsempfang für das Kardinalskollegium und die Mitglieder der Römischen Kurie sowie des Governorats, 21. Dezember 2009.

53 Papst Benedikt XVI. Apostolisches Schreiben in Form eines Motu Proprio INTIMA ECCLESIAE NATURA, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 195 (Bonn 2014), Art. 7, § 1.

54 So BVerfG, Beschluss v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84, BVerfGE 70, 138 (166) Rz. 59.

55 BVerfG, Beschluss v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84, BVerfGE 70, 138 (166) Rz. 59.

56 BVerfG, Beschluss v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84, BVerfGE 70, 138 (166) Rz. 61.

Raum für eine Abwägung mit dienstlichen Belangen und unterliegen damit keiner dienst- oder arbeitsrechtlichen Sanktionierung.¹⁴ Besondere (universal-)kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben von diesen Vorgaben unberührt.

2. ¹Kirche ist im stetigen Wandel. ²Dazu gehört es, Lob und Kritik an der Kirche zu äußern und Veränderungen zu fordern. ³Eine Grenze bilden indes kirchenfeindliche Betätigungen. ⁴Hievon erfasst sind Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. ⁵Es bedarf konkreter Umstände, die objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. ⁶Bestimmte öffentliche Positionierungen von Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst verstoßen gegen fundamentale Prinzipien der katholischen Kirche und sind aus diesem Grund nicht hinnehmbar. ⁷Es bedarf einer gewissen Mindestübereinstimmung zwischen gesamtkirchlichen und individuellen öffentlichen Meinungsäußerungen einzelner Mitarbeitender. ⁸Was unter tragenden Grundsätzen der katholischen Kirche zu verstehen ist, ist im Einzelfall durch Auslegung zu ermitteln. ⁹Bei Zweifeln sind die zuständigen kirchlichen Organe zu konsultieren. ¹⁰Von einer „öffentlichen“ Meinungsäußerung umfasst sind alle Äußerungen in Wort, Schrift, Bild, Gesten und symbolische Handlungen, wenn sie von einem größeren, nach Zahl und Individualität unbestimmten oder durch nähere Beziehung nicht verbundenen Personenkreis unmittelbar wahrgenommen werden können. ¹¹Die Propagierung von Abtreibung, aktiver Sterbehilfe, Fremdenhass und Antisemitismus werden als Beispiele für ein nicht tolerierbares Verhalten genannt. ¹²Fremdenhass meint die Propagierung fremdenfeindlichen Gedankengutes, insbesondere jede Form der Diffamierung, Beleidigung und Beschimpfung von Personen aufgrund ihrer Herkunft oder Ethnie. ¹³Antisemitismus ist jede Form der Abneigung oder Feindschaft gegenüber Juden. ¹⁴Die Propagierung von Abtreibung und aktiver Sterbehilfe widersprechen dem Gedanken des Lebensschutzes und sind mit dem christlichen Menschenbild unvereinbar.

3. ¹Mitarbeitende, die katholische Glaubensinhalte, Riten oder Gebräuche herabwürdigen oder verhöhnen, sind für den kirchlichen Dienst nicht mehr tragbar. ²Hierdurch werden die religiösen Gefühle derer verletzt, die mit der Einrichtung in Kontakt kommen, und der kirchliche Charakter der Einrichtung infrage gestellt. ³Der betreffende Mitarbeitende lässt die erforderliche Identifikation mit der Kirche vermissen.

4. ¹Ferner fällt die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang unter das kirchenfeindliche Verhalten. ²Hierzu zählt auch die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften. ³Gerade bei der Beschäftigung andersgläubiger Mitarbeitender kann es im Einzelfall zu einem Konflikt zwischen dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche auf der einen und dem Recht auf individuelle Religionsausübung auf der anderen Seite kommen.⁵⁷ ⁴Der Ausgleich zwischen den jeweiligen Interessen kann nicht pauschal erfolgen, es bedarf einer Einzelfallbetrachtung.

⁵⁷ Ausführlich hierzu: Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Bonn 2014, Die deutschen Bischöfe Nr. 98, S. 28-35.

⁵Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, den kirchlichen Charakter der Einrichtung anzuerkennen und ihn zu respektieren. ⁶Es wird die Bereitschaft vorausgesetzt, die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen. ⁷Die individuelle Religionsausübung während der Dienstzeit muss mit dem christlichen Selbstverständnis, den Leitbildern der Arbeit und den dienstlichen Erfordernissen in Einklang gebracht werden. ⁸So darf beispielsweise das Tragen religiös oder kulturell motivierter Kleidung (z. B. einer Burka oder eines Gesichtsschleiers) nicht die für christliche Arbeit essenzielle Zuwendung von Angesicht zu Angesicht verhindern oder die Sicherheit am Arbeitsplatz gefährden. ⁹Bei der Beurteilung nichtchristlicher religiöser Symbole ist die Art des Symbols und seine prägende Wirkung für die Außendarstellung der Person zu berücksichtigen, die nicht im Widerspruch zum kirchlichen Charakter einer Einrichtung stehen darf. ¹⁰Die aktive Verbreitung von Lehren von Religionsgemeinschaften oder weltanschaulichen Überzeugungen, deren Grundauffassung, Zielsetzung oder praktische Tätigkeit im Widerspruch zum Auftrag und zum Selbstverständnis sowie zu den wesentlichen Glaubensauffassungen der katholischen Kirche stehen, ist mit der Tätigkeit in einer kirchlichen Einrichtung nicht vereinbar.

5. ¹Mitarbeitende, die katholisch sind und während ihrer Tätigkeit bei einer katholischen Einrichtung aus der katholischen Kirche austreten, müssen sich fragen, ob sie weiterhin bei der Kirche arbeiten wollen. ²Denn die Erklärung des Kirchenaustritts vor der zuständigen zivilen Behörde bildet einen öffentlichen Akt, der eine „willentliche und wissentliche Distanzierung von der Kirche und eine schwere Verfehlung gegenüber der kirchlichen Gemeinschaft“ darstellt.⁵⁸ ³Wer so handelt, verstößt gegen die Pflicht, die Gemeinschaft mit der Kirche zu wahren (c. 209 § 1 CIC), und gegen die Pflicht, seinen finanziellen Beitrag zu leisten, damit die Kirche ihre Aufgaben erfüllen kann (c. 222 § 1 CIC i.V.m. c. 1263 CIC). ⁴Der Kirchenaustritt berührt die persönliche Eignung des am Sendungsauftrag teilhabenden Mitarbeitenden unmittelbar und in besonders starker Form. ⁵Wer aus der katholischen Kirche austritt, wendet sich ostentativ von der Kirche als Institution ab und durchtrennt die Verbindung zur Bekenntnisgemeinschaft. ⁶Damit verstößt der Mitarbeitende gegen das Gebot der Mindestidentifikation mit der katholischen Kirche, das unerlässliche Voraussetzung für jede Anstellung im kirchlichen Dienst ist. ⁷Das gilt auch vor dem Hintergrund, dass die materielle Grundlage für eine Beschäftigung im kirchlichen Dienst erheblich auf Kirchensteuereinnahmen beruht, deren Entrichtung der Austretende durch seine Handlung sich gerade entzieht. ⁸In einem solchen Fall begibt sich der Austretende in einen unauflösbaren Widerspruch, wenn er einerseits das einigende Band zur Glaubensgemeinschaft kappt und er andererseits bekundet, sich weiterhin zu dem Sendungsauftrag, den Werten und Zielen der Kirche zu bekennen, sich mit diesen zu identifizieren und seine ganze Arbeitskraft einer Institution zur Verfügung zu stellen, von der er – aus welchen Gründen auch immer – sich offen distanziert hat. ⁹Die Beschäftigung von nichtkatholischen Mitarbeitenden in vergleichbaren Positionen steht dieser Wertung nicht entgegen. ¹⁰Denn es besteht ein fundamentaler Unterschied zwischen einer aktiven und bewussten

⁵⁸ Allgemeines Dekret der Deutschen Bischofskonferenz zum Kirchenaustritt vom 24.09.2012, abgedruckt in: Bier (Hg.), Der Kirchenaustritt. Rechtliches Problem und pastorale Herausforderung, 2013, S. 23 ff.

Handlung, die den Bruch mit der Glaubensgemeinschaft bewirkt, und dem passiven Verhalten der nichtkatholischen Mitarbeitenden, deren konfessioneller Status dem kirchlichen Anstellungsträger bei der Einstellung bekannt war und von denen allein aufgrund der Beschäftigung in einer kirchlichen Einrichtung keine Anpassungsleistung bzw. Konversion erwartet werden kann.¹¹In jedem Einzelfall ist das Gespräch mit dem Mitarbeitenden zu suchen und die Gründe für den Kirchenaustritt sind zu erörtern.¹²Ausnahmsweise kann ein schwerwiegender Grund einen Austritt aus der katholischen Kirche rechtfertigen.¹³Dieser ist etwa dann anzuerkennen, wenn katholische Mitarbeitende selbst als Betroffene insbesondere sexuellen Missbrauchs an ihrer Kirche leiden.

6. ¹In keinem Fall eines Verstoßes gegen die beruflichen oder persönlichen Anforderungen gibt es einen Kündigungsautomatismus, es bedarf immer der Abwägung im Einzelfall. ²Eine kirchliche Unternehmensethik erfordert zunächst eine Ursachenforschung durch den Dienstgeber. ³In jedem Einzelfall ist ein klärendes Gespräch mit dem Mitarbeitenden zu führen, das zu dokumentieren ist. ⁴Anschließend prüft der Dienstgeber, welche Maßnahme geeignet ist, um dem Verstoß zu begegnen. ⁵In Betracht kommen eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung). ⁶Es liegt am Dienstgeber, welche Maßnahme er im Einzelfall gegebenenfalls unter Einschaltung der Mitarbeitervertretung für die richtige hält, um dem betroffenen Mitarbeitenden den Weg zurück in ein funktionierendes Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu ermöglichen. ⁷Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und des Übermaßverbotes kommt eine Beendigungskündigung, gleichgültig, ob sie auf betriebs-, personen- oder verhaltensbedingte Gründe gestützt wird, erst in Betracht, wenn keine Möglichkeit zu einer anderweitigen Beschäftigung, unter Umständen auch mit schlechteren Arbeitsbedingungen, besteht. ⁸Die Kündigung muss als allerletzte Maßnahme (*ultima ratio*) nicht nur arbeitsrechtlich, sondern auch im Licht der religiösen Dimension der kirchlichen Dienstgemeinschaft gerechtfertigt sein.

IX. Mitarbeitervertretungsrecht (Art. 8)

1. ¹Mitarbeitende gestalten den Dienst in der Kirche aktiv mit und übernehmen hierfür Mitverantwortung. ²Sie haben an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teil. ³Aus diesem Grund sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrags und der kirchlichen Dienstverfassung. ⁴Deshalb wurde aufgrund des Rechts der katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht geschaffen.⁵⁹ ⁵Damit füllt die katholische Kirche den vom Staat zu selbstbestimmter Gestaltung anerkannten Regelungsraum auch zur Wahrung eines Gleichklangs mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung aus. ⁶Der kircheneigene Weg im Mitarbeitervertretungsrecht schließt schon im Hinblick auf die katholische Soziallehre eine gleichwertige soziale Verantwortung ein. ⁷Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung repräsentieren die Interessen der Mitar-

beitenden gegenüber dem Dienstgeber. ⁸Sie tragen maßgeblich zur Weiterentwicklung der Dienste und Einrichtungen bei. ⁹Ihre Aufgaben sind vergleichbar mit denen von Betriebsräten im gewerblichen Bereich und von Personalräten in der öffentlichen Verwaltung. ¹⁰Das Mitarbeitervertretungsrecht spiegelt die spezifischen Bedürfnisse für kirchliche Einrichtungen wider.

2. ¹Als Ausfluss des Gedankens der Dienstgemeinschaft sind Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet. ²Sie unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. ³Sie entwickeln gemeinsam Konzepte und tragen so maßgeblich zu einer zukunfts-trächtigen Ausgestaltung der Einrichtung bei. ⁴Beiden Seiten kommt dabei eine besondere Verantwortung zu.

3. ¹Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen beziehen sich auf die sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten in den kirchlichen Einrichtungen. ²Hinsichtlich der wirtschaftlichen Angelegenheiten liegt die Entscheidungshoheit in erster Linie in der unternehmerischen Verantwortung der Träger, mit der Folge, dass die Mitsprache der Mitarbeitervertretungen sich gegenwärtig auf solche Belange erstreckt, die die Zusammensetzung der Belegschaft betreffen und einen sozialen Bezug haben. ³Obwohl die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen vom weltlichen Unternehmensmitbestimmungsrecht ausdrücklich ausgenommen sind,⁶⁰ wird zu prüfen sein, ob und inwieweit Mitarbeitende im kirchlichen Dienst unter Berücksichtigung der besonderen kirchlichen Aspekte und in der vom kirchlichen Selbstverständnis gebotenen Form wirtschaftliche und unternehmerische Entscheidungen mitbeeinflussen und an der Aufsicht über kirchliche Unternehmen teilhaben können.

4. ¹Dienstvereinbarungen, welche aufgrund der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten aufgrund der Regelung in dieser Ordnung unmittelbar und zwingend. ²Diese unmittelbare und zwingende Wirkung (Normativität) bewirkt, dass sie gleichermaßen für alle Mitarbeitenden einer Einrichtung gelten, ohne dass es eines vertraglichen Übernahmeaktes bedarf. ³Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Dienstvereinbarungen eine umfassende Wirkung für alle Mitarbeitenden entfalten. ⁴Auch im staatlichen Recht gelten Betriebsvereinbarungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und Dienstvereinbarungen nach dem Personalvertretungsrecht normativ. ⁵Die normative Wirkung findet sich bereits in der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung; um Kettenverweisungen zu vermeiden und um die Geltung möglichst transparent zu machen, wurde die Geltung auch in der Grundordnung explizit normiert.

5. ¹Sofern eine Einrichtung die erforderliche Mindestgröße erfüllt, entscheiden die Mitarbeitenden selbst darüber, ob eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. ²Dabei ist der Dienstgeber jedoch im Rahmen der geltenden Regelungen verpflichtet, daran mitzuwirken und etwaige Hindernisse zu beseitigen. ³Es soll sichergestellt werden, dass in möglichst vielen Einrichtungen Mitarbeitervertretungen existieren. ⁴Diese zwingend vorgesehene Errichtung der Mitarbeitervertretung stellt eine Besonderheit gegenüber dem weltlichen Betriebsverfassungsrecht dar. ⁵Der Dienstgeber soll denjenigen, die ein Amt in der Mit-

⁵⁹ 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“, BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (94).

⁶⁰ § 1 Abs. 4 S. 2 MitbestG; § 1 Abs. 2 S. 2 DrittelbG.

arbeitervvertretung übernehmen, erforderliche Hilfen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben anbieten.⁶Die Mitarbeitenden sollen die Möglichkeit des Mitarbeitervertretungsrechts nutzen, ihre Rechte und Interessen, ihre Anliegen und Sorgen in der vorgesehenen Weise zur Geltung zu bringen.⁷Der Dienstgeber darf sie hieran nicht hindern.⁸Eine weitere Besonderheit des kirchlichen Dienstes sind die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) und die Bundesarbeitsgemeinschaft Mitarbeitervertretung (BAG-MAV).⁹Ihre Hauptaufgabe ist es, die Mitarbeitervertretungen durch Beratungen und Schulungen bei ihrer Arbeit zu unterstützen.¹⁰Darüber hinaus sind die Arbeitsgemeinschaften wichtige Ansprechpartner bei der Fortentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts und sie wirken bei der Besetzung kirchlicher Arbeitsgerichte, Einigungsstellen und bei der Wahl zu den Arbeitsrechtlichen Kommissionen mit.

6. ¹Die notwendigen Kosten zur Aufgabenwahrnehmung tragen die jeweilige (Erz-)Diözese bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands.²Das Nähere regelt die jeweils einschlägige Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).³Die Gesetzgebungskompetenz hierfür liegt beim jeweiligen Diözesanbischof.

X. Gestaltung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen (Art. 9 und 10)

1. ¹In Deutschland hat die Kirche das verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes kollektives Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu schaffen, um ihre Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu beteiligen.²Die katholische Kirche hat sich dafür entschieden, ihr Verfahren zur kollektiven Arbeitsrechtssetzung am Leitbild der Dienstgemeinschaft auszurichten und nach den Grundsätzen einer partnerschaftlichen Lösung von Interessengegensätzen auszugestalten.³Dieses Verfahren wird – in Abgrenzung zum sog. Ersten Weg (Regelung von Arbeitsbedingungen durch Individualvertrag) und dem sog. Zweiten Weg (Regelung von Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag) – als sog. Dritter Weg bezeichnet.⁴Das kirchenspezifische Arbeitsrechtsregelungsverfahren des Dritten Weges sichert und fördert die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und entspricht nach kirchlichem Selbstverständnis am ehesten dem Leitbild der Dienstgemeinschaft.⁵Unter Rückgriff auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Grundsatzurteil vom 20.11.2012 anerkannt, dass der Schutzbereich des Selbstbestimmungsrechts auch das „Wie“ der Ausgestaltung erfasst, also die Entscheidung über die Art und Weise der kollektiven Arbeitsrechtssetzung.⁶¹⁶Danach kann eine Religionsgemeinschaft grundsätzlich darüber befinden, ob sie die Arbeitsbedingungen durch den Abschluss von Tarifverträgen regelt oder in Arbeitsrechtlichen Kommissionen bzw. Schiedskommissionen vereinbart.⁶²

2. Zu den zentralen Bestandteilen, die das Kommissionsmodell des Dritten Weges kennzeichnen, zählen

- Gewährleistung der formellen (numerischen) Parität, also der gleichen Mitgliederzahl von Vertretern der Dienstgeber und Mitarbeitenden,
- Wahrung der materiellen Parität, also des tatsächlichen Verhandlungsgleichgewichts durch rechtliche Absi-

cherung der persönlichen Rechtsstellung der Kommissionsmitglieder und durch Bereitstellung erforderlicher materieller Ressourcen,

- Konsensprinzip bei der Beschlussfassung, wonach Beschlüsse in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen einer besonderen qualifizierten Mehrheit bedürfen,
- Legitimation der Mitarbeitervertreter in den Kommissionen durch unmittelbare oder mittelbare Wahl,
- verbindliches Vermittlungsverfahren als Funktionsäquivalent für Streik und Aussperrung,
- verbindliche Geltung der in den Kommissionen beschlossenen und in Kraft gesetzten Regelungen,
- keine einseitige Aufhebung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, etwa durch Kündigung.

3. ¹Der Entscheidung der Kirche für den Dritten Weg liegt zum ersten die Annahme zugrunde, dass das Tarifvertragssystem nicht das einzige Modell ist, um der sozialen Grundforderung der Kirche nach Gerechtigkeit in der Lohngestaltung zum Durchbruch zu verhelfen.²Zum zweiten widersprechen die Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems (Arbeitskampf, Streik und Aussperrung) den Grunderfordernissen des kirchlichen Dienstes: Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben, ggf. mit Hilfe eines neutralen Dritten, überwunden werden.³Die mit Arbeitskämpfen zwangsläufig verbundenen Arbeitsniederlegungen stehen der Erfüllung des Sendungsauftrags entgegen.⁴Weder die Glaubensverkündigung noch der Dienst am Nächsten können suspendiert werden.⁵Kirchliche Einrichtungen berufen sich in ihrem Auftrag auf Jesus, den Leitgedanken der Nächstenliebe und den christlichen Anspruch, Konflikte friedlich beizulegen.⁶Deshalb gibt es im kirchlichen Arbeitsrecht keinen Arbeitskampf mit Streiks und Aussperrungen, die zu Lasten der Menschen gehen würden, für die kirchliche Einrichtungen im Auftrag stehen.⁷Die Kirche gäbe daher ihren Sendungsauftrag preis, wenn sie ihren Dienst den Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems unterordnen würde.⁸Schließlich sind Arbeitskampfmaßnahmen im kirchlichen Dienst auch nicht erforderlich, um die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss und bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen durch ein kollektives Handeln auszugleichen.⁹An der Erforderlichkeit fehlt es, „weil es ein anderes, milderes Mittel zur Erreichung des ausgesprochenen Ziels gibt: Dies ist das kirchliche Arbeitsrechtssetzungsverfahren, einschließlich seines Schlichtungsverfahrens, das auf der kirchlichen Autonomie beruht und – sofern es funktioniert – in gleicher Weise geeignet ist, die Ziele des Artikel 9 Absatz 3 GG zu erreichen.“⁶³

4. ¹Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung der Koalitionsfreiheit zur Beeinflussung der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.²Die 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.³Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den

61 BAG, Urteil v. 20.11.2012, BAGE 143, 354, Rz. 96.

62 BAG, Urteil v. 20.11.2012, BAGE 143, 354, Rz. 96.

63 Joussem, Grundlagen, Entwicklungen und Perspektiven des kollektiven Arbeitsrechts der Kirchen, Essener Gespräche zum Thema, Staat und Kirche, Bd. 46, 54 (95 f.).

Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. ⁴Gewerkschaften haben das Recht, auf Grund eigener Entscheidung ihr Sach- und Fachwissen in die Kommissionsarbeit zugunsten der Mitarbeitenden einzubringen. ⁵Die 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.

XI. Gerichtlicher Rechtsschutz (Art. 11)

1. ¹Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitender dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig. ²Aufgrund des verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts achten sie dabei die kirchenspezifischen Besonderheiten. ³Kirchliche Arbeitsgerichte sind demgegenüber zuständig bei Rechtsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts, also bei Streitigkeiten zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung und bei Streitigkeiten über Ordnungen, welche das Zustandekommen von Arbeitsvertragsrecht auf der Grundlage des Dritten Weges regeln. ⁴Für Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts sind Einigungsstellen zuständig.

2. ¹Dabei sind die Richterinnen und Richter an kirchlichen Arbeitsgerichten von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. ²Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) definiert die besonderen Anforderungen an die Besetzung des Richteramtes. ³Zur RichterIn bzw. zum Richter kann nur 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.

3. ¹Vor kirchlichen Arbeitsgerichten wird allen Beteiligten ein Anspruch auf rechtliches Gehör gewährt. ²Wie auch vor staatlichen Gerichten sind die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsgerichten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile öffentlich.

4. Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung, die von der Deutschen Bischofskonferenz aufgrund eines besonderen Mandats des Apostolischen Stuhls nach c. 455 § 1 CIC erlassen wird, regelt die weiteren Einzelheiten des kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahrens.“

Artikel 3 Inkrafttreten

Das Änderungsgesetz tritt zum 10.03.2024 in Kraft.

Paderborn, den 10.03.2024

Der Erzbischof von Paderborn

L. S. 

Erzbischof

Gz.: 5.1/1319/5/2-2022

Nachrichtliche Bekanntmachung der Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 22. September 1993 in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. November 2022

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 und Dienste, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,

– in Erfüllung ihrer Pflicht und Verantwortung gegenüber der Dienstgemeinschaft unter besonderer Berücksichtigung der Grundsätze, welche die Katholische Soziallehre herausgearbeitet hat,

die folgende

Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Artikel 1 Geltungsbereich

(1) Diese Grundordnung enthält die spezifischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes und regelt Anforderungen und Erwartungen an die Dienstgeber und Mitarbeitenden der Einrichtungen der katholischen Kirche.

(2) ¹Kirchliche Einrichtungen im Sinne dieser Ordnung sind alle Organisationen in öffentlich-rechtlicher oder privater Rechtsform, die als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche einen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche wahrnehmen und mit ihren Amtsträgerinnen und Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. ²Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

(3) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere

- a) Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses tätig sind,
- b) Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
- c) Ordensangehörige, Personen im Noviziat und Postulat,
- d) Führungskräfte, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses tätig sind,
- e) zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen,
- f) ehrenamtlich Tätige, die Organmitglieder sind.

(4) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der jeweilige Rechtsträger der Einrichtung.

(5) 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 rechtlich unselbstständige Einrichtungen.

(6) 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 Beglaubigung 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.

Artikel 2 Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

(1) ¹Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. ²Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet. ³Sie sind Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt (Sendungsauftrag).

(2) Alle in den Einrichtungen der Kirche Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).

(3) Der Sendungsauftrag verbindet alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

(4) ¹Die Kirche sieht sich in ihrem Wirken dem christlichen Auftrag verpflichtet, alle Menschen zu den Grundvollzügen der Kirche einzuladen. ²Dazu zählen die Verkündigung und Verbreitung des Evangeliums (*kerygmamartyria*), die gemeinsamen gottesdienstlichen Feiern (*leiturgia*), der Dienst am Mitmenschen (*diakonia*) sowie die gelebte Gemeinschaft (*koinonia*). ³Diese Grundvollzüge bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.

Artikel 3 Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils

(1) ¹Katholische Einrichtungen sind geprägt durch das christliche Gottes- und Menschenbild. ²Das Gebot der Nächstenliebe gehört gemeinsam mit der Gottesliebe zum Kern des christlichen Glaubens. ³Das Leben ist ein Geschenk aus der Hand Gottes, das zu schützen und zu achten ist. ⁴Auf dieser Grundlage arbeiten kirchliche Einrichtungen mit allen Menschen guten Willens zusammen.

(2) ¹Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. ²Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein.

³Vorausgesetzt werden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums und die Bereitschaft, den christlichen Charakter der Einrichtung zu achten und dazu beizutragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.

(3) ¹Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. ²Er hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. ³Er ist insbesondere dafür verantwortlich, geeignete und befähigte Mitarbeitende zu gewinnen, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern.

(4) ¹Die Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung ist eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess. ²Der Dienstgeber ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen. ³Unerlässlich ist, dass das Profil nicht nur in Leitbildern und Konzepten verankert ist, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeiterschaft mitgestaltet, von allen mit Leben gefüllt und für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.

Artikel 4 Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber

¹Zu den wechselseitigen Pflichten von Dienstgeber und Mitarbeitenden gehören die Verwirklichung des Sendungsauftrags und die gemeinsame Sorge für alle in der Kirche Tätigen. ²Dabei sind auch folgende Handlungsaufträge und Ziele zu beachten, für deren Umsetzung im Rahmen der vorhandenen personellen und materiellen Ressourcen in erster Linie der Dienstgeber verantwortlich ist:

a) ¹Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind zu beseitigen, künftige Benachteiligungen zu verhindern. ²Dazu gehört auch die Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst. ³Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern.

b) ¹Die kirchlichen Dienstgeber setzen sich in besonderer Weise für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in ihren Einrichtungen, insbesondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, ein. ²Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit.

c) ¹Führung in der Kirche fördert die Entfaltung der fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit. ²Der Dienstgeber entwickelt Konzepte guter Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung des christlichen Menschenbildes und setzt diese konsequent um. ³Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden Führungsstil verpflichtet. ⁴Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit.

d) ¹Der Dienstgeber nimmt seine Verantwortung für die physische, psychische und seelische Gesundheit aller Mitarbeitenden in der Einrichtung während des Dienstes ernst. ²Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Leitungsaufgaben.

e) Kirchliche Einrichtungen fördern die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben.

f) ¹Die wirtschaftliche Betätigung kirchlicher Einrichtungen hat stets der Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrages zu dienen. ²Die Standards einer an den kirchlichen Zwecken und christlichen Werten ausgerichteten Unternehmensführung sind einzuhalten. ³Diese sind insbesondere durch die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und den Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen gekennzeichnet. ⁴Kirchliche Einrichtungen übernehmen Verantwortung für ethisch-nachhaltiges Investieren kirchlichen Vermögens. ⁵Der Dienstgeber verpflichtet sich, die eigene Organisation wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig aufzustellen; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeitsplätzen.

g) Der Dienstgeber sorgt dafür, dass Positionen, die dem christlichen Menschenbild widersprechen, keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.

Artikel 5 Fort- und Weiterbildung

(1) ¹Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. ²Diese umfasst die fachlichen Erfordernisse ebenso wie die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten.

(2) ¹Allen Mitgliedern der Dienstgemeinschaft sollen verpflichtende Fort- und Weiterbildungen angeboten werden, in denen sie berufs- und tätigkeitsbezogen spezifische religiöse und ethische Kompetenzen erwerben können, um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen und um das christliche Selbstverständnis der Einrichtung zu stärken. ²Darüber hinaus sollen für die Mitarbeitenden freiwillige Angebote zu Spiritualität und Seelsorge gemacht werden, um sich mit den eigenen Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. ³Die (Erz-)Diözesen und die Verbände der Caritas unterstützen die Träger in der gemeinsamen Sorge, den Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst eine ansprechende christliche Unternehmenskultur anzubieten und religiöse und spirituelle Angebote zu unterbreiten.

(3) ¹Die Kosten für Fort- und Weiterbildung trägt in der Regel der Dienstgeber. ²Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.

Artikel 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses

(1) ¹Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber fachlich befähigt und persönlich geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. ²Im Bewerbungsverfahren sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen, damit sie ihr Handeln am katholischen Selbstverständnis ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. ³Im Bewerbungsverfahren ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren. ⁴Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung anerkennen.

(2) Von allen Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet.

(3) Pastorale und katechetische Tätigkeiten können nur Personen übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.

(4) ¹Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. ²Sie müssen daher katholisch sein.

(5) ¹Wer sich kirchenfeindlich betätigt, wird nicht eingestellt. ²Das gilt auch für Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind. ³Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

Artikel 7 Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis

(1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.

(2) ¹Die Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. ²Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. ³Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen. ⁴Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben hiervon unberührt.

(3) ¹Kirchenfeindliche Betätigungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, können rechtlich geahndet werden. ²Kirchenfeindliche Betätigungen erfassen Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. ³Hierzu zählen insbesondere

- das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),

- die Herabwürdigung von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen,

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

(4) ¹Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. ²Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(5) ¹Erfüllen Mitarbeitende die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass sie den Anforderungen wieder genügen. ²Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch, eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Än-

derungskündigung) geeignet sind, dem Verstoß gegen die Anforderungen zu begegnen. ³Wenn alle mildernden, weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt als äußerste, allerletzte Maßnahme („ultima ratio“) eine Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.

Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht

(1) Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeitenden nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden und die mit den Dienstgebern zum Wohl der Einrichtung und der Dienstnehmer zusammenwirken.

(2) Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen.

(3) Dienstvereinbarungen, die nach Maßgabe der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten unmittelbar und zwingend.

(4) ¹Bei jeder die Mindestgröße erfüllenden Einrichtung ist der Dienstgeber verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. ²Zur Förderung und Unterstützung ihrer Arbeit werden auf der Ebene der (Erz-)Diözesen und des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Deutsche Bischofskonferenz) Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet. ³Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Kosten tragen die jeweiligen (Erz-)Diözesen bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands.

(5) Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

Artikel 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst

(1) ¹Die zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst werden durch paritätisch von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Dienstgeber besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen ausgehandelt und beschlossen (Dritter Weg). ²Die Parität ist dabei in formeller wie materieller Hinsicht zu gewährleisten.

(2) ¹Die Zusammenarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist durch das Konsensprinzip geprägt; Beschlüsse bedürfen einer qualifizierten Mehrheit. ²Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind durch unmittelbare oder mittelbare demokratische Wahl legitimiert.

(3) ¹Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben gelöst werden. ²Streik und Aussperrung widersprechen diesem Grundsatz und scheiden daher aus. ³Kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge mit tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) ab. ⁴Kommt ein Beschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, können beide Seiten der Kommission ein verbindliches Vermittlungsverfahren unter neutralem Vorsitz einleiten. ⁵Das verbindliche Vermittlungsverfahren muss mit einem Beschluss enden, der eine Regelung zu dem Gegenstand

des Verfahrens enthält oder die Feststellung, dass keine Regelung in diesem Verfahren erfolgt.

(4) ¹Um Rechtswirksamkeit zu erlangen, bedürfen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. ²Für die kirchlichen Dienstgeber gelten die durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse unmittelbar und zwingend. ³Der Dienstgeber hat sicherzustellen, dass diese Beschlüsse arbeitsvertraglich ordnungsgemäß in Bezug genommen werden. ⁴Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die Anwendung der einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nach denen sich ihre zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen richten.

(5) ¹Für Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig. ²Dies schließt die Anrufung staatlicher Gerichte bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsverhältnis nicht aus.

(6) Die nähere Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens erfolgt in den jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

Artikel 10 Koalitionsfreiheit

(1) Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in 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) Die ausreichende organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet.

(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.

(5) Das Nähere regeln die jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

Artikel 11 Gerichtlicher Rechtsschutz

(1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitender dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.

(2) ¹Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts bestehen für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte. ²Für Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts sind Einigungsstellen zuständig.

(3) ¹Die Richter und Richterinnen sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. ²Zum Richter bzw. zur Richterin 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.

(4) ¹Vor kirchlichen Arbeitsgerichten wird allen Beteiligten ein Anspruch auf rechtliches Gehör gewährt. ²Die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsgerichten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile sind öffentlich.

(5) Näheres regelt die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).

Artikel 12 Evaluation


Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten der Grundordnung die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit einer Überprüfung unterziehen und dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz berichten.

Nr. 48. Aufhebung der Ausführungsrichtlinien und Hinweise zur Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Die Ausführungsrichtlinien und Hinweise zur Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 28.03.1994 (KA 1994, Stück 5, Nr. 75.) werden aufgrund der Neufassung der Grundordnung und der dazu ergangenen Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst zum heutigen Tag aufgehoben.

Paderborn, den 10.03.2024

Der Erzbischof von Paderborn

L. S. 

Erzbischof

Gz.: 5.1/1319/5/2-2022

Nr. 49. Beschluss der Kolping-KODA Diözesanverband Paderborn vom 23. Februar 2024

Die Kommission zur Ordnung des Arbeitsrechts des Kolpingwerk Diözesanverband Paderborn (Kolping-KODA) hat in ihrer Sitzung am 23.02.2024 unter Verzicht auf sämtliche Frist- und Formvorschriften beschlossen:

I. Die Arbeits- und Vergütungsrichtlinien Kolping Paderborn (AVR Kolping Paderborn) vom 02.12.2010 (Kirchliches Amtsblatt für die Erzdiözese Paderborn 2011, Stück 2, Nr. 22.), zuletzt geändert mit Beschluss vom 29.11.2023, werden wie folgt geändert:

1) § 24 Abs. 2 des allgemeinen Teils erhält folgenden Wortlaut

Im Übrigen gilt der Beschluss der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung in seiner jeweils gültigen Fassung mit der Maßgabe, dass der Zuschuss des Dienstgebers 20 Prozent des umgewandelten Entgelts beträgt.

2) Die Anlage 2 wird ab 01.04.2024 wie folgt geändert:

a) § 5 Abs. 2 des allgemeinen Teils erhält folgenden Wortlaut

§ 5
Zulagen für Pflegekräfte

(1) Mitarbeiter, die in einer der Entgeltgruppen P1 bis P7 eingruppiert sind, erhalten zuzüglich zu dem Tabellenentgelt nach § 3 eine monatliche Zulage in Höhe von 161,68 Euro (Pflegezulage).

(2) Mitarbeiter, die in einer der Entgeltgruppen P1 bis P7 eingruppiert sind und die Grund- und Behandlungspflege sowie hauswirtschaftliche Versorgung zeitlich überwiegend in der häuslichen Pflege ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 51,31 Euro.

(3) Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage in Höhe von 44,60 Euro monatlich.

(4) Mitarbeiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung als Praxisanleiter und zeitlich überwiegender entsprechender Tätigkeit erhalten eine Zulage in Höhe von 144,17 Euro monatlich.

(5) Mitarbeiter, die in der Entgeltgruppe P4 eingruppiert sind, mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung zur Hygienefachkraft und entsprechender Tätigkeit erhalten eine Zulage in Höhe von 411,61 Euro monatlich.

(6) Die Zulagen nach den Absätzen 1, 2, 3, 4 und 5 nehmen an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

b) Es wird folgender § 7 neu eingefügt:

§ 7
Pauschale Vergütung für Rufbereitschaft

Die Rufbereitschaft wird mit einer täglichen Pauschale in Höhe von 20,00 Euro brutto vergütet.

3) Die Anlage 2b erhält ab 01.04.2024 folgende Fassung:

*Anlage 2b
Entgelttabelle P für Mitarbeiter in Einrichtungen der Pflege und Assistenz*

| Entgeltgruppe | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 |
|--------------------|----------------|----------|----------|----------|----------|
| Stufenlaufzeit | 2 Jahre | 3 Jahre | 4 Jahre | 4 Jahre | |
| Beschäftigungszeit | | 2 Jahre | 5 Jahre | 9 Jahre | |
| P1a | 2.323,14 | 2.334,75 | 2.346,43 | 2.358,16 | 2.369,95 |
| P1 | 2.751,14 | 2.811,32 | 2.855,94 | 2.889,61 | 2.917,01 |
| P2 | 2.820,44 | 2.990,59 | 3.161,86 | 3.526,14 | 3.619,00 |
| P3 | (nicht belegt) | | | | |
| P4 | 3.304,69 | 3.490,40 | 3.776,15 | 3.919,00 | 4.066,15 |
| P5 | 3.770,53 | 3.951,87 | 4.072,74 | 4.305,27 | 4.403,33 |
| P6 | 4.398,42 | 4.535,73 | 4.878,96 | 5.089,81 | 5.187,87 |
| P7 | 4.734,92 | 4.883,26 | 5.254,07 | 5.757,88 | 5.849,82 |

Gültigkeit der Tabelle ab 01.04.2024

4) Die Anlage 3a wird ab 01.04.2024 wie folgt geändert:

Die Entgeltgruppe W7 Fallgruppe 7.1.2. erhält folgenden Wortlaut

Pädagogische Mitarbeiter/-innen im sozialpädagogischen Bereich (insbesondere sozialpädagogische Begleitung und Unterricht in Maßnahmen und Lehrgängen, Bildungsbegleitung, Fallmanagement, Gruppen- und Freizeitbetreuung in Jugendwohnheimen durch Beschäftigte mit Abschluss als Sozialpädagoge oder vergleichbarem Abschluss oder mit einem anerkannten Abschluss für die zuvor genannten Tätigkeiten)

5) Die Anlage 6b wird ab 01.04.2024 wie folgt geändert:

Das Tabellenentgelt nach der Entgelttabelle J der Anlage 6b) wird für alle Entgeltgruppen und -stufen zunächst um 200,00 Euro und anschließend um 5,5 v.H. erhöht.


6) Die Anlage 7b wird ab 01.04.2024 wie folgt geändert:

Das Tabellenentgelt nach der Entgelttabelle S der Anlage 7b) wird für alle Entgeltgruppen und -stufen zunächst um 200,00 Euro und anschließend um 5,5 v.H. erhöht.

II. Die Änderungen treten zum 01.04.2024 in Kraft.

Paderborn, den 14. März 2024

Der Erzbischof von Paderborn

L. S. 
Erzbischof

Gz.: 5/1318.20/6/1-2024

Nr. 50. Caritas-Werkstätten-Mitwirkungsordnung (CWMO)

A. Änderungen in der Caritas-Werkstätten-Mitwirkungsordnung

I. Die Caritas-Werkstätten-Mitwirkungsordnung in der Fassung vom 1. Januar 2022 wird mit Wirkung zum 1. Mai 2024 wie folgt geändert:

1. § 21 CWMO wird wie folgt geändert:

In § 21 CWMO wird ein neuer Absatz 6 eingefügt:

„(6) Der Wahlvorstand kann beschließen, dass die Wahl auch als Briefwahl durchgeführt wird.“

2. In § 41 CWMO wird folgender neuer Satz 4 eingefügt:

„⁴§ 21 Abs. 6 tritt am 1. Mai 2024 in Kraft.“

II. Die vorstehenden Änderungen treten zum 1. Mai 2024 in Kraft.

Die vorstehenden Änderungen setze ich hiermit für das Erzbistum Paderborn in Kraft.

Paderborn, den 14. März 2024

Der Erzbischof von Paderborn

L. S. 
Erzbischof

Gz.: 5.102/4112/563/1-2022

Nr. 51. Rahmenstatut für die Bezirksbeauftragten für den katholischen Religionsunterricht an Berufskollegs im Erzbistum Paderborn

Der Religionsunterricht an Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen wird in besonderer Weise von Staat und Kirche gefördert. Auf der Grundlage des Runderlasses des Kultusministeriums vom 17. Februar 1995 (BASS 21-11 Nr. 9) übernehmen dabei *Bezirksbeauftragte* besondere regionale Funktionen.

Zur Strukturierung und Aktualisierung des dort genannten Aufgabenbereichs werden für den Bereich des Erzbistums Paderborn folgende Regelungen erlassen.

1. Bezirke

1.1 Die Berufskollegs sind nach räumlichen oder schulorganisatorischen Gesichtspunkten in Bezirke zusammengefasst. Die Änderung der bestehenden Bezirke erfolgt durch das Erzbischöfliche Generalvikariat des Erzbistums Paderborn im Benehmen mit der zuständigen Bezirksregierung.

Im Erzbistum Paderborn bestehen zurzeit folgende Bezirke:

I. Regierungsbezirk Arnsberg

1. Bezirk Arnsberg
(Schulorte Arnsberg, Neheim-Hüsten)
2. Bezirk Dortmund I
(Gewerbliche Schulen der Stadt Dortmund)
3. Bezirk Dortmund II
(Kaufmännische Schulen der Stadt Dortmund)
4. Bezirk Hagen-Witten (Schulorte Hagen, Witten)
5. Bezirk Hamm (Schulort Hamm)
6. Bezirk Herne
(Schulorte Castrop-Rauxel, Herne)
7. Bezirk Iserlohn
(Schulorte Iserlohn, Menden)
8. Bezirk Meschede-Brilon
(Schulorte Bestwig, Brilon, Eslohe, Meschede, Olsberg)
9. Bezirk Sauerland-Süd
(Schulorte Attendorn, Lennestadt, Olpe)
10. Bezirk Siegen
(Schulorte Bad Berleburg, Siegen)
11. Bezirk Lippstadt-Soest (Schulorte Lippstadt, Soest)
12. Bezirk Unna (Schulorte Lünen, Unna)

II. Regierungsbezirk Detmold

1. Bezirk Bielefeld-Lippe
(Schulorte Bielefeld, Detmold, Lemgo)
2. Bezirk Büren-Warburg
(Schulorte Büren, Salzkotten, Warburg)
3. Bezirk Gütersloh-Wiedenbrück
(Schulorte Gütersloh, Halle i. W., Rheda-Wiedenbrück)
4. Bezirk Höxter
(Schulorte Brakel, Höxter)

5. Bezirk Herford-Minden

(Schulorte Bad Oeynhausen, Bünde, Herford, Löhne, Lübbecke, Minden)

6. Bezirk Paderborn

(Schulorte Paderborn, Schloss Neuhaus)

1.2 Die im Fach Katholische Religionslehre an Berufskollegs unterrichtenden Lehrkräfte eines Bezirks bilden eine Bezirks-AG.

2. Bezirksbeauftragte

2.1 Jeder Bezirk wird von einer Bezirksbeauftragten/ von einem Bezirksbeauftragten betreut.

2.2 Als Ausgleich für ihre Tätigkeit erhalten die Bezirksbeauftragten im Rahmen des geltenden Rechts eine Stundenermäßigung. Die Ermäßigungsstunden sollen nicht zulasten des selbst erteilten Religionsunterrichts gehen. Nachgewiesene Ausgaben, die ihnen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben entstehen, trägt im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel das Erzbistum Paderborn.

3. Aufgaben der Bezirksbeauftragten

3.1 Die Bezirksbeauftragten haben in Zusammenarbeit mit dem Bereich Schule und Hochschule des Erzbischöflichen Generalvikariates für die geordnete Durchführung des Religionsunterrichts Sorge zu tragen.

3.2 Die Bezirksbeauftragten haben in Zusammenarbeit mit den Lehrkräften für Katholische Religionslehre ihrer Bezirke insbesondere folgende Aufgaben:

3.2.1 Die Bezirksbeauftragten halten regelmäßig Kontakt zu den Schulleitungen in ihren Bezirken. Sie beraten diese in Fragen des Religionsunterrichts und dessen Sicherstellung.

3.2.2 Sie halten in ihren Bezirken Kontakt zu den Fachkonferenzen Katholische Religionslehre.

3.2.3 Die Bezirksbeauftragten berufen die Arbeitsgemeinschaften ihrer Bezirke vier- bis sechsmal als Nachmittagstreffen oder in Form von Studientagen zwei- bis dreimal im Schuljahr ein.

Sie betreiben in ihren Bezirken insbesondere Fortbildungsmaßnahmen für Religionslehrkräfte in Kooperation mit den für Fort- und Weiterbildung zuständigen diözesanen und überdiözesanen Einrichtungen und in Absprache mit der zuständigen diözesanen Referentin/dem zuständigen diözesanen Referenten (vgl. RdErl. d. Kultusministeriums v. 17.02.1995, BASS 21-11 Nr. 9).

Durch die Teilnahme an diesen Veranstaltungen können die im Fach Katholische Religionslehre unterrichtenden Lehrkräfte ihre dienstliche Verpflichtung zur Fortbildung erfüllen.

Fortbildungsthemen und Beratungsaspekte in den Arbeitsgemeinschaften sind insbesondere:

- Bildungspläne für den katholischen Religionsunterricht
- Praxisrelevante Aspekte des Religionsunterrichts
- Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung der Religionslehrkräfte
- Schulpastorale und sozialpädagogische Themenfelder
- Verwaltungstechnische und -rechtliche Fragen

3.2.4 Die Bezirksbeauftragten halten Kontakt zu den jeweiligen Bezirksbeauftragten der evangelischen Landeskirchen und stehen darüber hinaus anderen Konfessions- und Religionsgemeinschaften in didaktischen Fragen zum Religionsunterricht zur Verfügung.

3.2.5 Die Bezirksbeauftragten melden schriftlich über ein gesondertes Kontaktformular sämtliche Arbeitsgemeinschaften und Fortbildungsveranstaltungen der zuständigen Diözesanreferentin/dem zuständigen Diözesanreferenten des Erzbischöflichen Generalvikariates spätestens zwei Wochen (ohne Kosten) und vier Wochen (mit Kosten, insbesondere Honorare) vor Durchführung an.

3.2.6 Die kirchliche Einsichtnahme in den Religionsunterricht gemäß der Vereinbarung zwischen der Unterrichtsverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen und den (Erz-)Diözesen in Nordrhein-Westfalen vom 18.02.1956 (BASS 20-53 Nr. 1) und die Erstellung von Gutachten über Unterrichtende im Fach Katholische Religionslehre gehören nicht zu ihren Aufgaben.

Von dieser Bestimmung ist das Recht des Landes, seine Bediensteten zur Erstellung von Gutachten heranzuziehen, unberührt.

3.3 Die Bezirksbeauftragten nehmen an den von der diözesanen Referentin bzw. dem diözesanen Referenten im Bereich Schule und Hochschule des Erzbischöflichen Generalvikariates einberufenen Tagungen und Konferenzen für Bezirksbeauftragte teil.

4. Wahl und Ernennung der Bezirksbeauftragten

4.1 Die Bezirksbeauftragten werden von den Mitgliedern ihrer Bezirksarbeitsgemeinschaften für fünf Jahre gewählt.

Wiederwahlen sind grundsätzlich möglich.

4.2 Die Wahl soll aus schulorganisatorischen Gründen spätestens vier Monate vor Ablauf der Amtsperiode einer/eines Bezirksbeauftragten erfolgen. Zur Wahlversammlung lädt die amtierende/der amtierende Bezirksbeauftragte in Absprache mit der diözesanen Referentin/dem diözesanen Referenten des Erzbischöflichen Generalvikariates mit einer Ladungsfrist von mindestens 14 Tagen schriftlich ein. Im Falle der Vakanz lädt die vorgenannte Referentin/der vorgenannte Referent ein.

4.3 Die Arbeitsgemeinschaft bestimmt aus ihrer Mitte eine Wahlleitung. Diese darf jedoch nicht selber zur Wahl stehen.

Die ordnungsgemäß einberufene Wahlversammlung ist in jedem Fall beschlussfähig. Sie beschließt und wählt mit einfacher Mehrheit der anwesenden Stimmberechtigten. Stimmberechtigt sind die unter 1.2 genannten Lehrkräfte. Erreicht keine zur Wahl stehende Lehrkraft im ersten Wahlgang die einfache Mehrheit, so erfolgt eine Stichwahl hinsichtlich der beiden, die die meisten Stimmen auf sich vereinigen. Bei Stimmengleichheit im zweiten Wahlgang entscheidet das Los.

Die Wahl erfolgt in geheimer Abstimmung.

Briefwahl und Stimmübertragungen sind ausgeschlossen.

In Einzelfällen sind auch Video-Konferenzen zur Durchführung einer Wahl möglich. Dies muss in Abstimmung mit der Diözesanreferentin/dem Diözesanreferenten erfolgen.

4.4 Wählbar sind alle anwesenden Lehrkräfte des Bezirks mit der Fakultät Katholische Religionslehre, die im laufenden Schuljahr im Fach Katholische Religionslehre eingesetzt sind und in den letzten Jahren kontinuierlich Religionsunterricht erteilt haben.

Im Einzelfall können in Absprache mit der zuständigen Diözesanreferentin/dem zuständigen Diözesanreferenten zwei Lehrkräfte die Aufgaben der Bezirksbeauftragten für einen Bezirk wahrnehmen.

Entsprechend sind die zur Verfügung stehenden Entlastungsstunden dann auf die beiden Bezirksbeauftragten aufzuteilen.

Ebenso ist im Einzelfall eine Kandidatur für Religionslehrkräfte möglich, die ihre Unterrichtsqualifikation über einen Zertifikatskurs in Katholischer Religionslehre am Berufskolleg erhalten haben. Hierbei müssen sowohl die Wahlversammlung wie auch die Diözesanreferentin/der Diözesanreferent zustimmen.

4.5 Fachleitungen für Katholische Religionslehre sollen nicht zu Bezirksbeauftragten gewählt werden.

4.6 Die Wahlleitung teilt dem Bereich Schule und Hochschule im Erzbischöflichen Generalvikariat unverzüglich das Ergebnis der Wahl mit. Dies geschieht mit einem angefertigten Wahlprotokoll.

4.7 Jede/jeder Wahlberechtigte kann innerhalb einer Woche nach der Wahl mit der Behauptung, es liege ein Verstoß gegen das Statut vor, Einspruch erheben. Der Einspruch ist schriftlich zu begründen und dem Bereich Schule und Hochschule des Erzbischöflichen Generalvikariates vorzulegen. Die Bereichsleitung entscheidet über den Einspruch.

4.8 Der Erzbischof ernennt die Bezirksbeauftragte/den Bezirksbeauftragten für fünf Jahre und teilt der zuständigen Bezirksregierung die Ernennung mit.

Sollte aufgrund eines Einspruchs festgestellt worden sein, dass die Wahl ungültig war, oder erhebt der Erzbischof Einwendungen gegen die Wahl, so findet innerhalb eines Monats eine erneute Wahl statt.

4.9 Eine Bezirksbeauftragte/ein Bezirksbeauftragter scheidet aus dem Amt aus

- auf eigenen Wunsch
- mit Ablauf der Amtsperiode
- mit Ausscheiden aus dem Schuldienst
- bei Entzug der Missio canonica
- wenn sie bzw. er mehr als ein Schuljahr keinen Religionsunterricht erteilt

- bei längerer Beurlaubung und Freistellung vom Dienst (z. B. Sabbatjahr, Freistellungsphase der Alterszeit) von mehr als einem Jahr

- wenn der Erzbischof ihr/ihm die Aufgabe entzieht.

5. Übergangsbestimmung


Die bei Inkrafttreten dieses Statuts im Amt befindlichen Bezirksbeauftragten bleiben bis zum Ende der Zeit, für die sie ernannt sind, im Amt.

6. Schlussbestimmung

Dieses Statut tritt am 1. April 2024 für das Erzbistum Paderborn in Kraft. Es ersetzt das Statut vom 1. Oktober 2011.

Paderborn, den 01.04.2024

Der Erzbischof von Paderborn

L. S. 
Erzbischof

Gz.: 4.1/5342.20.40/8/12-2024

Personalnachrichten

Nr. 52. Personalchronik

Personalveränderungen Kleriker

Verfügungen des Diözesanadministrators

Ernennungen

Elbracht, Christian, Pastor, Pfarradministrator in Wenden, zum Pfarrer daselbst: 23.10./1.12.2023

Engel, Klaus, Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Winterberg, zum Pfarrer in Bigge: 23.10./1.12.2023

Feldmann, Michael, Propst in Werl, zusätzlich zum Leiter des Pastoralen Raumes Pastoralverbund Werl: 12.12.2023/14.1.2024

Keite, Ludger, Pfarrer in Brackel, zusätzlich befristet vom 1. März 2024 bis zum 30. September 2026 zum Moderator in den Pfarreien Derne, Scharnhorst, St. Franzis-

kus, Scharnhorst, St. Immaculata, Husen, Kurl und Lanstrop sowie in der Pfarrvikarie Kirchderne (im Bereich des Pastoralen Raumes Pastoralverbund Dortmund-Nordost): 17.8.2023/1.3.2024

Krischer, Michael, Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Stockkämpen, zum Pfarrer in Finnentrop: 23.10./1.12.2023

Dr. Petrat, Nils, Pastor im Pastoralen Raum Herne, zum Pfarrer daselbst: 6.11.2023/1.3.2024

Roland, Torsten, Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Lippstadt, zum Pfarrer in Gütersloh, St. Pankratius: 23.10./1.12.2023

Ehrung

Zum Geistlichen Rat ad honorem wurde unter dem 22. Dezember 2023 ernannt:

Skora, Joachim, Pfarrer i. R., Bestwig

Entpflichtungen

Bertram, Clemens, aus dem aktiven Dienst als Ständiger Diakon im Pastoralverbund Bielefeld Mitte-Nord-West: 30.11./1.12.2023

Birwer, Georg, als Pfarrer in Herne und als stellvertretender Dechant für das Dekanat Emschertal: 3.5.2023/1.3.2024

Krekeler, Klaus, aus dem aktiven Dienst als Ständiger Diakon im Pastoralen Raum Pastoralverbund Börde-Egge: 30.8./1.12.2023

Krischer, Michael, Pfarrer in Finnentrop, als zweiter stellvertretender Dechant für das Dekanat Rietberg-Wiedenbrück: 23.10./1.12.2023

Schindler, Walter, aus dem aktiven Dienst als Ständiger Diakon in Kamen: 30.1./1.3.2024

Schulte-Pelkum, Peter, aus dem aktiven Dienst als Ständiger Diakon im Pastoralen Raum Wanne-Eickel: 3.1./1.2.2024

Schwilski, Hans-Dieter, aus dem aktiven Dienst als Ständiger Diakon im Pastoralen Raum Pastoralverbund Dortmund-Nordost: 31.3.2023/1.3.2024

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

Bürger, Reinhard, als Pfarrer in Dortmund-Scharnhorst, St. Franziskus v. Assisi, als Pfarrverwalter in Dortmund-Derne, Dortmund-Husen, Dortmund-Kurl, Dortmund-Lanstrop und Dortmund-Scharnhorst, St. Immaculata, als Verwalter in Kirchderne sowie als Leiter des Pastoralen Raumes Pastoralverbund Dortmund-Nordost: 17.3.2023/1.3.2024

Wegener, Werner, als Pfarrer in Netphen, als Pfarrverwalter in Irmgarteichen, als Verwalter in Dreis-Tiefenbach, Salchendorf und Walpersdorf sowie als Leiter des Pastoralen Raumes Pastoralverbund Netpherland: 30.1./1.3.2024

Weitere Versetzungen in den endgültigen Ruhestand:

Dalkmann, Heinrich-Otto, als Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Sundern: 24.5.2023/1.1.2024

Hövelborn, Franz-Josef, Msgr., als Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Brakeler Land: 2.2./1.3.2024

Lütkevedder, Michael, als Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Attendorn: 31.1./1.3.2024

Orlowski, Gregor, als Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Dortmund-Nordost: 24.4.2023/1.3.2024

Verfügungen des Ständigen Vertreters des Diözesanadministrators

Ernennungen/Beauftragungen

Altewulf, Heinz, Ständiger Diakon in Werl, mit den Aufgaben eines nebenberuflichen Diakons mit Zivilberuf im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 12.12.2023/14.1.2024

Antonio-Abong, Zaldy, Vikar im Pastoralen Raum Wanne-Eickel, zum Vikar in Werl und zusätzlich zur seel-

sorglichen Mitarbeit im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 19.12.2023/1.1.2024

Abheuer, André, Pastor, zum Subdiar in Dortmund, St. Johannes Bapt.: 23.11.2023/ 1.1.2024

Dr. Bojko, Jan, Pastor i. R., zum Subdiar im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 12.12.2023/14.1.2024

Danne, Michael (Bistum Essen), Pastor im Pastoralen Raum Schwerte, zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Winterberg: 1.12.2023/1.3.2024

Dasan, George OCD, Seelsorger in Werl, zur seelsorglichen Mitarbeit im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 12.12.2023/14.1.2024

Engel, Klaus, Pfarrer in Bigge, zusätzlich zum Pfarrverwalter in Bruchhausen, St. Cyriakus, Assinghausen, Olsberg und Brunskappel, zum Verwalter in Wiemeringhausen, Helmeringhausen, Elleringhausen, Elpe, Gevelinghausen, Antfeld und Wolmeringhausen sowie zum Leiter des Pastoralen Raumes Pastoralverbund Bigge-Olsberg: 23.10./1.12.2023

Feldmann, Michael, Propst in Werl, zusätzlich zum Pfarrverwalter in Bremen und Wickede, St. Antonius von Padua und St. Vinzenz: 12.12.2023/14.1.2024

Fricke, Reinhold, Ständiger Diakon in Werl, mit den Aufgaben eines nebenberuflichen Diakons mit Zivilberuf im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 12.12.2023/14.1.2024

Göckeler, Franz cb, unter Aufrechterhaltung der Ernennung zum Seelsorger in der Beichtpastoral in der Kirche Mariä Himmelfahrt sowie unter Entpflichtung als Subdiar im Pastoralverbund Paderborn Nord-Ost-West zur seelsorglichen Mitarbeit im Pastoralverbund Paderborn Nord-Ost-West: 20.10.2023/1.1.2024

Kiene, Tobias, Pastor, Vikar in Brilon, zusätzlich zum Geistlichen Begleiter (Diözesanpräses) des Bundes der St. Sebastianus-Schützenjugend (BdSJ) im Erzbistum Paderborn: 11.11.2023

Dr. Kneer, Markus, Pastor, im Studium, zum Pastor im Pastoralen Raum Schwerte: 27.11.2023/1.3.2024

Krischer, Michael, Pfarrer in Finnentrop, zusätzlich zum Pfarrverwalter in Bamenohl, Heggen, Lenhausen, Rönkhäusen, Fretter mit der Filialgemeinde Schöndelt, Schliprüthen und Schönholthausen, zum Verwalter in Serkenrode sowie zum Leiter des Pastoralen Raumes Pastoralverbund Bigge-Lenne-Fretter-Tal: 23.10./1.12.2023

Krolkowski, Ryszard, Pfarrer, Pastor in Werl, zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 12.12.2023/1.1.2024

Kutrieb, Jörg, Pastor in Werl, zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 12.12.2023/14.1.2024

Laubhold, Christian, Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Bigge-Olsberg, zum Pastor im Pastoralen Raum Schwerte: 1.12.2023/1.2.2024

Lerch, Bernhard, Pfarrer, Seelsorger im Pastoralen Raum Pastoralverbund Bigge-Lenne-Fretter-Tal, zur seelsorglichen Mitarbeit im Pastoralen Raum Pastoralverbund Wendener Land: 3.11.2023/1.1.2024

Mathirappilly Selestin, Liju (Verapoli/Indien), Vikar in Werl, zusätzlich zur seelsorglichen Mitarbeit im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 12.12.2023/14.1.2024

Metten, Thomas, Pfarrer, Pfarradministrator in Wickede, St. Antonius v. Padua und St. Vincenz, zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 12.12.2023/14.1.2024

Roland, Torsten, Pfarrer in Gütersloh, St. Pankratius, zusätzlich zum Pfarrverwalter in Gütersloh, Heilig Kreuz sowie zum Leiter des Pastoralen Raumes Pastoralverbund Gütersloh: 23.10./1.12.2023

Sander, Hermann-Josef, Geistl. Rat, Pfarrer i. R., zum Subsidiar im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 12.12.2023/14.1.2024

Dr. Schallenberg, Peter, Msgr., unter Aufrechterhaltung der Ernennung zum Professor an der Theologischen Fakultät Paderborn sowie unter Entpflichtung als Subsidiar im Pastoralen Raum Schloß Neuhaus zusätzlich zum Subsidiar im Pastoralen Raum Pastoralverbund Büren: 16.1./1.2.2024

Scheckel, Norbert, Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Geseke-Erwitte, zusätzlich zum Geistlichen Beirat (Bundespräses) im Sauerländer Schützenbund e.V.: 27.11.2023/1.1.2024

Scheunemann, Carsten, Pastor, Pfarradministrator in Bremen, zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 12.12.2023/14.1.2024

Schmidtke, Christian, Pastor, Vikar in Hamm, St. Peter und Paul, zum Pastor im Pastoralverbund Hamm-Mitte-Westen und im Pastoralverbund Hamm-Mitte-Osten: 27.11./1.12.2023

Spiegel, Carsten, Ständiger Diakon, mit den Aufgaben eines nebenberuflichen Diakons mit Zivilberuf im Pastoralen Raum Pastoralverbund Geseke-Erwitte: 3.11./1.12.2023

Sudbrock, Burkhard, Pfarrer, Pfarrverwalter in Bigge, zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Bigge-Olsberg: 23.10./1.12.2023

Tilles, Martin, Pastor in Werl, zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 12.12.2023/14.1.2024

Wiesner, Jürgen, Pfarrer, Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Bigge-Lenne-Fretter-Tal, zur Seelsorge im Justizvollzugskrankenhaus Fröndenberg und zusätzlich zur Seelsorge in der Justizvollzugsanstalt Hamm: 3.11.2023/1.1.2024

Entpflichtungen

Hengstebeck, Thomas, Dechant, Pfarrer in Rheda, als Pfarrverwalter in Gütersloh, Heilig Kreuz und Gütersloh, St. Pankratius sowie als Leiter des Pastoralen Raumes Pastoralverbund Gütersloh: 23.10./1.12.2023

Hörmann, Reinhard, Msgr., OStR a. D., Pastor, Seelsorger im Pastoralen Raum Castrop-Rauxel, als Schulseelsorger am Haranni Gymnasium in Herne: 6.11.2023

Kannanaikal, Franclin (Trichur/Indien), Vikar, als Seelsorger im Pastoralen Raum Pastoralverbund Marsberg: 19.2./1.3.2024

Promotion

Dr. theol. Retterath, Marc, Pastor, Officialatsrat, wurde von der Fakultät für kanonisches Recht der Päpstlichen Universität Antonianum zum Doktor des kanonischen Rechts promoviert. Das Thema der Dissertation lautet:

„Kirchenrechtliche Vorschriften und Rubriken zur kirchlichen Eheschließung im Erzbistum Köln seit dem Konzil von Trient. Eine rechtshistorische Studie“.

Personalveränderungen Laien im pastoralen Dienst

Ernennungen/Beauftragungen

Albrecht, Annette, Gemeindefereferentin in der Pfarrei St. Antonius von Padua und St. Vinzenz Wickede, zur Gemeindefereferentin im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 18.1./14.1.2024

Berens, Martina, Gemeindefereferentin in der Pfarrei St. Lambertus Bremen, zur Gemeindefereferentin im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 18.1./14.1.2024

Drießen, Joana, Gemeindefereferentin im Pastoralen Raum Pastoralverbund An Egge und Lippe, zusätzlich zur Dekanatsjugendseelsorgerin im Dekanat Paderborn: 11.1./1.2.2024

Ende, Markus, Gemeindefereferent in der besonderen Initiative „Wallfahrt plus“ in Werl, zum Gemeindefereferenten daselbst im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 18.1./14.1.2024

Kaiser, Stefan, Pastoralreferent im Pastoralen Raum Pastoralverbund Dortmund-Nordost, zum Pfarrbeauftragten daselbst: 17.8.2023/1.3.2024

Kokenkemper, Katrin, Gemeindefereferentin in der Pfarrei St. Lambertus Bremen, zur Gemeindefereferentin im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 15.1./14.1.2024

Laube, Sven, Gemeindefereferent im Pastoralen Raum Dortmund-Hörde, St. Clara, zusätzlich zum Leiter pastorales Netzwerk/Pastorale Koordination: 11.1./1.1.2024

Reineke, Daniela, Gemeindefereferentin im Pastoralen Raum Pastoralverbund Büren, zur Pastoralreferentin daselbst: 15.12.2023/1.1.2024

Topp, Dorothee, Gemeindefereferentin in der Pfarrei St. Maria Welver, zur Gemeindefereferentin im Pastoralen Raum Pastoralverbund Werl: 15.1./14.1.2024

Wulf, Leonie, Pastoralreferentin im Pastoralen Raum Pastoralverbund Lippstadt, zur Diözesanseelsorgerin in der Katholischen Landjugendbewegung (KLJB) im Erzbistum Paderborn: 23.1./1.1.2024

Entpflichtungen

Fender, Dieter, als Gemeindefereferent im Pastoralen Raum Pastoralverbund Witten: 26.7.2023/1.2.2024

Hoppe, Theodor, als Diplom-Theologe in der Krankenhausseelsorge im Klinikum Dortmund-Nord: 18.9.2023/1.4.2024

Morfeld, Manfred, als Gemeindefereferent im Pastoralen Raum Pastoralverbund Dortmund-Nordost: 18.7.2023/1.2.2024

Siwek, Rita, als Gemeindefereferentin im Pastoralen Raum Pastoralverbund Lünen: 24.8.2023/1.3.2024

Todesfälle

Kowol, Siegfried (Magdeburg, fr. Paderborn), früher Pfarrer in Zahna, geboren 11. Juni 1947 in Gröningen, geweiht 24. April 1976 in Magdeburg, gestorben 30. November 2023, Grab in Gröningen

Nr. 54. Dekret zur Bestellung eines Vermögensverwaltungsrates der katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Franziskus v. Ass. Scharnhorst

Nach Herstellung des Einvernehmens mit der Bezirksregierung Arnsberg wurde mit Dekret vom 23. Mai 2022 in analoger Anwendung des § 19 des Gesetzes über die Verwaltung des Katholischen Kirchenvermögens (VVG) vom 24. Juli 1924 mit Wirkung zum 1. Juli 2022 Übergangsweise ein Vermögensverwaltungsrat als Vermögensverwalter i. S. des § 19 VVG für die Katholische Kirchengemeinde Pfarrei St. Franziskus v. Ass. Scharnhorst bestellt.

Unbeschadet der sonstigen Regelungen des Dekretes vom 23. Mai 2022 über die Bestellung eines Vermögensverwaltungsrates wurde mit Dekret vom 8. Mai 2023 das Bestehen des Vermögensverwaltungsrates über den 30. Juni 2023 hinaus bis zum Zusammentritt eines im Rahmen einer Kirchenvorstandswahl zu wählenden Kirchenvorstandes verlängert.

Für die Katholische Kirchengemeinde Pfarrei St. Franziskus v. Ass. Scharnhorst wurde gemäß can. 517 § 2 CIC mit Wirkung zum 1. März 2024 eine Person, die nicht die Priesterweihe empfangen hat, an der Ausübung der Hirten Sorge in der Pfarrei beteiligt, welche auch in die Vermögensverwaltung und -vertretung einzubeziehen ist.

Vor diesem Hintergrund besteht der Vermögensverwaltungsrat nunmehr unbeschadet der sonstigen Regelungen der Dekrete vom 23. Mai 2022 sowie vom 8. Mai 2023 aus

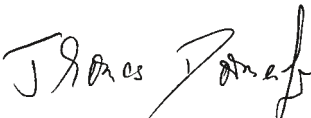
1. dem Pfarrer oder dem mit der Leitung der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Franziskus v. Ass. Scharnhorst beauftragten Geistlichen als Vorsitzendem;

2. dem für die Katholische Kirchengemeinde Pfarrei St. Franziskus v. Ass. Scharnhorst gemäß can. 517 § 2 CIC bestellten Pfarrbeauftragten;

3. folgenden sechs benannten Personen:

- Frau Ursula Kreutner, 44328 Dortmund,
- Frau Monika Kaschel, 44328 Dortmund,
- Frau Beate Thiemann, 44328 Dortmund,
- Herrn Klemens Merten, 44328 Dortmund,
- Herrn Johannes Makiolczyk, 44328 Dortmund,
- Herrn Hendrik Winkelhaus, 44328 Dortmund.

Paderborn, 21.02.2024

L. S. 

Ständiger Vertreter

Gz.: 1.7/1454#51712/907/1-2022

Nr. 55. Wichtige Hinweise zu den Pauschalverträgen mit der GEMA: Verlängerung des Gottesdienstvertrages, Kündigung des Veranstaltungsvertrages

Zwischen dem VDD und der GEMA bestanden seit 1986 zwei Verträge zur pauschalen Abdeckung der Nut-

zung von urheberrechtlich geschützten Musikwerken. Ein Pauschalvertrag betraf die Nutzung von Musik in Gottesdiensten und bei „gottesdienstähnlichen Feiern“, ein zweiter Pauschalvertrag erfasste die Abgeltung von einzelnen Konzerten oder anderen kirchlichen Festen mit Musik. Für jeden der beiden Verträge zahlte der VDD eine vertraglich festgelegte Pauschalvergütung, um kirchliche Träger von einer Melde- und Vergütungspflicht für die Nutzung von Musik jeweils in dem vertraglich vereinbarten Rahmen freizuhalten.

Der Pauschalvertrag über die Musiknutzung in Gottesdiensten oder „gottesdienstähnlichen Veranstaltungen“ wurde aufgrund erfolgreicher Vertragsverhandlungen zwischen dem VDD und der GEMA bis zum 31.12.2026 verlängert. Eine Nutzung von Musik im Gottesdienst ist somit weiterhin ohne Meldung und Vergütung möglich. Der Vertrag umfasst auch die Nutzung von geschützten Werken bei Prozessionen und Umzügen (Fronleichnamsprozession, Martinsumzug oder andere liturgische Feiern, die auch außerhalb des Kirchengebäudes gefeiert werden).

Der zweite Pauschalvertrag über die Musiknutzung bei kirchlichen Veranstaltungen und Konzerten wurde durch die GEMA mit Wirkung zum 31.12.2023 gekündigt. Auf der Grundlage der neuen Vertragslage müssen ab dem 01.01.2024 alle Veranstaltungen, bei denen urheberrechtlich geschützte Musik aufgeführt wird, bei der GEMA gemeldet und vergütet werden. Eine Abgeltung der Kosten für kirchliche Veranstaltungen (z. B. Konzerte, Pfarrfest, Adventsfeier, Kindergartenfest, Seniorenveranstaltung) durch den VDD findet somit nicht mehr statt. Bei ordnungsgemäßer bzw. rechtzeitiger Meldung der Veranstaltung gewährt die GEMA dem kirchlichen Veranstalter jedoch einen Nachlass von 20 % auf die zu zahlenden Tarife.

Die Meldung der genannten meldepflichtigen Veranstaltungen erfolgt ab dem 01.01.2024 ausschließlich über das Onlineportal www.gema.de/portal. Für Veranstaltungen mit Live-Musik und Filmwiedergaben besteht zudem eine gesetzliche Verpflichtung, nach der Veranstaltung binnen einer Frist von 6 Wochen eine Aufstellung über die bei der Veranstaltung dargebotenen Werke (Musikfolgen) zu übersenden.

Nr. 56. VDD und VG Musikedition: Verlängerung der Vereinbarung zu Online-Gottesdiensten

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie schlossen der Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) und die Verwertungsgesellschaft (VG) Musikedition im April 2020 einen Pauschalvertrag, der es den katholischen Kirchengemeinden ermöglichte, Lieder und Liedtexte im Zusammenhang mit der zeitgleichen und zeitversetzten Übertragung von Gottesdiensten und gottesdienstähnlichen Veranstaltungen über das Internet den Gläubigen zur Verfügung zu stellen.

Nach Ablauf dieser Sondervereinbarung zum 31.12.2023 unterzeichneten der VDD und die VG Musikedition jetzt eine Anschlussvereinbarung, die bis zum 31.12.2025 Gültigkeit hat. Somit dürfen Lieder und Liedtexte auch weiterhin im Zusammenhang mit der zeitgleichen oder zeitversetzten Gottesdienstübertragung öffentlich zugänglich gemacht bzw. eingeblendet werden.

Nr. 57. Richtlinien zur Durchführung der Wahl der Laienmitglieder und -ersatzmitglieder des Kirchensteuerrates der Erzdiözese Paderborn

Aufgrund von § 1 Satz 2 der Wahlordnung für den Kirchensteuerrat der Erzdiözese Paderborn in der Fassung vom 5. Februar 2024 werden die folgenden Richtlinien erlassen:

1. Wahltermin

Die Wahlen der in den 7 Wahlbezirken der Erzdiözese Paderborn zu wählenden Mitglieder und Ersatzmitglieder des Kirchensteuerrates für die Amtsperiode vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2029 finden in der Zeit vom 1. September 2024 bis *SPÄTESTENS 30. NOVEMBER 2024* statt. Die Festlegung des genauen Wahltermins erfolgt durch den jeweiligen Bezirkswahl Ausschuss.

Es empfiehlt sich aus organisatorischen Gründen, die Wahl jeweils am gleichen Ort und Tag wie die Sitzungen der Verbandsvertretung der Gemeindeverbände Kath. Kirchengemeinden im Erzbistum Paderborn stattfinden zu lassen, soweit diese in dem vorgenannten Zeitrahmen terminiert sind.

Bei einer Verknüpfung mit der Sitzung der Verbandsvertretung des Gemeindeverbandes ist zu beachten, dass zu der Wahlhandlung als eigenständige Zusammenkunft eingeladen wird und die Wahlen in den Wahlbezirken jeweils gesondert durchgeführt werden. Von daher sind zwei bzw. drei gesonderte Wahlräume vorzusehen.

Die nachstehend genannten Richttermine sind auf den konkreten Wahltermin hin abzustimmen.

2. Vorbereitung der Wahl

Bei der Vorbereitung der Wahl sind die vom Erzbischöflichen Generalvikariat formularmäßig vorbereiteten Wahlunterlagen zu verwenden. Diese werden rechtzeitig vom Erzbischöflichen Generalvikariat den Vorsitzenden der 7 Wahlbezirke übergeben. Die Verwendung der vorbereiteten Formulare soll die richtige und zügige Anwendung der Wahlvorschriften gewährleisten.

In einer Vorbesprechung, die am *25. JUNI 2024* als Videokonferenz stattfindet, werden vom Erzbischöflichen Generalvikariat den Vorsitzenden der 7 Wahlbezirke Details zum Wahlverfahren dargelegt.

3. Bildung eines Bezirkswahl Ausschusses

Gemäß § 8 der Wahlordnung ist für jeden Wahlbezirk ein Wahlausschuss (Bezirkswahl Ausschuss) zu bilden. Hierzu beruft der Vorsitzende zusätzlich zwei Laien, die Mitglieder verschiedener Kirchenvorstände des Wahlbezirks sind. Gleichzeitig lädt er sie zur Sitzung des Bezirkswahl Ausschusses ein. Den Zusammentritt des Bezirkswahl Ausschusses hat der Vorsitzende dem Erzbischöflichen Generalvikariat umgehend durch eine Niederschrift mitzuteilen (Formblatt KiStRat 1).

Richttermin für die Bildung des Bezirkswahl Ausschusses: *SPÄTESTENS DREI MONATE VOR DEM WAHLTERMIN.*

4. Benachrichtigung der Kirchenvorstände

Der Bezirkswahl Ausschuss bittet die Kirchenvorstände seines Wahlbezirkes gemäß § 10 der Wahlordnung, aus

ihren gewählten Mitgliedern einen Wahlmann¹ und einen Ersatzwahlmann, ferner, soweit der Kirchenvorstand von seinem Vorschlagsrecht Gebrauch machen will, gemäß § 11 der Wahlordnung bis zu zwei geeignete Kandidaten für den Kirchensteuerrat zu benennen (Formblatt KiStRat 2).

Richttermin für die Benachrichtigung der Kirchenvorstände durch den Bezirkswahl Ausschuss: *INNERHALB VON 2 WOCHEN NACH ZUSAMMENTRITT DES BEZIRKSWAHL AUSSCHUSSES.*

5. Aufgaben der örtlichen Kirchenvorstände

Die Bestimmung der Wahlmänner und der Ersatzwahlmänner ist Pflicht eines jeden Kirchenvorstandes.

Soweit der Kirchenvorstand von seinem Vorschlagsrecht Gebrauch machen will, werden auch bis zu zwei geeignete Kandidaten für den Kirchensteuerrat benannt. Auf die Beachtung der Voraussetzungen für die Wählbarkeit nach § 1 Abs. 2 Ziff. 1 und § 1 Abs. 5 Satz 2 der Satzung des Kirchensteuerrates (Wählbarkeit) wird hingewiesen. Die Kandidaten sollen vorher befragt werden, ob sie bereit sind, eine Wahl anzunehmen.

Der Kirchenvorstand teilt spätestens 3 Wochen vor dem Wahltermin (Ausschlussfrist) in schriftlicher Form (Formblatt KiStRat 3) die Namen des Wahlmannes, des Ersatzwahlmannes und gegebenenfalls auch der vorgeschlagenen Kandidaten mit. Gleichzeitig müssen die vorgeschlagenen Kandidaten ihr schriftliches Einverständnis abgeben, dass sie für die Wahl kandidieren und im Falle der Wahl das Amt annehmen (Formblatt KiStRat 3a).

Richttermin für die Mitteilung der Kirchenvorstände an den Bezirkswahl Ausschuss: *4 WOCHEN VOR DEM WAHLTERMIN.*

6. Einladung zur Wahl

Gemäß § 12 der Wahlordnung hat die Einladung zur Wahl zwei Wochen vor dem Wahltermin zu erfolgen. Der Vorsitzende des Bezirkswahl Ausschusses legt den Wahlort (Wahllokal) fest (vgl. hierzu Ziff. 1 dieser Wahlrichtlinien) und lädt spätestens 14 Tage vor dem Wahltermin die Wahlmänner schriftlich unter Angabe von Ort und Zeit der Wahl ein. Wahlmänner, die an der Teilnahme an der Wahl gehindert sind, leiten diese Einladung unverzüglich an ihren Ersatzwahlmann weiter. Mit der Einladung sind auch die Namen der vorgeschlagenen Kandidaten bekannt zu geben (Formblatt KiStRat 4).

Ebenso sind alle dem Bezirkswahl Ausschuss mitgeteilten Kandidaten vom Vorsitzenden des Bezirkswahl Ausschusses spätestens 14 Tage vor dem Wahltermin schriftlich unter Angabe von Ort und Zeit der Wahl zwecks persönlicher Vorstellung einzuladen. Mit der Einladung werden auch die Namen der weiteren vorgeschlagenen Kandidaten bekannt gegeben (Formblatt KiStRat 4a). Sind die Kandidaten an der persönlichen Vorstellung verhindert, ist auch eine schriftliche Vorstellung möglich.

Richttermin für die Einladung zur Wahl: *2 ½ WOCHEN VOR DEM WAHLTERMIN.*

7. Durchführung der Wahl

Gem. § 13 in Verbindung mit §§ 3 und 4 der Wahlordnung erfolgt die Wahl in geheimer, nichtöffentlicher Abstimmung, und zwar in der Weise, dass die Wahlberech-

¹ Personenbezeichnungen beziehen sich auf die männliche und weibliche Form, soweit nicht von der Sache her ausgeschlossen.

tigten auf einem vorbereiteten Wahlzettel die Namen von bis zu zwei Kandidaten eintragen und den Zettel verdeckt abgeben. Zu Mitgliedern sind die Kandidaten gewählt, die die höchste und zweithöchste Stimmzahl erhalten haben, zum Ersatzwahlmitglied der Kandidat, der die nächsthöchste Stimmzahl erhalten hat.

Bei Stimmgleichheit erfolgt der notwendige Losentscheid unmittelbar im Anschluss an die Feststellung der Stimmgleichheit durch den Vorsitzenden des Bezirkswahlausschusses.

Das Ergebnis der Wahl kann den Wahlmännern mündlich durch Nennung der gewählten Mitglieder und des Ersatzwahlmitglieds, aber ohne Benennung der Stimmzahlen mitgeteilt werden.

Der Bezirkswahlausschuss fertigt gemäß § 14 der Wahlordnung ein Protokoll über die Wahl der zwei Mitglieder und des Ersatzmitgliedes des Kirchensteuerrates in doppelter Ausfertigung an (Formblatt KiStRat 5). Die Niederschrift bezieht sich auf die Tätigkeit des Bezirkswahlausschusses, den Verlauf des Wahlausgangs und gibt das Ergebnis der Wahl wieder.

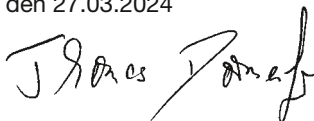
Die Niederschrift ist nach Beendigung der Wahl von allen Mitgliedern des Bezirkswahlausschusses zu unterzeichnen. Ein Exemplar des Wahlprotokolls ist noch am Wahltag an das Erzbischöfliche Generalvikariat in Paderborn einzusenden; das andere Exemplar ist mit den Stimmzetteln und den sonstigen Wahlunterlagen beim Vorsitzenden für die Dauer der Wahlperiode (bis zum 31. Dezember 2029) zu hinterlegen.

Der Vorsitzende des Bezirkswahlausschusses ist gehalten, allen Kandidaten umgehend das Wahlergebnis (Namen der gewählten Mitglieder und des gewählten Ersatzmitgliedes) schriftlich mitzuteilen (Formblatt KiStRat 6).

8. In Zweifelsfragen über das Wahlverfahren ist das Erzbischöfliche Generalvikariat in Paderborn um Rat und Auskunft anzugehen (Telefon: 05251 / 125-1225).

Paderborn, den 27.03.2024

L.S.



Generalvikar

AZ: 6.4/2723.30/1/1-2023

Nr. 58. Verhaltenskodex der katholischen Ehe-, Familien- und Lebensberatung (EFL) im Erzbistum Paderborn zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Der Verhaltenskodex ist Teil des Institutionellen Schutzkonzepts (ISK) zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt und des Konzepts zum Schutz von Ratsuchenden und Mitarbeitenden der kath. Ehe-, Familien- und Lebensberatung (EFL) im Erzbistum Paderborn. Gemäß § 8b Abs. 5 Satz 3 KAVO wird der Verhaltenskodex als Dienstanweisung erlassen:

I.) Das Beratungssetting in den Beratungsstellen der EFL bietet Ratsuchenden Schutz und birgt zugleich ein gewisses Gefahrenpotenzial.

Daher verpflichten sich alle Mitarbeitenden der katholischen Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen des Erzbistums Paderborn den im Folgenden beschriebenen Handlungsweisen sowie den „Ethischen Standards in der Institutionellen Beratung“ in der jeweils gültigen Fassung (vgl. Anlage):

Um Abhängigkeitsverhältnisse und eine emotionale oder sogar sexuelle Ausnutzung der Ratsuchenden zu verhindern, achten Beratende auf ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Ratsuchenden.

Grundsätzlich gilt, dass für den Beratungsprozess ein guter Beziehungsaufbau erforderlich ist. Dennoch sollten Beratende sehr zurückhaltend mit persönlichen Informationen umgehen. Manchmal können Äußerungen aus dem Privatleben für den Beratungsprozess hilfreich sein, immer geht es aber um die Ratsuchenden – nicht um die Beratenden. Persönlich, aber nicht privat kann hier die Regel lauten.

Um ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu gewährleisten, ist ein hohes Maß an Selbstreflexion, aber auch ein Überprüfen der eigenen Wahrnehmung durch den offenen kollegialen Austausch und durch Teamsupervision notwendig.

Auch konkrete Verhaltensregeln dienen dazu, ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu gewährleisten. Für die Beziehung der Mitarbeitenden zu den Ratsuchenden gelten folgende Verhaltensregeln:

- Ratsuchende werden mit „Sie“ angesprochen. Für Gruppensettings kann evtl. eine andere Regelung sinnvoll sein.
- Private Telefonnummern der Mitarbeitenden werden nicht herausgegeben.
- Es werden keine privaten Treffen außerhalb der Beratungsstelle verabredet. Der Umgang mit zufälligen Begegnungen (z. B. bei einem Theaterbesuch, auf einer Feier oder bei ähnlichen Veranstaltungen) sollte im Erstgespräch thematisiert werden.
- Um die professionelle Distanz zu wahren, gehen Mitarbeitende keine „Verbindungen“ mit den Ratsuchenden über private Accounts sozialer Netzwerke wie Instagram und Facebook ein.
- Die Beratungsgespräche finden immer in den Räumen der Beratungsstelle statt. Hausbesuche o.ä. sind nur in absoluten Ausnahmefällen (z. B. schwere Krankheit) und nach Rücksprache mit der Stellenleitung möglich.
- Sehr lange Beratungsprozesse können ein Hinweis auf entstehende Abhängigkeiten sein und werden deshalb in die Supervision eingebracht.
- Beratende achten in ihrer Wortwahl die Grenzen (z. B. Scham, emotionale Grenzen) der Ratsuchenden und benutzen keine sexualisierte bzw. „anzügliche“ Sprache.
- Beratende achten in ihrer Bekleidung auf den professionellen Rahmen.
- Beratende setzen Körperarbeit nur dann ein, wenn dies im Rahmen einer anerkannten therapeutischen Methode geschieht, für die sie ausgebildet wurden, und wenn sie von deren Wirksamkeit für den Beratungsprozess überzeugt sind. Dabei dürfen Berührungen nur nach vorheriger Erlaubnis der Ratsuchenden ausgeführt werden.

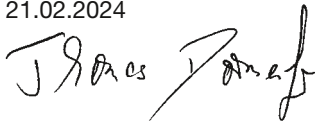
- Beratende nehmen keine teuren und unangemessenen Geschenke an.

Für die Einhaltung des professionellen Settings sind die Beratenden verantwortlich.

Die Mitarbeitenden in der EFL im Erzbistum Paderborn haben das Institutionelle Schutzkonzept zur Kenntnis zu nehmen. Der Verhaltenskodex ist von den Mitarbeitenden durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung sowie für eine Weiterbeschäftigung (vgl. § 6 Abs. 3 Präventionsordnung – PräVO vom 04.04.2022, KA 2022, Stück 4, Nr. 59., S. 82 ff.).

II.) Der Verhaltenskodex tritt zum 01.01.2024 in Kraft.

Paderborn, 21.02.2024



Ständiger Vertreter

Gz.: 5/1378.10/4/4-2019

Anlage

Ethische Standards in der Institutionellen Beratung

Präambel

Institutionelle Beratung, die der Deutsche Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF) vertritt⁶⁴, stellt Einzelnen, Paaren und Familien einen Raum für individuelle Persönlichkeitsentwicklung, Entfaltung von Beziehungskompetenzen sowie Krisen- und Konfliktbewältigung zur Verfügung. Sie zielt auf grundlegende Reflexion und die Initiierung von Veränderungsprozessen. Ziel des professionellen Handelns von Berater*innen ist es, Kinder, Jugendliche und Erwachsene bei der Bewältigung ihrer jeweiligen Probleme und Entwicklungsaufgaben bedarfsgerecht zu beraten und zu begleiten. Dazu gehört ganz wesentlich, ihre Selbstbestimmung zu achten und ihre Selbstwirksamkeit zu fördern.

Die gemeinsamen Ethischen Standards des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung sind Ausdruck des Selbstverständnisses der Institutionellen Beratung. Sie vermitteln Berater*innen eine gültige Orientierung für ihre praktische Arbeit und setzen Maßstäbe, anhand derer Beratung öffentlich überprüfbar wird. In wesentlichen Teilen, nämlich dem Schutz des Privatgeheimnisses (§ 203 StGB), dem Zeugnisverweigerungsrecht (§ 383 ZPO, § 53 StPO) und dem Verbot der Ausnutzung eines Beratungsverhältnisses zu sexuellen Handlungen (§ 174c StGB), sind die „Ethischen Standards“ gesetzlich gesichert.

Professionelle Grundlagen der Beratung

In der Institutionellen Beratung sind professionelle Kompetenz und Erfahrung Grundlage der Arbeit. Berater*innen sollen daher nur überprüfte und anerkannte Methoden anwenden. Darüber hinaus sollen sie empirische Befunde wissenschaftlicher Untersuchungen in beratungsrelevanten Disziplinen verfolgen, sie auf ihre Rele-

vanz für die Beratungspraxis prüfen und neue Beratungsansätze für die Arbeit fruchtbar machen, um auf veränderte gesellschaftliche Bedarfe reagieren zu können.

Berater*innen arbeiten auf der Basis von zuverlässigem und validem, wissenschaftlich fundiertem Wissen sowie reflektiertem Handlungswissen. Verantwortliches berufliches Handeln erfordert hohe fachliche Kompetenz, die durch eine Basisqualifikation im Sinne des DAKJEF sichergestellt wird.

Berater*innen sind dazu verpflichtet, sich kontinuierlich fortzubilden und beratungsrelevante wissenschaftliche Erkenntnisse in die Arbeit zu integrieren. Sie bieten nur Dienstleistungen an, für deren Erbringung sie durch Ausbildung oder fachliche Erfahrung qualifiziert sind. In Tätigkeitsfeldern, in denen es noch keine wissenschaftlich anerkannten Standards gibt, orientieren sie sich am Grundsatz wissenschaftlicher Redlichkeit und überprüfen regelmäßig den Erfolg ihres professionellen Handelns. Zugleich ergreifen sie alle notwendigen Maßnahmen, um das Wohlergehen derer, mit denen sie arbeiten, zu schützen.

Berater*innen überprüfen die Qualität ihrer Arbeit regelmäßig insbesondere anhand von folgenden Kriterien:

- Zufriedenheit von Ratsuchenden,
- Grad der Verwirklichung der für die Beratung vereinbarten Ziele und
- Überprüfung und ggf. Fortschreibung der für die Beratung vereinbarten Ziele.

Die Dokumentation der Beratung ist dafür eine Grundlage. Art und Umfang der Dokumentation richten sich nach den maßgeblichen Datenschutzbestimmungen.

Berater*innen sind zur regelmäßigen Supervision verpflichtet.

Berater*innen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Der Schutz des Privatgeheimnisses der Ratsuchenden ist ein hohes Gut. Dagegen zu handeln ist nur mit Einwilligung der Betroffenen möglich und in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen. Der Schutz des Privatgeheimnisses wird durch Regelungen zum Zeugnisverweigerungsrecht ergänzt.

Stellenleitung bzw. Berater*innen selbst sollen bei Beeinträchtigung ihrer eigenen beruflichen Handlungsfähigkeit ebenso wie bei längerer Abwesenheit geeignete Maßnahmen treffen, um laufende Beratungsprozesse professionell zu beenden bzw. an eine/einen Kolleg*in zu übergeben. Die „Fachlichen Standards der Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen“ des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung und die Qualitätsstandards für Erziehungsberatungsstellen der bke (Qs 22) regeln weitere Grundlagen der fachlichen Arbeit.

Weiterempfehlen und Beendigung der Beratung

Veränderte gesellschaftliche Bedarfe erfordern und bewirken eine zunehmende fachliche Spezialisierung und institutionelle Differenzierung von Beratungsangeboten. Die adäquate Versorgung der Ratsuchenden mit gezielt indizierten oder fachlich komponierten Beratungsangeboten wird einerseits durch Kooperation der verschiedenen Beratungsdienste und andererseits durch deren Vernetzung mit tangentialen Fachdiensten gesichert.

⁶⁴ Hierzu zählen Erziehungsberatung nach SGB VIII, Ehe-, Partnerschafts-, Familien- und Lebensberatung, Beratung im Kontext von § 219 StGB und Schwangerschaftsberatung sowie Paar- und Sexualberatung.

Berater*innen beenden eine Beratung in der Regel, wenn diese zu keiner Verbesserung der Situation oder Entlastung oder Stützung von Ratsuchenden geführt hat. Grundsätzlich steht Berater*innen und Ratsuchenden in Wahrnehmung ihres Selbstbestimmungsrechts zu, Beratungsprozesse zu beenden. Eine Beratung soll auch dann beendet werden, wenn aus anderen Gründen nicht zu erwarten ist, dass die Beratung ihren Zweck erfüllen wird.

Achtung und Würde des Ratsuchenden

Berater*innen beachten und respektieren die unveräußerliche Würde des Menschen (GG, Art. 1). Jedwede Form der Diskriminierung ist unzulässig. Auf dieser Grundlage leitet sich die professionelle Haltung der Berater*innen gegenüber den Ratsuchenden ab.

- Sie achten alle Ratsuchenden gleich – unabhängig von sozialem Status, Gesundheitszustand, Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe oder Nationalität, unabhängig von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Herkunft, Sprache und ihrer politischen, religiösen oder sexuellen Orientierung.
- Sie begegnen den Ratsuchenden mit Aufmerksamkeit, Interesse, Anteilnahme und Wertschätzung.
- Sie erkennen das Recht und die Fähigkeit der Ratsuchenden an, selbstständig und eigenverantwortlich zu handeln.
- Sie unterstützen die Ratsuchenden zu selbst verantworteten Entscheidungen ihrer Lebensbelange.
- Sie sind offen für die Werteorientierungen und Lebenskontexte der Ratsuchenden und thematisieren ggf. damit zusammenhängende Konflikte.

Schutz von Kindern und Jugendlichen

Berater*innen nehmen ausdrücklich das Wohlergehen von Kindern und Jugendlichen in den Blick. Auf Kinder und Jugendliche, die in die Beratung einbezogen werden, wird altersgemäß eingegangen, und die Kommunikation mit ihnen wird in einer Weise gestaltet, dass sie sich ernst genommen fühlen und mit ihren Bedürfnissen berücksichtigt werden. Es wird darauf geachtet, dass im Beratungsgespräch, in dem Kinder oder Jugendliche anwesend oder beteiligt sind, keine Situation entsteht, die dem jungen Menschen schaden könnte. Nimmt die/der Berater*in Hinweise auf eine mögliche Gefährdung des Kindeswohls wahr, so wird dem unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben (§ 8a SGB VIII, § 4 KKG) nachgegangen.

Ebenso bedacht werden nicht anwesende Kinder und Jugendliche, für die die Ratsuchenden, insbesondere wenn sie Eltern sind, Verantwortung haben. Ratsuchende werden regelmäßig gefragt, ob sie Kinder haben und in welcher Weise diese ggf. von der individuellen Problematik betroffen sein könnten. Das hat besondere Bedeutung, wenn begründete und massive Zweifel an der Erziehungskompetenz bestehen. Gibt es Hinweise auf die Gefährdung eines mitbetroffenen Kindes oder Jugendlichen, richtet sich jedes weitere Vorgehen am Schutz der betroffenen Kinder und Jugendlichen aus.

Die gesetzlichen Vorgaben zur Schweigepflicht bzw. die Verpflichtung oder Befugnis, diese bei gegebenen Voraussetzungen zu brechen, müssen den Berater*innen bekannt sein und beachtet werden.

Es liegt in der Verantwortung der Träger von Beratungsstellen, ein Schutzkonzept mit einem Verhaltenskodex für Mitarbeitende zu erstellen.

Gestaltung der Beziehung zu den Ratsuchenden

Die Beziehung von Berater*innen zu Ratsuchenden ist eine professionelle Beziehung. Berater*innen müssen sich bewusst sein, dass Ratsuchende sich in der Beratung in ein abhängiges Verhältnis begeben. Sie sind daher für die Gestaltung dieser Beziehung verantwortlich und tragen die Verantwortung für ein berufsethisch einwandfreies Vorgehen.

Aus fachlicher Sicht darf diese Beratungsbeziehung durch die/den Berater*in weder für eigene private Zwecke ausgenutzt noch zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse missbraucht werden. Die/der Berater*in nutzt weder das Vertrauen noch die Notlage des Ratsuchenden aus.

Körperorientierte Methoden in der Beratung sind ausschließlich am Wohl der Ratsuchenden orientiert, erfordern deren Zustimmung und eine besondere Sorgfalt zur Vermeidung von Übergriffen. Jeder sexuelle Kontakt ist zu unterlassen. Es ist auch unzulässig, eine laufende Beratung zu beenden, um sexuelle Kontakte aufnehmen zu können.

Außerhalb der Beratung soll grundsätzlich eine persönliche, über den üblichen Sozialkontakt hinausgehende Beziehung zwischen Berater*innen und Ratsuchenden vermieden werden. Die beschriebene Verantwortung aus der Beratungsbeziehung besteht auch nach Abschluss der Beratung fort.

Ratsuchende, die sich in der Beratungsstelle angemeldet haben, dürfen nicht in die eigene private Praxis oder die eines Angehörigen überwiesen werden. Es ist unzulässig, Vermächtnisse oder Erbschaften, Zuwendungen oder Geschenke anzunehmen, es sei denn, der Wert ist geringfügig. Die Wertsumme der Geringfügigkeit bestimmt der jeweilige Träger. Die Annahme von entgeltlichen oder unentgeltlichen Dienstleistungen im Sinne einer Vorteilsnahme ist unzulässig. Werden einem Mitarbeitenden solche Leistungen angeboten, ist dies dem Vorgesetzten anzuzeigen.

Forschung

Wenn Berater*innen im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit ein Forschungsprojekt durchführen, haben sie eine besondere Verantwortung für die damit verbundenen Folgen. Sie sollen sich deshalb – je nach Art des Forschungsprojektes – an den ethischen Forschungsstandards orientieren und ggf. über die datenschutzrechtlichen Bestimmungen hinaus die ausdrückliche Zustimmung der Ratsuchenden einholen.

Informationen und Beschwerde

Da Institutionelle Beratung das Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte im Team einer Beratungsstelle voraussetzt, obliegt es der Stellenleitung und dem Team, auf die Einhaltung ethischer Standards in der Beratung durch alle an der Beratungsarbeit beteiligten Fachkräfte zu achten. Die Strukturen und Abläufe in jeder Beratungsstelle sind in diesem Sinne fortlaufend zu überprüfen und bei Bedarf neu zu regeln.

Sowohl die/der einzelne Berater*in als auch das Team tragen Verantwortung für das, was ein/e Berater*in tut.

Berater*innen sollen daher bei bekannt gewordenen Verstößen gegen ethische Grundlagen oder bei begründetem Verdacht eines solchen Verstoßes diesen offenlegen und je nach Schwere des Verstoßes die/den Dienstvorgesetzten informieren. Hat eine/ein Dienstvorgesetzte/r den Verstoß begangen, soll je nach Schwere die/der nächsthöhere Dienstvorgesetzte informiert werden.

Darüber hinaus ist der Träger einer Beratungsstelle sowohl für die professionelle Kompetenz und Erfahrung der Berater*innen als auch für die Einhaltung der Ethischen Standards in der Beratungsstelle verantwortlich, denn beide Standards sind untrennbar miteinander verbunden. Die Verbände und Träger, die im Deutschen Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung vertreten sind, verpflichten sich, diese Standards zu übernehmen und bekannt zu machen.

Im Sinne einer fortlaufenden Qualitätssicherung sorgen sie dafür, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich für die Gewährleistung der Einhaltung der Ethischen Standards ein qualifiziertes Beschwerdemanagement vorgehalten wird. Die Träger von Beratungsstellen entwickeln geeignete standardisierte Maßnahmen zum Umgang mit Beschwerden und Verstößen. Sie sorgen dafür, dass bei Verstößen gegen die Ethischen Standards neben den gesetzlich geregelten Sanktionen auch geeignete dienstrechtliche Konsequenzen gezogen werden.

Ratsuchende werden in geeigneter Weise von den Ethischen Standards in Kenntnis gesetzt.

Die Ethischen Standards sind am 17.03.2021 in Kraft getreten.

Nr. 59. Pontifikalhandlungen 2023

a) Erzbischof em. Hans-Josef Becker spendete im Jahr 2023 das Sakrament der hl. Firmung:

für Studierende der Katholischen Hochschulgemeinde Paderborn

in der Kirche des Leokonvikts, Paderborn 1 Gläubigen

b) Weihbischof Matthias König spendete im Jahr 2023 das Sakrament der hl. Firmung:

| | |
|---------------------------------|---------------|
| im Dekanat Hochsauerland-Mitte | 278 Gläubigen |
| im Dekanat Bielefeld-Lippe | 342 Gläubigen |
| im Dekanat Märkisches Sauerland | 389 Gläubigen |

| | |
|---|--------------|
| im Pastoralen Raum Pfarrei St. Johannes Bapt. Bad Arolsen | 5 Gläubigen |
| im Pastoralen Raum Pastoralverbund Korbach | 21 Gläubigen |

| | |
|-------------------------------------|--------------|
| in der Pfarrei St. Lambertus Bremen | 33 Gläubigen |
| in der Pfarrei Heilig Kreuz Detmold | 54 Gläubigen |

| | |
|---|--------------|
| in der Pfarrei St. Johannes Nep. Hövelhof | 1 Gläubigen |
| in der Pfarrei St. Martin Bigge | 34 Gläubigen |
| in der Pfarrei St. Magnus Niedermarsberg | 56 Gläubigen |

| | |
|--|--------------|
| in der Kroatischen Katholischen Mission Bezirk Bielefeld | 42 Gläubigen |
|--|--------------|

| | |
|--|--------------|
| bei der Erwachsenenfirmung im Hohen Dom zu Paderborn | 17 Gläubigen |
|--|--------------|

| | |
|--|--------------|
| bei der Erwachsenenfirmung in der Propsteikirche zu Werl | 21 Gläubigen |
|--|--------------|

| | |
|-----------|-----------------|
| insgesamt | 1.293 Gläubigen |
|-----------|-----------------|

Weihbischof Matthias König konsekrierte am 16. Juli 2023 den Altar der Krypta im Hohen Dom zu Paderborn.

Weihbischof Matthias König konsekrierte am 10. Dezember 2023 den Altar der Pfarrkirche St. Jodokus Saalhausen.

c) Weihbischof Dr. Dominicus Meier OSB spendete im Jahr 2023 das Sakrament der hl. Firmung:

| | |
|-------------------------------|---------------|
| im Dekanat Hochsauerland-West | 249 Gläubigen |
| im Dekanat Hochsauerland-Ost | 81 Gläubigen |
| im Dekanat Paderborn | 369 Gläubigen |
| im Dekanat Lippstadt-Rüthen | 99 Gläubigen |
| im Dekanat Unna | 529 Gläubigen |

| | |
|--|--------------|
| im Pastoralen Raum Pastoralverbund Am Ölbach (Verl/Schloß-Holte-Stukenbrock) | 70 Gläubigen |
|--|--------------|

| | |
|--|---------------|
| im Pastoralen Raum Pastoralverbund Gütersloh | 122 Gläubigen |
|--|---------------|

| | |
|---|--------------|
| in der Italienischen Katholischen Mission Bezirk Dortmund | 10 Gläubigen |
|---|--------------|

| | |
|--|-------------|
| für die Schüler der Förderschule Hermann-Schmidt, Schloß Neuhaus, in der Pfarrkirche St. Heinrich und Kunigunde Schloß Neuhaus | 8 Gläubigen |
|--|-------------|

| | |
|---|--------------|
| für die Schüler der Förderschule Don-Bosco Lippstadt-Bad Waldliesborn, in der Pfarrkirche St. Michael Lipperode | 10 Gläubigen |
|---|--------------|

| | |
|-----------|-----------------|
| insgesamt | 1.547 Gläubigen |
|-----------|-----------------|

d) Weihbischof Josef Holtkotte spendete im Jahr 2023 das Sakrament der hl. Firmung:

| | |
|---------------------------|---------------|
| im Dekanat Herford-Minden | 355 Gläubigen |
| im Dekanat Büren-Delbrück | 577 Gläubigen |
| im Dekanat Dortmund | 490 Gläubigen |
| im Dekanat Emschertal | 147 Gläubigen |

| | |
|------------------------------------|--------------|
| in der Pfarrei St. Laurentius Hamm | 54 Gläubigen |
|------------------------------------|--------------|

| | |
|---|--------------|
| in der Pfarrei St. Franziskus von Assisi Hamm | 46 Gläubigen |
|---|--------------|

| | |
|-----------|-----------------|
| insgesamt | 1.669 Gläubigen |
|-----------|-----------------|

e) Dompropst Msgr. Joachim Geibel spendete im Jahr 2023 das Sakrament der hl. Firmung:

| | |
|--|--------------|
| in der Pfarrei St. Petrus und Andreas Brilon | 51 Gläubigen |
|--|--------------|

f) Domkapitular a. D. Josef Dieste spendete im Jahr 2023 das Sakrament der hl. Firmung:

| | |
|--|--------------|
| im Pastoralen Raum Pastoralverbund Lippstadt | 79 Gläubigen |
| im Pastoralverbund Iserlohn | 40 Gläubigen |

| | |
|--|--------------|
| in der Pfarrei St. Marien Bad Lippspringe | 65 Gläubigen |
| im Pastoralen Raum Pfarrei Heiligste Dreifaltigkeit Beverungen | 35 Gläubigen |

| | |
|-----------|---------------|
| insgesamt | 219 Gläubigen |
|-----------|---------------|

g) Dechant Benedikt Fischer spendete im Jahr 2023 das Sakrament der hl. Firmung:

in der Pfarrei St. Jakobus d. Ä. Winterberg
35 Gläubigen

h) Weihbischof Dr. habil. Piotr Turzynski spendete im Jahr 2023 das Sakrament der hl. Firmung:

in der Polnischen Katholischen Mission
Bezirk Dortmund 30 Gläubigen

i) Weihbischof em. Msgr. Dr. Pero Sduda spendete im Jahr 2023 das Sakrament der hl. Firmung:

in der Kroatischen Katholischen Mission
Bezirk Siegen 7 Gläubigen

j) Erzbischof Józef Guzek spendete im Jahr 2023 das Sakrament der hl. Firmung:

in der Polnischen Katholischen Mission
Bezirk Bielefeld 54 Gläubigen

Nr. 60. Vereinbarung über die kirchliche Polizeiseelsorge im Land Nordrhein-Westfalen vom 20. November 2023 sowie Zustimmungsgesetz vom 30. Januar 2024

Vereinbarung über die kirchliche Polizeiseelsorge im Land Nordrhein-Westfalen

zwischen dem Land Nordrhein-Westfalen, vertreten durch den Minister des Innern, (im Folgenden: Land)

und

der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche,

alle vertreten durch das Amt des Beauftragten der Evangelischen Kirchen bei Landtag und Landesregierung von Nordrhein-Westfalen,

den (Erz-)Diözesen Köln, Paderborn, Münster, Aachen und Essen,

alle vertreten durch den Direktor des Katholischen Büros Nordrhein-Westfalen

(im Folgenden: Kirchen)

Präambel

Die nordrhein-westfälische Landesregierung und die Kirchen in Nordrhein-Westfalen unterstreichen die Bedeutung der Polizeiseelsorge als ein gemeinsames Anliegen von Staat und Kirche.

Die Polizeiseelsorge wird in Nordrhein-Westfalen in ökumenischer Kooperation wahrgenommen.

Zur Stärkung der bewährten, seit dem Jahr 1962 im Rahmen einer Vereinbarung festgelegten Zusammenarbeit und um die inhaltliche Weiterentwicklung der Polizeiseelsorge abzubilden, treffen das Land und die Kirchen auf Basis der entsprechenden verfassungsrechtlichen und vertragsstaatskirchenrechtlichen Regelungen folgende Vereinbarung:

Artikel 1

Gewährleistung der Polizeiseelsorge

Das Land gewährleistet den Kirchen die Ausübung ihrer Seelsorge bei der Polizei (Polizeiseelsorge).

Artikel 2

Aufgaben der Polizeiseelsorge

(1) Die Polizeiseelsorge ist als Teil der kirchlichen Arbeit ein Angebot an alle Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten, alle weiteren Polizeibesetzten und ihre Angehörigen.

(2) Aufgaben der Polizeiseelsorge sind neben der persönlichen seelsorglichen Begleitung auch spirituelle und gottesdienstliche Angebote. Darüber hinaus sind Aufgaben der Polizeiseelsorge die Erteilung von berufsethischem Unterricht in der polizeilichen Aus- und Fortbildung, die Durchführung von Seminaren und weitere Angebote, insbesondere die Mitarbeit in psychosozialen Unterstützungsangeboten und Krisenintervention.

(3) Für die Teilnahme an Seminaren und Tagungen der Polizeiseelsorge kann eine dienstliche Entsendung vorgesehen oder Sonderurlaub im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben gewährt werden.

Artikel 3

Polizeiseelsorgerinnen und Polizeiseelsorger

(1) Die Kirchen berufen geeignete Personen mit einer von den Kirchen festgelegten Qualifikation für den Dienst in der Polizeiseelsorge im Haupt- und Nebenamt. Diese üben ihr Amt im Auftrag und unter Aufsicht der Landeskirchen oder (Erz-)Diözesen aus.

(2) Die berufenen Polizeiseelsorgerinnen und Polizeiseelsorger im Haupt- und Nebenamt sind dem für Inneres zuständigen Ministerium zum 1. Januar eines jeden Jahres bekannt zu geben.

(3) Die Polizeiseelsorgerinnen und Polizeiseelsorger verwalten ein kirchliches Amt. In Ausübung von Lehre und Seelsorge sind sie nicht an staatliche Weisungen gebunden. Sie unterliegen der seelsorglichen Schweigepflicht. Im Übrigen arbeiten sie mit den Polizeibehörden zusammen.

Artikel 4

Unterstützung der Polizeiseelsorge

(1) Die Tätigkeit der Polizeiseelsorge wird vom Land nach Maßgabe dieser Vereinbarung durch Bereitstellung der erforderlichen Hilfsmittel ermöglicht und auch sonst in jeder Weise unterstützt. Insbesondere werden der Polizeiseelsorge die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Räume zur Verfügung gestellt.

(2) Das Land stellt den Kirchen für die Wahrnehmung der Polizeiseelsorge einen jährlichen Pauschalbetrag nach Maßgabe des Haushaltsplans für die Sachausgaben zur Verfügung.

(3) Darüber hinaus stellt das Land der evangelischen und der katholischen Kirche für die Finanzierung von Personalkosten für jeweils zwei Vollzeitstellen von Polizeiseelsorgerinnen und Polizeiseelsorgern einen jährlichen Pauschalbetrag in Höhe von jeweils 250.000,00 Euro zur Verfügung.

(4) Das Land zahlt die Pauschalbeträge jährlich zum 1. März und 1. September anteilmäßig aus.

(5) Das Land und die Kirchen vereinbaren, nach Ablauf von fünf Jahren nach dem Inkrafttreten dieser Vereinbarung die Auskömmlichkeit des Pauschalbetrages für die Personalkosten nach Absatz 3 zu überprüfen.

(6) Beide Kirchen sichern zu, zusätzlich zu den vom Land refinanzierten Stellen mindestens genauso viele Stellen von Polizeiseelsorgerinnen beziehungsweise Polizeiseelsorgern vorzuhalten.

*Artikel 5
Salvatorische Klausel*

Die Vertragsschließenden werden eine etwa in Zukunft auftretende Meinungsverschiedenheit über die Auslegung einer Bestimmung dieser Vereinbarung auf freundschaftliche Weise beseitigen. Bei einer wesentlichen Veränderung der Verhältnisse werden sich die Vertragsschließenden um eine angemessene Anpassung bemühen.

*Artikel 6
Inkrafttreten, Außerkrafttreten*

Diese Vereinbarung wird vorbehaltlich der Zustimmung des Landtags Nordrhein-Westfalen durch ein Landesgesetz geschlossen. Sie wird mit dem Inkrafttreten dieses Landesgesetzes wirksam. Gleichzeitig treten die Vereinbarung über die Wahrnehmung der evangelischen Polizeiseelsorge im Lande Nordrhein-Westfalen vom 19. Juli 1962 (MBI. NRW. S. 1353) und die Vereinbarung über die Wahrnehmung der katholischen Polizeiseelsorge im Lande Nordrhein-Westfalen vom 4. Juli 1962 (MBI. NRW. S. 1352) außer Kraft.

Düsseldorf, den 20. November 2023

Für das Land Nordrhein-Westfalen
gez. *Herbert Reul*
Minister des Inneren des Landes Nordrhein-Westfalen

Für die Kirchenleitungen der drei evangelischen Landeskirchen
gez. *Dr. Hedda Weber*
Kommissarische Leitung des Amtes des Beauftragten der Evangelischen Kirchen bei Landtag und Landesregierung von Nordrhein-Westfalen

Für die fünf katholischen (Erz-)Bistümer
gez. *Dr. Antonius Hamers*
Direktor des Katholischen Büros Nordrhein-Westfalen

Gesetz zur Zustimmung zu der Vereinbarung über die kirchliche Polizeiseelsorge im Land Nordrhein-Westfalen vom 30. Januar 2024 (GV.NRW 2024 S. 77)

§ 1 Zustimmung zur Vereinbarung

Der Vereinbarung über die kirchliche Polizeiseelsorge im Land Nordrhein-Westfalen zwischen dem Land Nordrhein-Westfalen und der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen, der Lippischen Landeskirche sowie den (Erz-)Diözesen Köln, Paderborn, Münster, Aachen und Essen in der Fassung der Anlage zu diesem Gesetz wird zugestimmt.

§ 2 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Düsseldorf, den 30. Januar 2024

Die Landesregierung Nordrhein-Westfalen
Der Ministerpräsident
Hendrik Wüst

Der Minister der Finanzen
Dr. Marcus Optendrenk

Der Minister des Innern
Herbert Reul

Nr. 61. 7. Tag der Pfarrarchive im Erzbistum Paderborn

Am Samstag, 25. Mai 2024, findet in der Wallfahrtsstadt Werl der 7. Tag der Pfarrarchive im Erzbistum Paderborn statt. Eingeladen sind alle ehrenamtlichen Pfarrarchivpflegerinnen und Pfarrarchivpfleger, selbstverständlich auch die Verwaltungsleitungen und Pfarrsekretariate; außerdem alle Personen, die sich vorstellen können, eine solche Aufgabe zu übernehmen (Fachwissen wird nicht vorausgesetzt).

Neben archivfachlichen Vorträgen besteht die Möglichkeit zum gegenseitigen Austausch. Ein Besuch im Pilgerkloster Werl ist fest eingeplant.

Das Tagungsprogramm wird nach der Anmeldung zu gestellt.

Eine Anmeldung ist bis zum *08.05.2024* formlos möglich:

per E-Mail: gerrit.eder@erzbistum-paderborn.de
per Telefon: 05251 / 125-1434
per Fax: 05251 / 125-1470
per Post: Erzbistumsarchiv Paderborn
Domplatz 3
33098 Paderborn

Die Teilnahme ist kostenlos (Verpflegung inklusive).

Alle Pfarrer und Verwaltungsleitungen werden herzlich gebeten, diese Einladung an potenzielle neue Interessenten weiterzugeben.

Nr. 62. Hinweise zur Durchführung der Pfingstaktion Renovabis 2024

Das *Leitwort der diesjährigen Pfingstaktion lautet „Damit FRIEDEN wächst. DU machst den Unterschied!“*. Das Hilfswerk Renovabis regt mit dieser Pfingstaktion an, in den deutschen Gemeinden das Thema „Frieden“ besonders mit Blick auf den Osten Europas in den Blick zu nehmen. Um dieses Thema in Pfarrgemeinden, Schulen und bei katholischen Verbänden in den Fokus zu rücken, bieten sich besonders die beiden Aktionswochen in der ersten Maihälfte an.

Mit der bundesweiten *Eröffnung der Pfingstaktion* ist Renovabis in diesem Jahr im Bistum Münster zu Gast. Der Eröffnungsgottesdienst mit Bischof Dr. Felix Genn findet am Sonntag, 5. Mai 2024, um 10:00 Uhr im Paulusdom in Münster statt. Er wird auch über BibelTV übertragen und von domradio.de gestreamt. Über alle Veranstaltungstermine informiert die Webseite www.renovabis.de/pfingstaktion.

Ab dem 6. Mai 2024 sollen die *Renovabis-Plakate* in den Gemeinden ausgehängt, das Informations-Heft „Renovabis aktuell“ am Schriftenstand ausgelegt und die *Spendentüten* an Gottesdienstbesucher oder über den Pfarrbrief verteilt werden.

Die *Pfingstnovene 2024* mit dem Titel „Damit FRIEDEN wächst“ wurde von Sr. Klara Maria Breuer SMMP verfasst. Das Neun-Tage-Gebet von Renovabis ist als Begleiter für die Tage auf das Pfingstfest hingedacht; in diesem Jahr lädt die Novene besonders dazu ein, den inneren Frieden zu suchen und als Botschafterinnen und Botschafter des Friedens in der Welt zu wirken. Die Novene

mit ihren Textimpulsen eignet sich sowohl für das Gebet einzelner Personen als auch für Novenen-Andachten.

Renovabis bietet neben der Novene auch ein *Gebetsheft* mit dem Titel „Öffne mein Herz“ mit Gebeten zum Heiligen Geist an. Dieses Heft soll ein Wegbegleiter für die persönliche Begegnung der Gläubigen mit Gottes Geist sein. Das Heft ist erhältlich in Deutsch, Englisch, Albanisch, Italienisch, Kroatisch, Polnisch, Tschechisch und Ukrainisch.

Das *Aktions-Themenheft* und die Renovabis-Internetseite vermitteln Informationen rund um das Thema der diesjährigen Pfingstaktion. Gottesdienstbausteine und Predigtskizzen stehen ab Ende März auf der Renovabis-Homepage bereit. Die Gemeinden erhalten im April einen Materialbrief mit Informationen, Plakaten und Textvorschlägen zur Renovabis-Aktion. Eine Übersicht über alle Materialien gibt die Webseite www.renovabis.de/material. Alle Aktionsmaterialien stehen dort online zum Herunterladen bereit.

Am Wochenende vor Pfingsten, am 11. und 12. Mai 2024, soll in den Gemeinden der *Aufruf der deutschen Bischöfe* in allen Gottesdiensten, auch in den Vorabendmessen, verlesen werden. Bitte verteilen Sie die Spendentüten mit dem Hinweis, dass die Spende für die Menschen in Osteuropa am Pfingstsonntag gesammelt wird und dass die Spende auch zum Pfarramt gebracht oder auf ein Renovabis-Spendenkonto überwiesen werden kann.

Am Pfingstsonntag, 19. Mai 2024, sowie in den Vorabendmessen am 18. Mai 2024 wird in allen katholischen Kirchen die *Renovabis-Kollekte* für Osteuropa gehalten. Renovabis bittet, auch auf Überweisungsmöglichkeiten oder die Abgabe von Barspenden in den Spendentüten hinzuweisen. Auf Wunsch der deutschen Bischöfe wird die Renovabis-Kollekte für die Aufgaben der Solidaritätsaktion ohne jeden Abzug an die Bistumskasse weitergegeben. Diese Überweisung soll mit dem Vermerk „Renovabis 2024“ erfolgen. Die Bistumskasse leitet die Beträge unverzüglich an Renovabis weiter.

KIRCHLICHES AMTSBLATT

Postfach 1480 • 33044 Paderborn

Herausgegeben vom Erzbistum Paderborn KdöR, Domplatz 3, 33098 Paderborn,
Bezugspreis 13,- €, 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.