

INHALT

Akten Papst Franziskus

- Art. 1. Botschaft von Papst Franziskus zur Feier des 56. Weltfriedenstages
am 1. Januar 2023 2

Erlasse des Bischofs

- Art. 2. Gesetz zur Änderung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen
kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO-ÄnderungsG) 5
- Art. 3. Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst 13
- Art. 4. Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 7. Dezember 2022
- Änderung der KAVO - 35
- Art. 5. Anordnung über die Errichtung des Verbandes der katholischen
Kirchengemeinden im Dekanat Ahaus-Vreden 42
- Art. 6. Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung über die Führung von Personal-
akten und Verarbeitung von Personalaktendaten von Klerikern und Kirchen-
beamten (Personalaktenordnung) für Ausbildungsakten von Alumnen 44
- Art. 7. Gesetz zur Ratifizierung einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung zwischen den
römisch-katholischen Erzbistümern und Bistümern in Nordrhein-Westfalen 47

Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflichen Generalvikariates

- Art. 8. Ordnung zur Genehmigung von Dienst- u. Arbeitsverträgen gemäß Art. 3, § 1,
Ziffer 8 der Geschäftsanweisung (GA) 57
- Art. 9. Verwaltungsverordnung über die Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehm-
igung bei der Zustimmung zur Belastung und Veräußerung von Erbbaurechten 59
- Art. 10. Nachbesetzung Einigungsstelle für den Bereich des nordrhein-westfälischen Teils
der Diözese Münster beim Bischöflichen Generalvikariat im Sinne von § 40 MAVO 61
- Art. 11. Publikationen: Eigenfeiern des Bistums Münster 62
- Art. 12. Veröffentlichung freier Stellen für Priester und Pastoralreferentinnen/-referenten 62
- Art. 13. Personalveränderungen 64
- Art. 14. Unsere Toten 66

Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflich Münsterschen Offizialates in Vechta

- Art. 15. Ankündigung Mitarbeitendenversammlung der Pastoralreferenten/-innen und Pastoralen Mitarbeiter/-innen aus dem oldenburgischen Teil der Diözese Münster 67

Beilage

Nachrichtliche Bekanntmachung der Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Akten Papst Franziskus

- Art. 1 **Botschaft von Papst Franziskus zur Feier des 56. Weltfriedenstages am 1. Januar 2023**

Niemand kann sich allein retten.

Nach Covid-19 neu beginnen, um gemeinsam Wege des Friedens zu erkunden

„Über Zeiten und Stunden, Brüder und Schwestern, brauche ich euch nicht zu schreiben. Ihr selbst wisst genau, dass der Tag des Herrn kommt wie ein Dieb in der Nacht.“ (Erster Brief des Apostels Paulus an die Thessalonicher 5,1–2).

1. Mit diesen Worten forderte der Apostel Paulus die Gemeinde von Thessalonich auf, in der Erwartung der Begegnung mit dem Herrn standhaft zu bleiben, mit den Füßen und dem Herzen fest geerdet, fähig zu einem aufmerksamen Blick auf die Wirklichkeit und die Ereignisse der Geschichte. Auch wenn die Ereignisse unseres Daseins tragisch erscheinen und wir uns in den dunklen und schwierigen Tunnel der Ungerechtigkeit und des Leids gestoßen fühlen, sind wir aufgerufen, unser Herz für die Hoffnung offen zu halten und auf Gott zu vertrauen, der uns seine Gegenwart schenkt, uns sanft begleitet, uns in unserer Müdigkeit stärkt und uns vor allem den rechten Weg weist. Deshalb ermahnt der heilige Paulus die Gemeinde immer wieder, wachsam zu sein und das Gute, die Gerechtigkeit und die Wahrheit zu suchen: „Darum wollen wir nicht schlafen wie die anderen, sondern wach und nüchtern sein“ (5,6). Es ist eine Aufforderung, wach zu bleiben, uns nicht in Angst, Trauer oder Resignation zu verschließen, keinen Ablenkungen nachzugeben, uns nicht entmutigen zu lassen, sondern es vielmehr den Wächtern gleichzutun, die fähig sind, zu wachen und das erste Licht der Morgendämmerung auszumachen, besonders in den dunkelsten Stunden.

2. Covid-19 hat uns in eine tiefe Nacht gestürzt, unser normales Leben destabilisiert, unsere Pläne und Gewohnheiten durcheinandergebracht, die scheinbare Ruhe selbst der privilegiertesten Gesellschaften auf den Kopf gestellt, Verwirrung und Leid verursacht und den Tod so vieler unserer Brüder und Schwestern verursacht.

In den Strudel plötzlicher Herausforderungen hineingeworfen und in eine Situation, die selbst aus wissenschaftlicher Sicht nicht ganz klar war, hat sich das ganze Gesundheitswesen in Bewegung gesetzt, um den Schmerz so vieler Menschen zu lindern und zu versuchen, Abhilfe zu schaffen; ebenso wie die politischen Entscheidungsträger, die umfangreiche Maßnahmen ergreifen mussten, was Krisenorganisation und -management angeht.

Neben den körperlichen Symptomen hat Covid-19, ebenfalls mit langanhaltenden Auswirkungen, ein allgemeines Unwohlsein verursacht, das sich in den Herzen vieler Menschen und Familien eingenistet hat, mit nicht zu vernachlässigenden Folgen, die durch lange Zeiten der Isolation und verschiedene Freiheitseinschränkungen verstärkt wurden.

Außerdem dürfen wir nicht vergessen, dass die Pandemie einige blankliegende Nerven in der Sozial- und Wirtschaftsordnung berührt und Widersprüche und Ungleichheiten zum Vorschein gebracht hat. Sie hat die Sicherheit des Arbeitsplatzes vieler Menschen bedroht und die immer weiter verbreitete Einsamkeit in unserer Gesellschaft verschärft, insbesondere die der Schwächsten und der Armen. Denken wir zum Beispiel an die Millionen von informell Beschäftigten in vielen Teilen der Welt, die während ihrer Isolation ohne Arbeit und ohne jegliche Unterstützung geblieben sind.

Selten entwickeln sich die Einzelnen und die Gesellschaft in Situationen weiter, die ein solches Gefühl der Niederlage und Verbitterung hervorrufen. Es schwächt nämlich die Bemühungen um den Frieden und provoziert soziale Konflikte, Frustration und verschiedene Formen von Gewalt. In diesem Sinne scheint die Pandemie selbst die friedlichsten Teile unserer Welt erschüttert und unzählige Schwachstellen zum Vorschein gebracht zu haben.

3. Nach drei Jahren ist es angebracht, dass wir uns einen Augenblick Zeit nehmen, um uns zu hinterfragen, um zu lernen, zu wachsen und uns verändern zu lassen, als Einzelne und als Gemeinschaft; dass wir uns diese besondere Zeit nehmen, um uns auf den „Tag des Herrn“ vorzubereiten. Ich habe schon mehrmals gesagt, dass wir aus Krisensituationen nie unverändert herauskommen: Wir kommen entweder besser oder schlechter heraus. Heute sind wir aufgerufen, uns zu fragen: Was haben wir aus dieser Pandemie-Situation gelernt? Welche neuen Wege werden wir einschlagen müssen, um die Fesseln unserer alten Gewohnheiten abzulegen, um besser vorbereitet zu sein und um Neues zu wagen? Welche Zeichen des Lebens und der Hoffnung können wir aufgreifen, um voranzukommen und zu versuchen, unsere Welt zu verbessern?

Nachdem wir die Zerbrechlichkeit, die die menschliche Wirklichkeit und unsere persönliche Existenz kennzeichnet, selbst erfahren haben, können wir sagen, dass die größte Lektion, die uns Covid-19 hinterlässt, die Erkenntnis ist, dass wir alle einander brauchen, dass unser größter, wenn auch zerbrechlichster Schatz die menschliche Geschwisterlichkeit ist, die auf unserer gemeinsamen Gotteskindschaft beruht, und dass sich niemand allein retten kann. Es ist daher dringend notwendig, dass wir gemeinsam die universalen Werte suchen und fördern, die den Weg dieser menschlichen Geschwisterlichkeit vorzeichnen. Wir haben auch gelernt, dass das Vertrauen in den Fortschritt, in die Technologie und in die Effekte der Globalisierung nicht nur übertrieben gewesen ist, sondern sich in eine individualistische und götzendienerische Vergiftung verwandelt hat, welche die erwünschte Sicherstellung von Gerechtigkeit, Eintracht und Frieden gefährdet. In unserer schnelllebigen Welt befeuern die weit verbreiteten Probleme des Ungleichgewichts, der Ungerechtigkeit, der Armut und der Ausgrenzung oft Unruhen und Konflikte und bringen Gewalt und sogar Krieg hervor.

Während die Pandemie einerseits all dies zutage brachte, haben wir andererseits auch positive Entdeckungen machen können: eine wohlthuende Rückkehr zur Demut; ein Zurückschrauben gewisser konsumorientierter Ansprüche; ein erneuertes Gefühl der Solidarität, das uns ermutigt, aus unserem Egoismus herauszutreten, um uns für das Leiden anderer und ihre Bedürfnisse zu öffnen; sowie ein in einigen Fällen wirklich heldenhaftes Engagement vieler Menschen, die sich verausgabt haben, damit alle das Drama der Krise bestmöglich bewältigen konnten.

Aus dieser Erfahrung ist das Bewusstsein gestärkt hervorgegangen, das alle Völker und Nationen dazu einlädt, das Wort „gemeinsam“ wieder in den Mittelpunkt zu stellen. Denn nur gemeinsam, in Geschwisterlichkeit und Solidarität, sind wir in der Lage, Frieden zu schaffen, Gerechtigkeit zu

gewährleisten und die schmerzlichsten Ereignisse zu überwinden. Die wirksamsten Antworten auf die Pandemie waren tatsächlich diejenigen, bei denen sich gesellschaftliche Gruppen, öffentliche und private Institutionen und internationale Organisationen zusammenschlossen und Partikularinteressen beiseiteließen, um die Herausforderung zu meistern. Nur der Friede, der aus geschwisterlicher und uneigennütziger Liebe entsteht, kann uns helfen, die persönlichen, gesellschaftlichen und weltweiten Krisen zu überwinden.

4. Zugleich ist in dem Augenblick, in dem wir zu hoffen gewagt hatten, dass das Schlimmste Dunkel der Covid-19-Pandemie überstanden sei, ein neues schreckliches Unglück über die Menschheit hereingebrochen. Wir haben den Ausbruch einer anderen Plage miterlebt: einen weiteren Krieg, zum Teil vergleichbar mit Covid-19, aber von schuldhaften menschlichen Entscheidungen gesteuert. Der Krieg in der Ukraine rafft unschuldige Opfer hinweg und verbreitet Unsicherheit, nicht nur für die direkt Betroffenen, sondern in diffuser und unterschiedsloser Weise für alle, auch für diejenigen, die Tausende von Kilometern entfernt unter seinen Nebenwirkungen leiden – man denke bloß an die Getreidelieferungen und an die Kraftstoffpreise.

Sicherlich ist dies nicht die Post-Covid-Ära, die wir erhofft oder erwartet haben. Tatsächlich stellt dieser Krieg, zusammen mit all den anderen Konflikten rund um den Globus, eine Niederlage für die ganze Menschheit dar und nicht nur für die direkt beteiligten Parteien. Während man für Covid-19 einen Impfstoff gefunden hat, wurde gegen den Krieg noch keine geeignete Lösung gefunden. Sicher ist der Virus des Kriegs schwieriger zu besiegen als jene, die den menschlichen Organismus befallen, weil er nicht von außen kommt, sondern aus dem Inneren des menschlichen Herzens, das durch die Sünde verdorben ist (vgl. Markusevangelium 7,17–23).

5. Was sollen wir also tun? Zunächst einmal zulassen, dass unser Herz durch die erlebte Krise verändert wird, das heißt also, Gott zu erlauben, unsere gewohnten Kriterien für die Interpretation der Welt und der Wirklichkeit durch diesen historischen Augenblick zu verändern. Wir können nicht mehr nur daran denken, den Bereich unserer persönlichen oder nationalen Interessen zu schützen, sondern wir müssen uns im Lichte des Gemeinwohls begreifen, mit einem Gemeinschaftssinn, das heißt als ein „Wir“, das offen ist für eine allumfassende Geschwisterlichkeit. Wir dürfen nicht nur unseren eigenen Schutz anstreben, sondern es ist an der Zeit, dass wir uns alle für die Heilung unserer Gesellschaft und unseres Planeten einsetzen und die Grundlagen für eine gerechtere und friedlichere Welt schaffen, die sich ernsthaft um ein Gemeinwohl müht, das wirklich alle miteinschließt.

Um dies zu tun und nach der Covid-19-Krise besser zu leben, dürfen wir eine grundlegende Tatsache nicht ignorieren: Die vielen moralischen, sozialen, politischen und wirtschaftlichen Krisen, die wir erleben, sind alle miteinander verbunden, und diejenigen Probleme, die wir isoliert betrachten, sind in Wirklichkeit die Ursache oder die Folge der anderen. Und so sind wir aufgerufen, den Herausforderungen unserer Welt mit Verantwortung und Mitgefühl zu begegnen. Wir müssen uns erneut mit der Gewährleistung einer öffentlichen Gesundheitsversorgung für alle befassen; Friedensaktionen fördern, um den Konflikten und den Kriegen ein Ende zu setzen, die fortwährend Opfer und Armut verursachen; uns konzentriert um unser gemeinsames Haus kümmern sowie klare und wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels treffen; den Virus der Ungleichheit bekämpfen sowie Nahrung und menschenwürdige Arbeit für alle sicherstellen und diejenigen unterstützen, die nicht einmal einen Mindestlohn erhalten und sich in großen Schwierigkeiten befinden. Der Skandal hungernder Bevölkerungen verletzt uns. Wir müssen mit geeigneten Maßnahmen die Aufnahme und die Integration fördern, insbesondere im Hinblick auf die Migranten und auf diejenigen, die wie Ausgestoßene in unserer Gesellschaft leben. Nur wenn wir uns in diese Situationen mit einem altruistischen Verlangen, das von Gottes unendlicher und barmherziger Liebe inspiriert ist, hineingeben, werden wir eine neue Welt aufbauen und dazu beitragen können, das Reich Gottes zu errichten, das ein Reich der Liebe, der Gerechtigkeit und des Friedens ist.

Mit diesen Überlegungen hoffe ich, dass wir im neuen Jahr gemeinsam unterwegs sein können und das beherzigen, was uns die Geschichte lehren kann. Ich entbiete den Staats- und Regierungschefs, den Verantwortlichen der internationalen Organisationen und den Oberhäuptern der verschiedenen Religionen meine besten Wünsche. Allen Männern und Frauen guten Willens wünsche ich, dass es ihnen Tag für Tag gelingt, als Handwerker des Friedens, an einem guten neuen Jahr mitzuwirken! Möge Maria, die Unbefleckte, die Mutter Jesu, die Königin des Friedens, für uns und die ganze Welt Fürsprecherin sein.

Aus dem Vatikan, am 8. Dezember 2022

Franciscus

Erlasse des Bischofs

Art. 2 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 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2015, Nr. 13, Art. 132) 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 Beamten-verhältnisses 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, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, 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 gehört 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. ²Arbeits-sicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Leitungsaufgaben.
- e) Kirchliche Einrichtungen fördern die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeits-leben.
- 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 wider-sprechen, 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 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, 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.

dernis 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 Richterin“ 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

Inkrafttreten

Das Änderungsgesetz tritt zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Vorstehendes Grundordnungs-Änderungsgesetz setze ich für das Bistum Münster mit Wirkung zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Münster, 06.12.2022

L.S.

† Dr. Felix Genn
Bischof von Münster

AZ: 610

Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst

Die „Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst“ vom 22. September 1993 in der Fassung vom 27. April 2015 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2015, Nr. 13, Art. 131) erhält nach Beratung und Beschlussfassung in der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands am 22. November 2022 folgende Fassung:

„Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst**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.

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.

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 kirchenspezifischen 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 Weiheamt, 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.

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).

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 Anwendung 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 anschließender 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.“⁷ ⁶Das 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 Vollendung nicht in der Hand der endlichen und fehlbaren Menschen liegt. ⁸Nach ihrem Anspruch und Selbstverständnis muss Kirche stets als Ort erkennbar sein, wo die Gottesherrschaft 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 Gemeinschaft, 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 kommenden Reiches Gottes hin zu verändern. ³In dieser religiösen Dimension ihres Auftrags unterscheiden sich die kirchlichen Einrichtungen grundlegend von den Einrichtungen der säkularen Welt. ⁴Daraus ergibt sich, dass alle Gestaltungsformen des kirchlichen Dienstes, auch die rechtlichen Beziehungen zwischen den kirchlichen Trägern und ihren Beschäftigten, dem religiösen Charakter des kirchlichen Auftrags entsprechen müssen. ⁵In der kirchlichen Einrichtung selbst muss sichtbar und erfahrbar werden, dass sie sich dem Auftrag Christi

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

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

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 katholischen Kirche“⁸ mitzuwirken.

3. ¹Kirche handelt dann als Kirche, wenn sie die Botschaft des Evangeliums bezeugt (*kerygma-martyria*), Gottesdienst feiert (*leiturgia*), tätige Nächstenliebe leistet (*diakonia*) und das gemeinschaftliche Leben fördert (*koinonia*). ²Diese vier Grundvollzüge oder Handlungsfelder von Kirche bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.⁹ ³Es gibt keine Über- oder Unterordnung. ⁴Kirchliches Wirken erfordert ein Tätigwerden in allen vier Handlungsfeldern, die ein Koordinatensystem bilden, in dessen Mitte 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 Gesamtkirche genauso wie in der Ortskirche und in jeder kirchlichen Einrichtung. ⁷Auch wenn in der konkreten Aufgabe die eine oder andere Dimension von Kirche stärker im Vordergrund steht, so ist doch ihre Einheit und Zusammengehörigkeit stets zu wahren und zu stärken. ⁸Mit dem kirchlichen Selbstverständnis unvereinbar ist es daher, 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 Lehren beschränkt wird. ⁹Zum einen ist die Verkündigung des Glaubens mehr als Predigt und Katechese, mehr als Wissens- und Kenntnisvermittlung. ¹⁰Zum anderen umfasst Kirchesein mehr als das, was man im Kontext gerichtlicher Auseinandersetzungen über das kirchliche Arbeitsrecht verkürzend als „Verkündigungsauftrag“ umschreibt. 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 gehört insbesondere das karitative Wirken, das eine wesentliche Aufgabe für Christinnen und Christen ist: „Der Liebesdienst ist für die Kirche nicht eine Art Wohlfahrtsaktivität, die man auch anderen überlassen könnte, sondern er gehört zu ihrem Wesen, ist unverzichtbarer Wesensausdruck ihrer selbst.“¹⁰ ¹³Ebenso 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 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

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

⁹ Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 25.

¹⁰ Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 25.

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

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 Gottesebenbildlichkeit 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, so dass 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, so dass 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

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.

die Kirche in allen ihren Einrichtungen gegen Abtreibung und für das Leben eintritt.⁹ Aus 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.¹⁰ Dies gilt insbesondere auch dann, wenn das Leben durch Schmerzen und Leid geprägt ist, wenn der Körper keine Leistung erbringt oder nicht voll funktionsfähig ist.¹¹ Kirchliche Einrichtungen verstehen sich insoweit als Schutzräume für das Leben.¹² Christus nahm sich besonders den Armen, Kranken und Pflegebedürftigen an.¹³ Zu einer Kultur des Lebens gehört auch das Wissen um die eigene Endlichkeit, die von niemand willkürlich herbeigeführt werden darf.¹⁴ Handlungen 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 Abstand wahren wollen, die auf der Suche sind oder sich dem Christentum als Kultur verbunden fühlen und seine Ethik sowie Ästhetik wertschätzen. ⁸Denn 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. ¹⁰Die 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. ¹¹Zu 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.“¹⁸ 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 bedroht 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. ¹⁵Alle Mitarbeitenden können und sollen unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. ¹⁶Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben hiervon unberührt.
5. ¹Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Profils der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. ²Je 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

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.

Überzeugung ablehnt.²⁰ ³Maßgeblich für die institutionelle Profilierung der Einrichtung ist eine klare normative Ausrichtung und ihre Absicherung durch Leitbilder sowie eine christliche Organisationskultur. ⁴Gelingt 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. ⁶Rechtliche 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. ⁷In 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. ³Die 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. ⁴Solche Prozesse können dazu beitragen, nach innen Orientierung, Sinn und Zusammenhalt zu stiften und nach außen Wahrnehmbarkeit, Verlässlichkeit und Vertrauen zu generieren. ⁵So 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. ⁶Träger 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. ⁷Unerlässlich 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)

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.

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

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.

Mitarbeitende sind sich dabei über ihre besondere Verantwortung im Klaren.⁵ Dabei 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 Beschäftigten 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

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.

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, 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 Erfüllung 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

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

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.

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 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, ihres Alters, 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

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.

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.

Moses geschlossene Alte Bund ist niemals aufgehoben worden.⁴⁴ ¹⁴Die Heilige Schrift der Kirche kann nicht getrennt werden vom jüdischen Volk und seiner Geschichte.¹⁵ Menschenfeindliche und rassistische Äußerungen und Handlungen sowie jede Form von Antisemitismus sind absolut unannehmbar und zu missbilligen.¹⁶ Der 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 auskunfts- 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

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

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 Kirchaustritten, 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

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.

werden, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern.² Hierzu 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.“³ Dabei 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 „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 Für einen eng umgrenzten Kreis von Mitarbeitenden ist die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche zwingend erforderlich.⁶ Das betrifft in erster Linie die Aufgabenfelder in der Seelsorge oder Wortverkündigung, namentlich pastorale, katechetische und religionspädagogische Tätigkeiten.⁷ Aber auch Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, müssen katholisch sein.⁸ Diese Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen.⁹ Dieser Personenkreis überschneidet sich mit den Leitungs- und Führungskräften, ist mit diesen aber nicht deckungsgleich.¹⁰ Die 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.² Das 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.³ Vor diesem Hintergrund kommt es bei der Anstellung – neben den fachlichen und sozialen Fähigkeiten – besonders auf die Grundhaltung zur Kirche und zum kirchlichen Anstellungsträger an.⁴ Im 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.⁵ Bei der Prüfung der Eignung der Bewerberinnen 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

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.

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.

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 ¹¹ Alle 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. ¹ Nicht 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. ¹ Eine 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 ⁵ Sie sind auch kein weltliches Ersatzmodell für kirchliche Ordensgemeinschaften, die auf einer besonderen

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

geistlichen Ausrichtung der Person und ihres Lebens beruhen.⁵⁶ Leitmotiv 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 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. ⁴Hiervon 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.

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

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 in Frage 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. ⁵Alle Mitarbeitende 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 essentielle 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

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.

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

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 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 Maßnahmen 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 Mitarbeitenden gegenüber dem Dienstgeber. ⁸Sie

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).

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 zukunftssträchtigen 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 Übernahmekttes 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 Mitarbeitervertretung 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,

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

die Mitarbeitervertretungen durch Beratungen und Schulungen bei ihrer Arbeit zu unterstützen.¹⁰ Darüber 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 (Regelungen 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.⁶¹ ⁶Danach 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 Absicherung 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,

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

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

- 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 sozialetischen 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 Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. ⁴Gewerkschaften haben das Recht, auf Grund eigener Entscheidung ihr Sach- und Fachwissen in die Kommissionsarbeit zu Gunsten 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

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

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 Arbeitsgerichts-verfahrens.“

Würzburg, 22. November 2022

Für das Bistum Münster

L.S.

† Dr. Felix Genn
Bischof von Münster

AZ: 610

Art. 4 **Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 7. Dezember 2022**
- Änderung der KAVO -

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-) Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 7. Dezember 2022 beschlossen:

I) Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt Münster 1971, Art. 305), zuletzt geändert am 22.11.2022 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2022, Art. 167), wird wie folgt geändert:

1. § 13 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 13 Schadenshaftung

Die Schadenshaftung der Mitarbeiter ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.“

2. § 33b wird wie folgt neu gefasst:

„§ 33b Reisekostenvergütung

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Reisekostenvergütung nach Maßgabe der Anlage 15.“

3. In der Anlage 2 wird die Erläuterung Nr. 65 wie folgt gefasst:

„Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kindergartenjahr grundsätzlich die Zahl der im vorangegangenen Kindergartenjahr vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Als Kindergartenjahr gilt der Zeitraum vom 1. August bis zum 31. Juli des folgenden Jahres. Soweit nach landesrechtlichen Bestimmungen ein anderer Zeitraum für das Kindergartenjahr bestimmt ist, ist dieser maßgeblich. Eine Unterschreitung der maßgeblichen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf im Sinne der jeweiligen landesrechtlichen Regelungen entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. Eine Unterschreitung aufgrund vom Dienstgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.*

* Sonderregelung für das Kindergartenjahr 2022/2023: Die Ermittlung der Durchschnittsbelegung für das Kindergartenjahr 2022/2023 erfolgt zum 1. Januar 2023. Dabei ist die Zahl der im Kindergartenjahr 2021/2022 vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Daraus folgende mögliche Höher- oder Herabgruppierungen sind erst ab dem 1. Januar 2023 möglich.“

4. Die Anlage 15 wird wie folgt neu gefasst:

„Reisekostenvergütung (§ 33b KAVO)

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Anlage regelt Art und Umfang der Reisekostenvergütung nach § 33b KAVO.

(2) Die Bestimmungen dieser Anlage entsprechen im Wesentlichen den Regelungen des Reise-

kostengesetzes Nordrhein-Westfalen (Landesreisekostengesetz - LRKG). Soweit die Bestimmungen dieser Anlage mit denen des LRKG übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt. Dabei werden die zum LRKG erlassenen Verwaltungsvorschriften beachtet.

§ 2 Dienstreisen

- (1) Dienstreisende im Sinne dieser Anlage sind die Mitarbeiter, die eine Dienstreise ausführen.
- (2) Dienstreisen im Sinne dieser Anlage sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte.* Sie müssen vom Dienstgeber angeordnet oder genehmigt werden, es sei denn, eine Anordnung oder Genehmigung kommt nach dem Amt der Dienstreisenden oder dem Wesen der Dienstgeschäfte nicht in Betracht. Der Dienstgeber kann die Voraussetzungen näher bestimmen. Als Dienstreisen gelten auch Reisen aus Anlass der Einstellung, Versetzung, Abordnung oder Aufhebung der Abordnung (§ 16).
- (3) Dienstreisen sollen nur durchgeführt werden, wenn sie aus dienstlichen Gründen notwendig sind und eine kostengünstigere Erledigung des Dienstgeschäfts, insbesondere durch Nutzung digitaler Kommunikationsmöglichkeiten, nicht möglich oder nicht sinnvoll ist. Sie sind wirtschaftlich durchzuführen und zeitlich auf das notwendige Maß zu beschränken. Bei der Wahl des Beförderungsmittels sind neben wirtschaftlichen Gesichtspunkten insbesondere Aspekte des Klimaschutzes zu berücksichtigen.
- (4) Dienstreisen außerhalb des Dienstortes sind vom Dienstgeber schriftlich oder elektronisch anzuordnen oder zu genehmigen. Dienstreisen am Dienst- oder Wohnort können auch mündlich angeordnet oder genehmigt werden.
- (5) Die Dauer der Dienstreise bestimmt sich nach der Abreise und Ankunft an der Wohnung. Wird die Dienstreise an der Dienststätte oder an anderer Stelle am Dienst- oder Wohnort angetreten oder beendet, tritt diese an die Stelle der Wohnung.

*Der Dienstgeber legt die Dienststätte mit postalischer Adresse fest.

§ 3 Anspruch auf Reisekostenvergütung

- (1) Dienstreisende erhalten auf Antrag Reisekostenvergütung zur Abgeltung der dienstlich veranlassten notwendigen Mehraufwendungen nach Maßgabe dieser Anlage. Dies gilt auch bei Reisen zum Zwecke der Ausbildung. Die Reisekostenvergütung wird Dienstreisenden unbar auf das nach § 29 Abs. 1 Satz 2 KAVO anzugebende Konto gezahlt.
- (2) Die Reisekostenvergütung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten schriftlich oder elektronisch zu beantragen. Zahlungsbegründende Unterlagen sind dem Antrag nicht beizufügen. Die für die Abrechnung zuständige Stelle kann bis zur abschließenden Bearbeitung, längstens sechs Monate nach Antragstellung die Vorlage der maßgeblichen Belege verlangen. Werden diese nicht innerhalb von drei Monaten vorgelegt, ist der Antrag insoweit abzulehnen. Die Frist nach Satz 1 beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Dienstreise, in den Fällen des § 8 Absatz 2 mit Ablauf des Tages, an dem die Dienstreise beendet worden wäre.
- (3) Der Bescheid über die Reisekostenvergütung kann vollständig durch automatische Einrichtungen erlassen werden.
- (4) Leistungen, die Dienstreisende ihres Amtes wegen von dritter Seite für dieselbe Dienstreise erhalten, sind auf die Reisekostenvergütung anzurechnen.
- (5) Bei Dienstreisen für eine auf Veranlassung des Dienstgebers wahrgenommene Nebentätig-

keit haben Dienstreisende nur insoweit Anspruch auf Reisekostenvergütung, als die Stelle, bei der die Nebentätigkeit ausgeübt wird, keine Auslagenerstattung für dieselbe Dienstreise zu leisten hat. Das gilt auch dann, wenn Dienstreisende auf ihren Anspruch gegen diese Stelle verzichtet haben.

§ 4 Fahr- und Flugkostenerstattung

- (1) Entstandene Kosten für Fahrten mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln werden bis zur Höhe der niedrigsten buchbaren Klasse erstattet. Für Bahnfahrten von mindestens zwei Stunden können die entstandenen Fahrkosten der nächsthöheren Klasse erstattet werden. Dienstreisenden mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 und einem Schwerbehindertenausweis mit Merkzeichen G, aG, Gl, Bl, Tbl oder H werden die Kosten der nächsthöheren Klasse erstattet.

Die für die regelmäßigen Fahrten zwischen Wohnort und Dienstort vom Mitarbeiter beschafften Zeit- oder Netzkarten beziehungsweise Firmentickets sind zu verwenden. Dies gilt entsprechend für privat angeschaffte BahnCards der jeweiligen Wagenklasse. Die Kosten der privat angeschafften BahnCard werden erstattet, wenn sich die BahnCard vollständig amortisiert hat.

- (2) Wird aus dienstlichen Gründen ein Flugzeug benutzt, werden die Kosten der niedrigsten buchbaren Klasse erstattet.
- (3) Mögliche Fahrpreisermäßigungen sind zu berücksichtigen. Fahrkosten werden nicht erstattet, wenn eine unentgeltliche Beförderungsmöglichkeit genutzt werden kann.
- (4) Wurde aus dienstlichen oder zwingenden persönlichen Gründen ein Taxi oder ein Mietwagen benutzt, werden die entstandenen notwendigen Kosten erstattet.

§ 5 Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung

- (1) Sofern der Dienstgeber kein Fahrzeug zur Verfügung stellt, wird für Fahrten mit anderen als den in § 4 genannten Beförderungsmitteln eine Wegstreckenentschädigung von 35 Cent je Kilometer, für zweirädrige Kraftfahrzeuge und Fahrräder von 20 Cent* je Kilometer gewährt. Mit diesen Pauschalsätzen sind die Kosten der Fahrzeugvollversicherung abgegolten.
- (2) Dienstreisenden, die aus dienstlichen Gründen Personen in einem privaten Kraftfahrzeug mitnehmen, wird eine Mitnahmeentschädigung von 5 Cent je Person und Kilometer gewährt. Werden Dienstreisende von einer Person mitgenommen, die keinen Anspruch auf Fahrkostenerstattung hat, erhalten sie Ersatz der ihnen entstandenen Auslagen nach Absatz 1.
- (3) Werden aus dienstlichen Gründen Diensthunde oder Sachen, die erfahrungsgemäß eine übermäßige Abnutzung des Kraftfahrzeugs bewirken, mitgenommen, wird eine Entschädigung von 5 Cent je Kilometer gewährt.
- (4) Wird aus dienstlichen Gründen ein Kraftfahrzeuganhänger mitgeführt, wird eine Entschädigung von 10 Cent je Kilometer gewährt.

* In der Zeit vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2024 gilt ein Betrag von 23 Cent/km.

§ 6 Tagegeld, Aufwandsvergütung

- (1) Die Höhe des Tagegeldes für Mehraufwendungen für Verpflegung beträgt für jeden Kalendertag bei Abwesenheitszeiten
1. von 24 Stunden 24 Euro,
 2. von weniger als 24 Stunden, aber mehr als 11 Stunden 12 Euro und
 3. von mehr als 8 bis 11 Stunden 6 Euro.

Bei mehreren Dienstreisen an einem Kalendertag sind die Abwesenheitszeiten an diesem Tag zusammenzurechnen. Eine Dienstreise, die an einem Kalendertag beginnt und am nachfolgenden Kalendertag endet, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, ist mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zuzurechnen. Für den An- und Abreisetag beträgt das Tagegeld, wenn der Dienstreisende an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet, ohne Rücksicht auf die Abwesenheitszeit jeweils 12 Euro.

- (2) Wird den Dienstreisenden ihres Amtes wegen unentgeltlich Verpflegung zur Verfügung gestellt, ist unabhängig von der tatsächlichen Inanspruchnahme das Tagegeld

1. für das Frühstück um 20 Prozent und
2. für das Mittag- und Abendessen um jeweils 40 Prozent

des Tagegeldes für einen vollen Kalendertag zu kürzen. Die Kürzung ist auch vorzunehmen, wenn von dritter Seite Verpflegung bereitgestellt wird und das Entgelt hierfür in den erstattbaren Fahr- oder Nebenkosten enthalten ist.

- (3) Dienstreisende, denen erfahrungsgemäß geringere Aufwendungen für Verpflegung als allgemein entstehen, erhalten nach näherer Bestimmung des Dienstgebers anstelle des Tagegeldes nach Absatz 1 eine Aufwandsvergütung entsprechend dem notwendigen Verpflegungsmehraufwand.

- (4) Bei einer Dienstreise an den Wohnort wird für die Dauer des Aufenthalts in der eigenen Wohnung kein Tagegeld gewährt.

§ 7 Übernachtungsgeld

- (1) Für eine notwendige Übernachtung erhalten Dienstreisende pauschal 20 Euro. Höhere Übernachtungskosten werden erstattet, soweit sie notwendig sind.

- (2) Übernachtungsgeld wird nicht gewährt

1. bei unentgeltlicher Bereitstellung einer Unterkunft des Amtes wegen,
2. in Fällen, in denen das Entgelt für die Unterkunft in den erstattungsfähigen Fahr- oder Nebenkosten enthalten ist,
3. die Art des Dienstgeschäfts die Inanspruchnahme einer Unterkunft ausschließt,
4. für die Dauer der Benutzung von Beförderungsmitteln oder
5. bei Dienstreisen am oder zum Wohnort für die Dauer des Aufenthalts an diesem Ort.

§ 8 Erstattung von Nebenkosten und Auslagen für Reisevorbereitungen

- (1) Zur Erledigung des Dienstgeschäfts notwendige Auslagen, die nicht nach den §§ 4 bis 7 zu erstatten sind, werden als Nebenkosten ersetzt.

- (2) Wird eine Dienstreise aus dienstlichen oder zwingenden persönlichen Gründen nicht ausgeführt, werden die durch die Vorbereitung entstandenen notwendigen und nach diesem Gesetz berücksichtigungsfähigen Auslagen erstattet.

§ 9 Erstattung von Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort

Dauert der dienstlich veranlasste Aufenthalt an demselben auswärtigen Geschäftsort länger als 14 Tage, wird vom 15. Tag an ein um 50 Prozent ermäßigtes Tagegeld gewährt. § 6 Absatz 2 ist zu berücksichtigen. Notwendige Übernachtungskosten werden erstattet. Ein pauschales Übernachtungsgeld nach § 7 Absatz 1 Satz 1 wird nicht gewährt. § 6 Absatz 3 gilt entsprechend. Als Reisebeihilfe für Heimfahrten werden für jeweils 15 Tage des Aufenthalts am Geschäftsort Fahrkosten entsprechend § 4 Absatz 1 Sätze 1 und 3 oder eine Wegstreckenentschädigung in Höhe von 20 Cent je Kilometer gewährt. Wird der Geschäftsort aufgrund von Heimfahrten verlassen, wird Tagegeld nicht gewährt.

§ 10 Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass

Bei Reisen zum Zwecke der Fortbildung außerhalb des Dienst- oder Wohnorts, die teilweise im dienstlichen Interesse liegen, können mit Zustimmung des Dienstgebers die notwendigen Auslagen bis zur Höhe der bei Dienstreisen zustehenden Reisekostenvergütung erstattet werden. Für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Dienststätte aus besonderem dienstlichen Anlass können die entstandenen notwendigen Fahrtkosten erstattet werden.

§ 11 Pauschvergütung

Der Dienstgeber kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter bei regelmäßigen oder gleichartigen Dienstreisen zur Vereinfachung der Abrechnung anstelle der Reisekostenvergütung oder Teilen davon eine Pauschvergütung gewähren, die nach dem Durchschnitt der in einem bestimmten Zeitraum sonst anfallenden Einzelvergütungen zu bemessen ist.

§ 12 Erkrankung während einer Dienstreise

Ist bei einer Erkrankung eine Rückkehr an den Wohnort nicht möglich, wird die Reisekostenvergütung weiter gewährt. Bei Aufnahme in ein Krankenhaus wird für jeden vollen Kalendertag des Krankenhausaufenthalts nur Ersatz der notwendigen Auslagen für das Beibehalten der Unterkunft am Geschäftsort gewährt. Im Falle einer lebensgefährlichen Erkrankung der Dienstreisenden werden für eine Besuchsreise einer Person Fahrauslagen entsprechend § 4 Absatz 1 Sätze 1 und 3 oder Wegstreckenentschädigung entsprechend § 5 Absatz 1 gewährt.

§ 13 Verbindung von Dienstreisen mit anderen Reisen

- (1) Wird die Dienstreise mit einer privaten Reise verbunden, ist die Reisekostenvergütung so zu bemessen, als wäre nur die Dienstreise durchgeführt worden. Die Reisekostenvergütung darf die nach dem tatsächlichen Reiseverlauf entstandenen Kosten nicht übersteigen.
- (2) Ist angeordnet oder genehmigt worden, eine Dienstreise an einem Urlaubsort oder einem anderen vorübergehenden Aufenthaltsort
1. anzutreten,

2. zu beenden oder
3. anzutreten und zu beenden,

tritt dieser Ort an die nach § 2 Absatz 5 maßgebliche Stelle. Absatz 1 Satz 2 ist entsprechend anzuwenden. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1 und 2 werden auf die Reisekostenvergütung Fahrkosten oder Wegstreckenentschädigung für die kürzeste Reisstrecke zwischen dem Urlaubsort oder dem anderen vorübergehenden Aufenthaltsort und dem Dienstort oder der Wohnung angerechnet.

- (3) Wird aus dienstlichen Gründen die vorzeitige Beendigung eines Urlaubs oder die vorzeitige Abreise von einem anderen vorübergehenden Aufenthaltsort angeordnet, gilt die Rückreise unmittelbar oder über den Geschäftsort zu der nach § 2 Absatz 5 maßgeblichen Stelle als Dienstreise, für die Reisekostenvergütung gewährt wird. Kosten für die Hinreise der Dienstreisenden und der sie begleitenden Personen werden im Verhältnis des auf Grund der vorzeitigen Beendigung nicht ausgenutzten Teils des Urlaubs oder des Aufenthalts erstattet. Dies gilt entsprechend für sonstige Aufwendungen.

§ 14 Auslandsdienstreisen

- (1) Auslandsdienstreisen sind Dienstreisen zwischen Inland und Ausland sowie im Ausland
- (2) Auf Auslandsdienstreisen im Sinne von Absatz 1 findet die Auslandskostenerstattungsverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung, mit Ausnahme von §§ 7 und 8 der Verordnung. Soweit die Auslandskostenerstattungsverordnung auf das Landesreisekostengesetz Nordrhein-Westfalen (LRKG) verweist, werden die Bestimmungen des LRKG durch diese Anlage ersetzt.

§ 15 Trennungsentschädigung

- (1) Mitarbeiter, die aus dienstlichen Gründen an einen Ort außerhalb des Dienst- oder Wohnortes ohne Zusage der Umzugskostenvergütung abgeordnet werden, erhalten für die ihnen dadurch entstehenden notwendigen Auslagen eine Entschädigung unter Berücksichtigung der häuslichen Ersparnis, sogenannte Trennungsentschädigung. Der Abordnung steht eine vorübergehende dienstliche Tätigkeit bei einer anderen Stelle als einer Dienststelle gleich.
- (2) Auf die Trennungsentschädigung im Sinne von Absatz 1 findet die Verordnung über die Gewährung von Trennungsentschädigung des Landes Nordrhein-Westfalen (Trennungsentschädigungsverordnung - TEVO) in der jeweils gültigen Fassung entsprechende Anwendung.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Mitarbeiter, die zum Zwecke ihrer Ausbildung einer Ausbildungsstelle außerhalb des Ortes der Stammdienststelle oder des Wohnorts zugewiesen werden, sowie für Abordnungen ohne Zusage der Umzugskostenvergütung zwischen Inland und Ausland.

§ 16 Reisen aus Anlass der Einstellung, Versetzung, Abordnung oder Aufhebung der Abordnung

- (1) Bei Reisen aus Anlass der Einstellung – auch vor dem Wirksamwerden der Einstellung -, Versetzung, Abordnung oder Aufhebung der Abordnung wird das Tagegeld für die Zeit bis zur Ankunft am neuen Dienstort gewährt. Das Tagegeld wird für die Zeit bis zum Ablauf des Ankunftstages gewährt, wenn vom nächsten Tage an Trennungsreise- oder Trennungstagegeld zusteht; § 7 ist anzuwenden. Bei Reisen aus Anlass der Versetzung, Abordnung oder

Aufhebung der Abordnung wird das Tagegeld vom Beginn des Abfahrtstages an gewährt, wenn für den vorhergehenden Tag Trennungsreise- oder Trennungstagegeld zusteht.

- (2) Bei einer Dienstreise aus Anlass der Einstellung – auch vor dem Wirksamwerden der Einstellung – wird höchstens die Reisekostenvergütung gewährt, die bei einer Dienstreise vom Wohnort zum Dienort zustünde.
- (3) Bei einer Dienstreise an den Wohnort werden für die Dauer des Aufenthalts am Wohnort keine Übernachtungskosten und für die Aufenthaltsdauer in der eigenen Wohnung keine Tagegelder gewährt.

§ 17 Inkrafttreten

Die Neufassung dieser Anlage tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Sie gilt für Dienstreisen, die nach dem 31. Dezember 2022 begonnen werden.“

5. Die Anlage 29 wird wie folgt geändert:

- a) Nach § 1 wird ein neuer § 1a mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„§ 1a SuE-Zulage

Mitarbeiterinnen im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO, die nach Teil B Abschnitt V der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. Mitarbeiterinnen im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO, die nach Teil B Abschnitt V der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) in den Entgeltgruppen S 11b, S 12 sowie S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 6, 7 oder 8 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.“

- b) Nach § 2 wird ein neuer § 2a mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„§ 2a Regenerationstage

Mitarbeiterinnen haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche insgesamt Anspruch auf zwei freie Arbeitstage (Regenerationstage), auf welche die Regelungen zum Erholungsurlaub (§ 36 Abs. 1, 2, 4 bis 8, § 37 Abs. 1 Sätze 2 bis 3 und Abs. 5, § 39 KAVO*) entsprechende Anwendung finden. Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Anspruch auf Entgelt im Sinne von Satz 2 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 23a Abs. 1 Satz 1 KAVO genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 30 Abs. 2 und 3 KAVO), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

*Der Abgeltungsanspruch für Regenerationstage entsprechend § 39 KAVO gilt nicht für Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2023 endet.“

- c) In § 3 Satz 1 wird die Angabe „19,5“ durch die Angabe „30“ ersetzt.

6. § 4 Absatz 1 der Anlage 30 wird wie folgt geändert:

- a) Die Worte „Zeitungsverleger Verband Nordrhein-Westfalen e.V.“ werden durch die Worte „Digitalpublisher und Zeitungsverleger Verband NRW e.V. (vormals Zeitungsverleger Verband Nordrhein-Westfalen e.V.), Sitz Düsseldorf“ ersetzt.

- b) Im ersten Spiegelstrich wird das Datum „1. Januar 2019“ durch das Datum „1. Januar 2022“ ersetzt.
- c) Der zweite Spiegelstrich wird wie folgt neu gefasst:
„- Gehaltstarifvertrag in der ab 1. Januar 2022 geltenden Fassung mit Ausnahme von Abschnitt D. Coronabeihilfe gem. § 3 Nr. 11a EStG.“
- II) Die Änderungen unter I) Ziffern 5. b) und 6. treten rückwirkend zum 1. Januar 2022 in Kraft. Die Änderungen unter I) Ziffern 3., 5. a) und c) treten rückwirkend zum 1. Juli 2022 in Kraft. Die Änderungen unter I) Ziffern 2. und 4. treten am 1. Januar 2023 in Kraft. Die Änderung unter Ziffer I) Ziffer 1. tritt am 1. Februar 2023 in Kraft.

III) Inkraftsetzung

Die vorstehenden Beschlüsse setze ich hiermit für das Bistum Münster in Kraft.

Münster, 15.12.2022

L.S.

† Dr. Felix Genn
Bischof von Münster

AZ: 610

Art. 5 **Anordnung über die Errichtung des Verbandes der katholischen
Kirchengemeinden im Dekanat Ahaus-Vreden**

Nach Zustimmung der Kirchenvorstände der beteiligten Kirchengemeinden wird folgendes angeordnet:

Art. 1

Die katholischen Kirchengemeinden

Katholische Kirchengemeinde Hl. Kreuz in Heek

Katholische Kirchengemeinde St. Agatha in Epe

Katholische Kirchengemeinde St. Andreas und Martinus in Ahaus

Katholische Kirchengemeinde St. Antonius in Gronau

Katholische Kirchengemeinde St. Briccius in Schöppingen

Katholische Kirchengemeinde St. Brigida - St. Margareta in Legden

Katholische Kirchengemeinde St. Georg in Vreden

Katholische Kirchengemeinde St. Mariä-Himmelfahrt in Ahaus

Katholische Kirchengemeinde St. Mariä-Himmelfahrt in Ahaus (Alstätte)

Katholische Kirchengemeinde St. Otger in Stadtlohn

Katholische Kirchengemeinde St. Vitus und St. Jakobus in Südlohn

werden mit Wirkung zum 1. Januar 2023 zu einem Verband zusammengeschlossen.

Falls innerhalb des jetzigen oder zukünftigen Verbandsgebietes neue Kirchengemeinden errichtet

werden, gehören sie dem Verband mit ihrem Entstehen an. Entsprechendes gilt für bestehende Kirchengemeinden bei einer zukünftigen Erweiterung des Verbandsgebietes. Zukünftig nicht mehr existente Kirchengemeinden gehören ab dem Zeitpunkt ihrer Aufhebung nicht weiter dem Verband an.

Art. 2

Der Verband führt den Namen „Verband der katholischen Kirchengemeinden im Dekanat Ahaus Vreden“. Er hat seinen Sitz in Ahaus.

Art. 3

Der Verband ist Gemeindeverband im Sinne der §§ 22 bis 27 des Gesetzes über die Verwaltung des katholischen Kirchenvermögens vom 24. Juli 1924. Er ist Körperschaft des öffentlichen Rechts. Er führt ein eigenes Siegel.

Art. 4

Der Umfang der Rechte und Pflichten des Verbandes und seiner Organe ergeben sich aus der Geschäftsanweisung für den Verband.

Art. 5

Diese Anordnung tritt mit ihrer Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Münster in Kraft.

Münster, 28.11.2022

L.S.

† Dr. Felix Genn
Bischof von Münster

U R K U N D E

Die durch die Anlage zur Urkunde des Bischofs von Münster vom 28. November 2022 verfügte Errichtung des Verbandes der katholischen Kirchengemeinden im Dekanat Ahaus-Vreden wird hiermit für den staatlichen Bereich anerkannt.

-48.03.01.02-

48128 Münster, den 8. November 2022

Der Regierungspräsident

L.S.

Andreas Bothe

AZ: 110

Art. 6 **Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung über die Führung von Personalakten und Verarbeitung von Personalaktendaten von Klerikern und Kirchenbeamten (Personalaktenordnung) für Ausbildungsakten von Alumnus**

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Für alle Seminaristen als Kandidaten gem. § 3 lit. b) Personalaktenordnung (PAO)*, einschließlich aller Bewerber für den priesterlichen Dienst, die in ein Propädeutikum aufgenommen wurden, ist nach § 4 Abs. 1 und 2 PAO eine Personalakte zu führen.
- (2) Sie ist nach § 4 PAO in der Personalabteilung der zuständigen (Erz-)Diözese zu führen, in welcher der Bewerber als Alumnus durch den Diözesanbischof in das Priesterseminar aufgenommen wurde.

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) „Bewerber“ sind Personen, die die Aufnahme als Alumnus in das Priesterseminar beantragt haben.
- (2) „Seminaristen“ sind Bewerber, die als Alumnus durch den Diözesanbischof oder seinen Beauftragten in das Priesterseminar oder in die entsprechende Ausbildungseinrichtung aufgenommen sind bis zur Aufnahme in den Klerikerstand.
- (3) „Ausbildungsakte“ ist eine Teilakte der Personalakte gem. § 7 Abs. 5 PAO für den Zeitraum bis zur Priesterweihe.
- (4) ¹Akten, die im Rahmen der Ausbildung nach der Priesterweihe bis zum Pfarrexamen oder dem Abschluss der Ausbildung (II. Dienstprüfung) geführt werden, sind ebenfalls Teilakten der Personalakte gem. § 7 Abs. 5 PAO. ²Sie sind von diesen Ausführungsbestimmungen nicht erfasst, für sie gelten die Bestimmungen der PAO.

§ 3 Aufnahme als Alumnus

- (1) Jeder Bewerber als Alumnus hat einen schriftlichen Antrag auf Aufnahme ins Priesterseminar an den jeweiligen Diözesanbischof zu stellen.
- (2) ¹Wenn es Anhaltspunkte gibt, dass der Bewerber seinen Verpflichtungen zur Angabe von bereits erfolgten Bewerbungen oder der Entlassung aus bzw. dem Abbruch der Ausbildung in einem anderen Seminar nicht nachgekommen ist, darf der Diözesanbischof oder sein Bevollmächtigter bei den anderen Priesterseminaren, Ordensinstituten, Gesellschaften des apostolischen Lebens, einem Säkularinstitut oder einer sonstigen geistlichen Gemeinschaft im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz Nachforschungen anstellen und hat ein Zeugnis anzufordern⁺. ²Der Bewerber ist in unmittelbarem Zusammenhang mit der Antragstellung auf Aufnahme in das Priesterseminar schriftlich darüber zu informieren, dass sowohl alle Bewerber, die nach ausführlicher Prüfung abgelehnt werden, als auch Seminaristen, die ihre Ausbildung abbrechen, gem. can. 241 § 3 CIC mit Namen und Geburtsdatum sowie Ablehnungs- bzw. Abbruchsgrund gespeichert werden. ³Alle weiteren vom abgelehnten Bewerber eingesandten Unterlagen sind zu vernichten oder dem Bewerber zurückzusenden.

*Veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2021, Nr. 12 Art. 227

⁺siehe Allgemeines Dekret der Deutschen Bischofskonferenz über die Aufnahme ins Seminar (Konvikt) von Priesterkandidaten, die zuvor in anderen Seminaren (Konvikten), Ordensinstituten oder sonstigen kirchlichen Gemeinschaften waren, vom 14. März 2000, rekognosziert am 5. Mai 2000 vom Apostolischen Stuhl

- (3) Die Aufnahme in das Priesterseminar erfolgt durch Dekret des Diözesanbischofs oder seines Bevollmächtigten.
- (4) In einem Begleitschreiben soll auf die Geltung der Personalaktenordnung und der Ausführungsbestimmungen für Ausbildungsakten hingewiesen werden.

§ 4 Führung der Ausbildungsakte

- (1) ¹Von der Aufnahme in das Priesterseminar an wird für den Seminaristen während der Ausbildung im Priesterseminar eine Ausbildungsakte als Teilakte der Personalakte im Priesterseminar geführt. ²Die Führung der Ausbildungsakte ist nach § 7 Abs. 5 Satz 3 PAO in der Hauptpersonalakte der zuständigen (Erz-)Diözese nach § 1 zu vermerken.
- (2) Verantwortliche Person gem. § 4 Abs. 2 Satz 2 PAO zur Führung der Ausbildungsakte ist bis zum Ende der Ausbildung der Regens des Priesterseminars.
- (3) ¹Die Regelungen der PAO in ihrer jeweils geltenden Fassung sind einzuhalten. ²Besonders zu verweisen ist auf die Verpflichtung zur Paginierung ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der PAO (§§ 5 Abs. 6, 23 Abs. 2 PAO), sowie die Anhörungspflicht (§ 12 PAO), das Einsichtsrecht (§ 13 PAO), die Regelungen zur Auskunft an Dritte (§ 15 PAO) und zur Entfernung von Personalaktendaten (§ 16 PAO).
- (4) ¹Weitergehende Notizen und Aufzeichnungen des Regens, welche dieser während der Ausbildung als Gedächtnisstützen im Hinblick auf den Zweck der Ausbildung benötigt, sind als solche zu kennzeichnen und gesondert vom Regens zu verwahren. ²Sie sind umgehend datenschutzkonform zu vernichten, sobald dieser Zweck erfüllt ist, spätestens vor Überführung der Ausbildungsakte in die Personalakte der zuständigen (Erz-)Diözese zur Priesterweihe.

§ 5 Überdiözesane Priesterausbildung

- (1) In überdiözesanen Priesterseminaren ist vergleichbar wie in § 14 PAO für die auswärtige Tätigkeit definiert zu verfahren:
 - a) Personalaktenführende Stelle bleibt die zuständige (Erz-)Diözese nach § 1.
 - b) Diese stellt dem überdiözesanen Priesterseminar eine Kopie der Personalakte zur Verfügung.
 - c) Das überdiözesane Priesterseminar stellt sicher, dass alle personalaktenrelevanten Dokumente und Vorgänge für die Dauer der Ausbildung unverzüglich an die zuständige (Erz-)Diözese oder den Inkardinationsverband übermittelt werden.
 - d) Auch die zuständige (Erz-)Diözese stellt sicher, dass dem überdiözesanen Seminar ausbildungsrelevante Unterlagen zur Verfügung gestellt werden.
- (2) Bei Abschluss der Ausbildung oder bei Beendigung des Ausbildungsabschnitts im überdiözesanen Priesterseminar wird die gesamte Ausbildungsakte an die zuständige (Erz-)Diözese oder den Inkardinationsverband gesandt.

§ 6 Inhalt der Ausbildungsakte

- (1) Der Inhalt der Ausbildungsakte richtet sich nach den §§ 7 und 9 PAO.
- (2) So ist gem. § 7 Abs. 2 lit.j) PAO in der Ausbildungsakte nur ein Vermerk zur Einleitung einer Plausibilitätsprüfung aufzunehmen, mit einem Hinweis darüber, wo diese Vorgangsakten zu finden sind sowie gem. § 7 Abs. 2 lit. g) PAO abschließende Dekrete oder Urteile einer kano-

nischen Voruntersuchung eines Disziplinar- oder Strafprozesses (ggf. in Kopie) mit einem Vermerk darüber, wo die vollständigen Unterlagen zu diesen Verfahren zu finden sind.

- (3) Semester- und Jahresgespräche sind zu protokollieren, dem Seminaristen zur Kenntnis zu geben und von ihm gegenzuzeichnen, und in die Personalakte aufzunehmen, siehe §§ 7, 10 PAO.
- (4) Schriftliche Prüfungsarbeiten sind gem. § 7 Abs. 3 PAO nicht Teil der Ausbildungsakte.
- (5) Mentoren/innen und Gutachter/innen im Rahmen der Ausbildung erhalten vom Regens einen Hinweis, dass ihre Gutachten in die Ausbildungsakte eingehen und der Seminarist nach § 13 PAO ein Einsichtsrecht besitzt.
- (6) ¹Psychologische Begutachtungen und eignungsdiagnostische Verfahren jeder Art im Rahmen des Aufnahmeverfahrens und der Ausbildung sind nach § 7 Abs. 2 lit. f) PAO besonders gesichert in der Ausbildungsakte zu verwahren. ²Eine mündliche Beratung des Regens durch den Ersteller / die Erstellerin eines psychologischen Gutachtens darf in Ausnahmefällen erfolgen und bedarf stets der schriftlichen Einwilligung des Bewerbers bzw. des Seminaristen, die ebenfalls in der Ausbildungsakte abzulegen ist. ³Dabei hat der Seminarist das Recht, auf eigenen Wunsch an einem Gespräch mit dem Gutachter/ der Gutachterin und dem Regens teilzunehmen.

§ 7 Ende der Ausbildung

- (1) Mit der Priesterweihe wird die Ausbildungsakte in die Personalakte der zuständigen (Erz-)Diözese überführt.
- (2) Im Fall des Ausscheidens des Alumnus aus dem Seminar vor der Diakonenweihe geht die Ausbildungsakte gem. § 17 Abs. 1, 2 und 4 PAO nach Ablauf von fünf Jahren ins Archiv der zuständigen (Erz-)Diözese über. Das Entlassungsdekret wird der Ausbildungsakte beigelegt.
- (3) Im Fall des Ausscheidens des Klerikers vor der Priesterweihe wird die Ausbildungsakte ebenfalls an die zuständige (Erz-)Diözese überführt.
- (4) Ein Personalstammblatt mit dem Hinweis, dass die Personalakte in der zuständigen (Erz-)Diözese weitergeführt wird, verbleibt im Priesterseminar.

§ 8 Inkrafttreten

- (1) Die vorstehenden Ausführungsbestimmungen sind vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens an auf Seminaristen anzuwenden, die ab diesem Zeitpunkt ihre Ausbildung in einem Seminar beantragen.
- (2) ¹Alle Regelungen dieser Bestimmung finden mit dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens unmittelbare Anwendung auch auf Ausbildungsakten der Seminaristen, die bereits aufgenommen wurden. ²Es ist zum Stichtag des Inkrafttretens eine deutliche Zäsur einzufügen und die Ausbildungsakte ab diesem Zeitpunkt nach Satz 1 zu führen.
- (3) Hiermit setze ich die Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung über die Führung von Personalakten und Verarbeitung von Personalaktendaten von Klerikern und Kirchenbeamten (Personalaktenordnung) für Ausbildungsakten von Alumnen in den Priesterseminaren zum 01.01.2023 in Kraft.

Münster, 13.12.2022

L.S.

† Dr. Felix Genn
Bischof von Münster

Art. 7 **Gesetz zur Ratifizierung einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung zwischen den römisch-katholischen Erzbistümern und Bistümern in Nordrhein-Westfalen**

§ 1

Die Erzbistümer Köln und Paderborn und die Bistümer Aachen, Essen und Münster haben am 30.11.2022 die „Öffentlich-rechtliche Vereinbarung zur Regelung der Zusammenarbeit in den Bereichen Katholisches Büro, Landesweite Rundfunkmedienarbeit, Arbeitsgemeinschaft Kath. Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit, Qualitätsmanagement Bischöfliche Schulen, Personalwesenkommission, Regional-KODA NRW, Kindertageseinrichtungen, Polizeiseelsorge, Seelsorge bei den Justizvollzugsanstalten des Landes NRW, Muttersprachliche Seelsorge, Katholisches Datenschutzzentrum und Prävention gegen Gewalt und sexualisierte Gewalt“ geschlossen. Die öffentlich-rechtliche Vereinbarung beruht für das Bistum Münster auf § 10 des Gesetzes über die Zusammenarbeit öffentlicher juristischer Personen im Bistum Münster vom 11.04.2022, in Kraft getreten am 01.05.2022.

§ 2

Die vorstehend bezeichnete öffentlich-rechtliche Vereinbarung wird als diözesanes Gesetz in Kraft gesetzt.

Gleichzeitig wird angeordnet, dass gem. § 9 des Gesetzes über die Zusammenarbeit öffentlicher juristischer Personen im Bistum Münster vom 11.04.2022 die in der öffentlich-rechtlichen Vereinbarung beschriebenen Leistungen und Aufgaben nur von den in der Vereinbarung damit betrauten kirchlichen juristischen Person des öffentlichen Rechts erbracht werden dürfen. Die Vereinbarung wird nachstehend veröffentlicht.

§ 3

Dieses Gesetz ist im Kirchlichen Amtsblatt zu veröffentlichen und tritt am Tag der Veröffentlichung in Kraft.

Münster, 15.12.2022

Öffentlich-rechtliche Vereinbarung zur Regelung der Zusammenarbeit in den Bereichen Katholisches Büro, Landesweite Rundfunkmedienarbeit, Arbeitsgemeinschaft Kath. Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit, Qualitätsmanagement Bischöfliche Schulen, Personalwesenkommission, Regional-KODA NRW, Kindertageseinrichtungen, Polizeiseelsorge, Seelsorge bei den Justizvollzugsanstalten des Landes NRW, Muttersprachliche Seelsorge, Katholisches Datenschutzzentrum und Prävention gegen Gewalt und sexualisierte Gewalt

zwischen den Körperschaften des öffentlichen Rechts

dem Bistum Aachen,
Klosterplatz 7, 52062 Aachen
vertreten durch den Generalvikar
- im Folgenden „Bistum Aachen“ genannt -

und

dem Bistum Essen
Zwölfling 16, 45127 Essen
vertreten durch den Generalvikar
- im Folgenden „Bistum Essen“ genannt -

und

dem Erzbistum Köln
Marzellenstraße 32, 50668 Köln
vertreten durch den Generalvikar
- im Folgenden „Erzbistum Köln“ genannt -

und

dem Bistum Münster
Domplatz 27, 48143 Münster
vertreten durch den Generalvikar
- im Folgenden „Bistum Münster“ genannt -

und

dem Erzbistum Paderborn
Domplatz 3, 33098 Paderborn
vertreten durch den Ständigen Vertreter des Diözesanadministrators
- im Folgenden „Erzbistum Paderborn“ genannt -

Präambel

Zur gemeinsamen überdiözesanen Aufgabenwahrnehmung und um diese auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen, schließen die Vertragsparteien gemäß § 10 der gleichlautenden Gesetze über die Zusammenarbeit kirchlicher juristischer Personen des öffentlichen Rechts (im Bistum Aachen vom 28.06.2022, in Kraft getreten am 01.08.2022, KAnz. 2022, S. 146; im Bistum Essen vom 10.04.2022, in Kraft getreten am 29.04.2022, KABL. 2022, S. 82; im Erzbistum Köln vom 19.04.2022, in Kraft getreten am 01.09.2022, KABL. 2022, S. 91; im Bistum Münster vom 11.04.2022, in Kraft getreten am 01.05.2022, KABL. 2022, S. 147 und im Erzbistum Paderborn vom 08.04.2022, in Kraft getreten am 01.05.2022, KABL. 2022, S. 79) folgenden Vertrag, der die Kooperationen zwischen den (Erz-)Bistümern im Einzelnen niederlegt und verbindlich regelt.

Teil 1: Allgemeine Regelungen

§ 1 Grundsätze

Die einzelnen Vereinbarungen über die Zusammenarbeit zwischen den Vertragspartnern werden in Teil 2 dieses Vertrags aufgeführt. Jede Vereinbarung über eine Zusammenarbeit wird in einem eigenen Abschnitt behandelt. Sofern im jeweiligen Abschnitt keine besonderen Regelungen getroffen sind, gelten die Regelungen des Teil 1.

§ 2 Laufzeiten der Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit

- (1) Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits laufende Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit werden fortgeführt.
- (2) Die Vertragsparteien können jederzeit neue Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit schließen. Diese beginnen mit der gegenseitigen Unterzeichnung eines Änderungsvertrags zu diesem Vertrag.
- (3) Eine Vereinbarung über eine Zusammenarbeit wird grundsätzlich einvernehmlich zwischen den Vertragsparteien beendet. Jede Partei ist aber frei, einzelne Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit jeweils mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende durch schriftliche Erklärung gegenüber der jeweils anderen Seite zu kündigen.

§ 3 Nachlaufende Verpflichtungen

Im Falle der einseitigen Kündigung einer Vereinbarung trägt die kündigende Partei die durch die Kündigung entstehenden Kosten. Nachlaufende Kosten insbesondere der Abwicklung der gekündigten Vereinbarung tragen die Vertragsparteien je zur Hälfte, sofern sie nichts anderes vereinbaren.

§ 4 Gegenseitiger Kostenausgleich

- (1) Sofern in Teil 2 nicht abweichend geregelt, erfolgt ein gegenseitiger Kostenausgleich nur auf Basis gesonderter kirchenrechtlicher Regelung.
- (2) Beim Ausgleich gegenseitiger Kosten werden nur tatsächlich angefallene Kosten berücksichtigt.
- (3) Die entstandenen Kosten, insbesondere die Sach- und Personalkosten, werden auf die beteiligten (Erz-)Bistümer verteilt. Die genaue Verteilung regelt ein jährlich zu treffender Umlagebeschluss der Generalvikare der beteiligten (Erz-)Bistümer. Die Kostenverteilung erfolgt jährlich im Rahmen der Haushaltsplanung, dem die Generalvikare der (Erz-)Bistümer zustimmen.

Teil 2: Einzelne Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit

§ 5 Katholisches Büro Nordrhein-Westfalen

- (1) Die Vertretung der allgemeinpolitischen kirchlichen Interessen gegenüber staatlichen Verfassungsorganen erfolgt in Nordrhein-Westfalen durch das Katholische Büro in Düsseldorf.
Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen

ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

Primärer Auftrag ist es, die Interessen der fünf (Erz-)Bistümer und damit der katholischen Kirche in NRW zu vertreten (Austausch mit der Landesregierung – der Staatskanzlei und den Ministerien – sowie mit den Fraktionen und Abgeordneten im Landtag NRW). Insbesondere werden die Gesetzgebungsvorhaben auf Landesebene beobachtet. In den Politikbereichen, die für die Kirche wichtig sind, wie z. B. die Schulpolitik, begleitet das Katholische Büro die Vorbereitung von Gesetzen und politischen Entscheidungen.

- (2) Das Erzbistum Köln wird beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Das Bistum Münster wird beauftragt, den Haushalt und die finanziellen Angelegenheiten zu verwalten. Des Weiteren werden durch das Bistum Münster sämtliche zentrale vorgehaltenen IT-Leistungen bereitgestellt.

Die Mitarbeitenden werden vom Erzbistum Köln angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestellung.

§ 6 Landesweite Rundfunkmedienarbeit

- (1) Die landesweite Rundfunkmedienarbeit erfolgt in Nordrhein-Westfalen durch das Katholische Rundfunkreferat beim WDR in Köln und durch die Redaktion Katholische Kirche im Privatfunk NRW. Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.
- (2) Das katholische Rundfunkreferat beim WDR verantwortet die zahlreichen Verkündigungssendungen im Hörfunk und Fernsehen beim WDR im Auftrag der fünf nordrhein-westfälischen (Erz-)Bischöfe in Verbindung mit den Diözesanbeauftragten in Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn. Dieser Auftrag fußt auf der verfassungsrechtlichen Verankerung der kirchlichen Medienarbeit in Deutschland, wobei die „Drittssenderechte“ aktuell in § 19 Abs. 4 LRG NRW geregelt sind.
- (3) Das Erzbistum Köln wird beauftragt, die organisatorischen, räumlichen und administrativen Voraussetzungen für das katholische Rundfunkreferat beim WDR zu schaffen. Das Bistum Münster wird beauftragt, die Haushaltsmittel über den überdiözesanen Haushalt bereitzustellen und die diesbezüglichen finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.
Die Mitarbeitenden werden vom Erzbistum Köln angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestellung.
- (4) Die Redaktion Katholische Kirche im Privatfunk NRW produziert im Auftrag der fünf (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen Sendungen und Beiträge für Radio NRW, das Mantelprogramm der 45 Lokalradios auf Basis der Drittssenderechte der Kirchen, die aktuell in § 19 Abs. 4 LRG NRW geregelt sind.
- (5) Das Bistum Essen wird beauftragt, die organisatorischen, räumlichen, personellen und administrativen Voraussetzungen für die Redaktion Katholische Kirche im Privatfunk NRW zu schaffen. Das Bistum Münster wird beauftragt die Haushaltsmittel über den überdiözesanen Haushalt bereitzustellen und die diesbezüglichen finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Die Mitarbeitenden werden vom Bistum Essen angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestellung.

§ 7 Arbeitsgemeinschaft Kath. Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit

- (1) Die Arbeitsgemeinschaft koordiniert auf der Ebene des Landes NRW die jugendpolitischen Aktivitäten der katholischen Träger und dient dem Austausch und der Abstimmung in Bezug auf gemeinsame jugendpolitische und jugendpastorale Fragestellungen und Entwicklungen zwischen den (erz-)bischöflichen Fachabteilungen bzw. Fachstellen für Jugendpastoral und den in Landesarbeitsgemeinschaft organisierten Trägern im Bereich Jugendarbeit / Jugend-sozialarbeit.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

Die Arbeitsgemeinschaft berät das Katholische Büro in Bezug auf die gemeinsame jugendpolitische Positionierung der katholischen Kirche als freiem Träger der Jugendhilfe im Bereich Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit.

Zu den fachlich zu koordinierenden Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft gehört die Abstimmung gemeinsamer Aktivitäten im Rahmen der Jugendpastoral der (Erz-)Bistümer. Dies bezieht sich u.a. auf überdiözesane Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, jugendpastorale (Groß-)Veranstaltungen und die Erstellung von übergreifenden Arbeitshilfen.

- (2) Das Bistum Münster wird beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Das Bistum Münster wird ebenfalls beauftragt, den Haushalt zu führen und die finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Die Mitarbeitenden werden vom Bistum Münster angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestellung.

§ 8 Qualitätsmanagement Bischöfliche Schulen

- (1) Die staatliche Qualitätsanalyse an den katholischen und (erz-)bischöflichen Schulen in NRW soll durch eine kirchliche Qualitätsprüfung gewährleistet werden. Die Qualitätsprüfenden arbeiten zur Durchführungen der Qualitätsanalyse mit den fünf Bezirksregierungen zusammen. Die allgemeine Fachaufsicht zur Qualitätsanalyse hat das zuständige Landesministerium.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

Hierfür werden Qualitätsprüfende und unterstützendes Personal in den Erzbistümern Köln und Paderborn und im Bistum Münster angesiedelt.

- (2) Die vorgenannten Bistümer werden beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Das Bistum Münster wird ebenfalls beauftragt, den Haushalt zu führen und die finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Die Mitarbeitenden werden von den vorgenannten Bistümern, in denen sie angesiedelt sind, angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestellung.

§ 9 Personalwesen-Kommission

- (1) Die Personalwesen-Kommission der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen (PWK NW) ist eine Kommission, die von den (Erz-)Bistümern in Nordrhein-Westfalen gemeinsam getragen wird. Sie ist im Auftrag der Konferenz der Generalvikare in Nordrhein-Westfalen tätig und für solche Angelegenheiten im Personalwesen und Arbeitsrecht auf der überdiözesanen Ebene zuständig, die nicht in die Zuständigkeit der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen fallen. Zu den Aufgaben der PWK NW gehört insbesondere die Beratung der Diözesanbischöfe bei der Schaffung und Pflege arbeitsrechtlicher Ordnungen (KODA-Ordnung, KODA-Wahlordnung, Mitarbeitervertretungsordnung, Grundordnung u.a.) sowie ein Austausch bzw. eine Abstimmung zu personalpolitischen Fragestellungen.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist, dies sind im Falle der Personalwesen-Kommission die (Erz-)Bistümer in NRW. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

- (2) Das Bistum Münster wird beauftragt, eine Geschäftsstelle einzurichten und die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Das Bistum Münster wird ebenfalls beauftragt, den Haushalt zu führen und die finanziellen Angelegenheiten zu verwalten. Die Mitarbeitenden werden von einem der (Erz-)Bistümer oder von allen gemeinsam angestellt oder von einem (Erz-)Bistum für die Aufgabe gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestellung.
- (3) Zu den von den (Erz-)Bistümern zu erbringenden öffentlichen Aufgaben zählt auch die Schaffung der Voraussetzungen, die es Mitarbeitenden ermöglichen, Funktionen innerhalb der Kommission zu übernehmen.

§ 10 Regional-KODA NRW

- (1) Die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes für den Bereich der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NRW) ist eine paritätisch besetzte arbeitsrechtliche Kommission im Sinne der Grundordnung des kirchlichen Dienstes, die von den (Erz-)Bistümern in Nordrhein-Westfalen gemeinsam getragen wird. Ihre Aufgabe besteht in der Beratung und Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen (§ 3 Abs. 1 S. 1 KODA-Ordnung Nordrhein-Westfalen).

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist, dies sind im Falle der Regional-KODA NRW die (Erz-)Bistümer in NRW. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen

den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

- (2) Das Bistum Münster wird beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen für die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Regional-KODA NRW zu schaffen.

Das Erzbistum Köln wird beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen für die Geschäftsstelle der Mitarbeiterseite der Regional-KODA NRW zu schaffen.

Das Bistum Münster wird beauftragt, den Haushalt der Regional-KODA NRW zu führen und die finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Die Mitarbeitenden werden von einem der (Erz-)Bistümer oder von allen gemeinsam angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestellung.

- (3) Zu den von den (Erz-)Bistümern zu erbringenden öffentlichen Aufgaben zählt auch die Schaffung der Voraussetzungen, die es Mitarbeitenden ermöglichen, Funktionen innerhalb der Kommission zu übernehmen.

§ 11 Kindertageseinrichtungen

- (1) Im Rahmen der katholischen Kindertageseinrichtungen findet eine gemeinsame Zusammenarbeit der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen statt, z. B. hinsichtlich kinderpastoraler Arbeit. Dies beinhaltet auch gemeinsame landesweite Fortbildungen und Schulungen. Die Kooperation wird teilweise organisatorisch und technisch über Koordinierungsstellen unterstützt.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

- (2) Das Erzbistum Paderborn wird beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen (Koordinierungsstelle) zu schaffen. Das Erzbistum Paderborn wird ebenfalls beauftragt, den Haushalt zu führen und die finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Die Mitarbeitenden werden vom Erzbistum Paderborn angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestellung.

§ 12 Polizeiseelsorge

- (1) Im Rahmen der seelsorglichen und ethischen Begleitung der Polizei sowie bei der allgemeinen Organisation findet eine gemeinsame Zusammenarbeit der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen statt. Die Zusammenarbeit ist ein kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Polizei und ausgerichtet auf die besonderen Belastungen und ethischen Anforderungen des Polizeiberufs.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

Die Schwerpunkte der Katholischen Polizeiseelsorge sind insbesondere die seelsorgerliche Begleitung von Einsätzen der Bereitschaftspolizeihundertschaften, Ethik in der Weiterbildung der Einsatzkräfte, Kooperation mit evangelischer Polizeiseelsorge, Kooperation mit PSU Team der Polizei, Einzelbetreuung von Einsatzkräften, Fortbildungen und Liturgische Angebote. Dies beinhaltet auch gemeinsame landesweite Konferenzen, Fortbildungen und Schulungen.

- (2) Das Erzbistum Köln wird beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Das Bistum Münster wird beauftragt die Haushaltsmittel über den überdiözesanen Haushalt bereitzustellen und die diesbezüglichen finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Die Mitarbeitenden werden von einem der beteiligten (Erz-)Bistümer angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestellung.

§ 13 Seelsorge bei den Justizvollzugsanstalten des Landes NRW

- (1) Im Rahmen der seelsorglichen und ethischen Begleitung der Gefängnisseelsorge findet eine gemeinsame Zusammenarbeit der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen statt.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

Dies beinhaltet gemeinsame landesweite Konferenzen, Fortbildungen und Schulungen, Interessenvertretung gegenüber staatlichen Körperschaften und kirchlichen Stellen sowie die kollegiale Beratung. Der Informationsfluss zwischen den Diözesen des Landes Nordrhein-Westfalen, dem Katholischen Büro und dem Justizministerium bezüglich aktueller Entwicklungen und Probleme im Justizvollzug und der Gefängnisseelsorge wird durch regelmäßige Treffen der Diözesanbeauftragten gewährleistet. Hinzu kommen gemeinsame Stellungnahmen mit dem Katholischen Büro bei entsprechenden geplanten Gesetzesänderungen, die Beteiligung an Ökumenische Fachtagungen und die Mitarbeit in der Bundeskonferenz.

- (2) Das Bistum Essen wird beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Das Bistum Münster wird beauftragt, den Haushalt zu führen und die finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Die Mitarbeitenden werden von einem der beteiligten (Erz-)Bistümer angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestellung.

§ 14 Muttersprachliche Seelsorge

- (1) Im Rahmen der pastoralen und seelsorgerischen Betreuung der verschiedenen muttersprachlichen Gemeinden der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen findet durch Seelsorgende eine gemeinsame Zusammenarbeit der (Erz-)Bistümer in NRW sowohl in pastoraler, seelsorgerischer und organisatorischer Sicht statt.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

- (2) Die Betreuung der verschiedenen Gemeinden erfolgt über die Bistumsgrenzen hinaus. In einem (Erz-)Bistum beauftragte und angestellte Seelsorgende sind teilweise auch für Gemeinden in anderen Bistümern zuständig.
- (3) Die erforderlichen Sach- und Personalkosten werden entsprechend des getätigten Aufwandes kostendeckend auf die jeweils partizipierenden (Erz-)Bistümer umgelegt.

§ 15 Katholisches Datenschutzzentrum in Dortmund

- (1) Das Katholische Datenschutzzentrum nimmt als von den (Erz-)Bistümern Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn errichtete Körperschaft des öffentlichen Rechts die gesetzlichen Aufgaben der unabhängigen kirchlichen Datenschutzaufsicht wahr (vgl. Errichtungsdekret und Satzung, MBl. NRW 2015, S. 821).

Gemäß Art. 91 Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 i.V.m. §§ 42 ff. der jeweiligen bischöflichen Gesetze über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) ist diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

- (2) Das Erzbistum Paderborn wird beauftragt, unter Wahrung der gesetzlich verankerten Unabhängigkeit der Datenschutzaufsicht die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Das Bistum Münster wird beauftragt, die Haushaltsmittel über den überdiözesanen Haushalt bereitzustellen und die diesbezüglichen finanziellen Angelegenheiten zu verwalten. Die Mitarbeiter werden vom Katholischen Datenschutzzentrum angestellt oder im Einzelfall von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestellung.

§ 16 Prävention gegen Gewalt und sexualisierte Gewalt

- (1) Prävention hat das Ziel, Risiko- bzw. Belastungsfaktoren zu minimieren, die ein zuvor als schützenswert definiertes Gut gefährden könnten, und Schutzfaktoren zu stärken, sodass die Wahrscheinlichkeit steigt, dass in Zukunft z. B. durch die Prävention von sexualisierter Gewalt möglichst keine Übergriffe mehr passieren können und Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene ausreichend geschützt werden. Es geht ferner darum, im Falle einer Grenzverletzung bzw. eines Übergriffs den Schutz des/der Betroffenen und aller anderen Personen wieder sicher zu stellen. Im Rahmen der Prävention finden auf überdiö-

zesaner Ebene eine Vernetzung der Präventionsbeauftragten, z. B. in Form eines gegenseitigen Erfahrungs- und Ideenaustausches, sowie gemeinsame Fortbildungen und Projektarbeiten statt. Es werden z. B. gemeinsame Materialien zusammen entwickelt und gestaltet.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeiten öffentliche Aufgaben und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen sind. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

- (2) Das Bistum Münster wird beauftragt, die Haushaltsmittel über den überdiözesanen Haushalt bereitzustellen und die diesbezüglichen finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Teil 3: Schlussbestimmungen

§ 17 Datenschutz

Werden im Rahmen der einzelnen Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit nach Teil 2 personenbezogene Daten als gemeinsam Verantwortliche nach § 28 KDG oder im Auftrag nach § 29 KDG verarbeitet, verpflichten sich die Parteien, die entsprechenden Vereinbarungen nach dem KDG abzuschließen.

§ 18 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der wirtschaftlichen Zielsetzung am nächsten kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich der Vertrag als lückenhaft erweist.

§ 19 Vertragsänderungen

- (1) Jedwede neue Vereinbarung über eine Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Aufnahme in das vorliegende Vertragswerk durch entsprechende Einfügung eines Abschnitts in Teil 2 im Wege eines Nachtragsvertrags. In diesem Fall wird die Vertragsurkunde neu ausgefertigt und im jeweiligen amtlichen Verlautbarungsorgan aller Vertragsparteien veröffentlicht.
- (2) Bei Beendigung einer Vereinbarung über eine Zusammenarbeit gelten die Regelungen des Abs. 1 entsprechend.

§ 20 Ratifizierung und Veröffentlichung

Die Vertragsparteien verpflichten sich, diese Vereinbarung durch Ratifizierung mittels eines Transformationsgesetzes in das eigene Bistumsrecht umzusetzen und dies im jeweiligen amtlichen Verlautbarungsorgan zu veröffentlichen.

§ 21 Inkrafttreten

Dieser Vertrag tritt zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Düsseldorf, 30. November 2022

L.S.	Dr. Andreas Frick Bistum Aachen
L.S.	Msgr. Klaus Pfeffer Bistum Essen
L.S.	Msgr. Guido Assmann Erzbistum Köln
L.S.	Dr. Klaus Winterkamp Bistum Münster
L.S.	Prälat Thomas Dornseifer Erzbistum Paderborn

AZ: 110

Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflichen Generalvikariates

Art. 8 **Ordnung zur Genehmigung von Dienst- u. Arbeitsverträgen gemäß Art. 3, § 1, Ziffer 8 der Geschäftsanweisung (GA)**

Ordnung zur Genehmigung von Dienst- u. Arbeitsverträgen gemäß Art. 3, § 1, Ziffer 8 der Geschäftsanweisung (GA)

Gemäß Artikel 3, § 1, Ziffer 8 der Geschäftsanweisung i. V .m. § 21 des Gesetzes über die Verwaltung des katholischen Kirchenvermögens für die Vorstände der Kirchengemeinden und Vertretungen der Gemeindeverbände im nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster bedürfen der Abschluss und die vertragliche Änderung von Dienst- und Arbeitsverträgen zu ihrer Rechtsgültigkeit der schriftlichen Genehmigung der Bischöflichen Behörde.

In Ausübung der Ermächtigung, durch diözesanrechtliche Regelungen bestimmte Dienst- und Arbeitsverträge von der Genehmigungspflicht freizustellen, wird zu Artikel 3, § 1, Ziffer 8 Folgendes bestimmt:

1. Der Abschluss oder die Änderung eines Dienst- und Arbeitsvertrages ist von der Genehmigungspflicht freigestellt, wenn:
 - 1.1. die fachlichen und die persönlichen Voraussetzungen nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Kirchliches Amtsblatt 1993, Nr. 22, Art. 194, zuletzt geändert gem. Kirchliches Amtsblatt 2023, Nr. 1, Art. 2) in der jeweils geltenden Fassung , insbesondere Artikel 6 und 7 erfüllt sind,
 - 1.2. die Voraussetzungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung-KAVO (Kirchliches Amtsblatt Münster 1971, Art. 305, zuletzt geändert gem. Kirchlichem Amtsblatt 2022, Nr. 12, Art. 163-168) in der jeweils geltenden Fassung erfüllt sind,
 - 1.3. der Arbeitsvertrag unter Verwendung der vom Bischöflichen Generalvikariat herausgegebenen Vertragsmuster ohne Änderung und ohne im Muster nicht vorgesehene Streichungen / Ergänzungen erstellt wurde,
 - 1.4. die gesetzlichen Vorgaben zum Arbeitsrecht eingehalten sind und

1.5. die entstehenden Personalkosten der Arbeitsverhältnisse durch Einstellung oder Änderung aus dem ausgeglichenen Haushalt der Kirchengemeinde bzw. Betriebshaushalt der Kindertageseinrichtung finanziert werden können.

Bei Abschluss und Änderung von Arbeitsverträgen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Tageseinrichtungen für Kinder zusätzlich, wenn:

1.6. die Einstellung oder Änderung den Bestimmungen des Kinderbildungsgesetzes -KiBiz (Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern, Viertes Gesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes - SGB VIII) und der Verordnung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel nach 54 Abs. 2 Nr. 8 KiBiz in ihren jeweils geltenden Fassungen entspricht.

Bei Abschluss und Änderung von Arbeitsverträgen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralrendanturen, hauptamtlich geleiteten Büchereien, Jugendfreizeit- oder Jugendbildungseinrichtungen (KOT, TOT etc.) zusätzlich, wenn:

1.7. der von der Bischöflichen Behörde genehmigte Stellenplan eingehalten wurde.

2. Ist der Arbeitsvertrag entsprechend der vorgenannten Regelungen von der Genehmigungspflicht freigestellt, so wird bei der Ausfertigung des Arbeitsvertrages nachfolgender Passus in den Vertrag aufgenommen:

"Der vorstehende Vertrag bedarf gemäß der Ordnung zur Genehmigungspflicht von Dienst- und Arbeitsverträgen vom 01.01.2023 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2023 Art. 2) zu seiner Rechtsgültigkeit nicht der kirchenaufsichtlichen Genehmigung."

Für die Richtigkeit.

Ort, Datum

Leitung der Zentralrendantur oder Vertretung"

3. In folgenden Fällen ist auch weiterhin eine Einzelfallgenehmigung erforderlich:

3.1. Abschluss und die Änderung von Arbeitsverträgen mit:

- 3.1.1. Leitungen, stv. Leitungen und Referatsleitungen der Zentralrendanturen,
- 3.1.2. Leitungen von Tageseinrichtungen für Kinder oder deren Stellvertretungen,
- 3.1.3. Leitungen von Jugendfreizeit- oder Jugendbildungseinrichtungen (KOT, TOT etc.),
- 3.1.4. Leitungen von hauptamtlich geleiteten Büchereien,
- 3.1.5. sonstige Mitarbeitende ab EG 10,
- 3.1.6. Kirchenmusikerinnen und -musikern in den Entgeltgruppen 11 bis 14,
- 3.1.7. Küsterinnen und Küster in der Entgeltgruppe 7,
- 3.1.8. Mitarbeitende als Büroleitungen im Pfarrbüro,
- 3.1.9. Verwaltungsleitungen,
- 3.1.10. Mitarbeitende in Multiprofessionellen Teams,

3.2. Verträge mit Beschäftigten, die in Konflikt mit Art. 6 IV oder Art. 7 IV der Grundordnung stehen,

3.3. Verträge, deren Vereinbarungen von den in der Ordnung genannten Vorschriften und Vorgaben im Einzelfall abweichen sollen,

- 3.4. Abschluss und die Änderung von Altersteilzeitarbeitsvereinbarungen,
 - 3.5. Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen unter Zahlung einer Abfindung, oder bezahlten Freistellung,
 - 3.6. Vereinbarungen über eine bezahlte Freistellung, die nicht im Rahmen einer tariflichen Regelung oder Dienstvereinbarung erfolgt,
 - 3.7. Gestellungsverträge.
4. Die Bischöfliche Behörde behält sich im begründeten Einzelfall die Prüfung vor, ob die vorgenannten Auflagen zur Freistellung von der Genehmigungspflicht von Dienst- und Arbeitsverträgen erfüllt sind.
 5. Die Anordnung betreffend der Genehmigungspflicht von Dienst- und Arbeitsverträgen vom 15.03.2016 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2016, Nr. 6 Art. 67) wird aufgehoben.

Diese Bestimmung tritt mit dem Tage ihrer Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Münster, 01.01.2023

Dr. Klaus Winterkamp
Bischöflicher Generalvikar

AZ: 001

Art. 9 **Verwaltungsverordnung über die Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung bei der Zustimmung zur Belastung und Veräußerung von Erbbaurechten**

Verwaltungsverordnung über die Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung bei der Zustimmung zur Belastung und Veräußerung von Erbbaurechten

Die Kirchenvorstände der katholischen Kirchengemeinden verwalten und vertreten gemäß Art. 6 § 1 der Geschäftsanweisung zu § 21 des Gesetzes über die Verwaltung des katholischen Kirchenvermögens für die Vorstände der Kirchengemeinden und Vertretungen der Gemeindeverbände im nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster, veröffentlicht unter Artikel 142 im Kirchlichen Amtsblatt Münster Nr. 15/2011, das Vermögen in der Kirchengemeinde. Zum Vermögen in der Kirchengemeinde gehört das Vermögen der Kirchengemeinde als Körperschaft öffentlichen Rechts, sowie das Vermögen des oder der Kirchenfonds, der Pfründestiftungen, der Armenfonds sowie der unselbständigen, treuhänderisch von der Kirchengemeinde, dem Kirchenfonds oder einer Pfründestiftung zu verwaltenden Stiftungen oder Einrichtungen (z.B. Krankenhaus, Altenheim, Kinderheim).

Durch Art. 3 § 1 Ziff. 1 und 2 der Geschäftsanweisung bedürfen Rechtsgeschäfte und Rechtsakte der Kirchenvorstände betreffend die Zustimmung zur Veräußerung und Belastung von Rechten Dritter an kirchlichen Grundstücken, insbesondere Erbbaurechten, zu ihrer Rechtsgültigkeit der Genehmigung der Bischöflichen Behörde.

Für die Belastung und Veräußerung von Erbbaurechten werden hiermit folgende Regelungen getroffen. Diese Regelungen erstrecken sich nicht auf:

- a) zweckbestimmte Sondervermögen von Kirchengemeinden, Fonds oder unselbständige Stiftungen, mit denen u.a. Anstalten, Einrichtungen oder sonstige Institutionen betrieben oder unterstützt werden,

- b) zweckbestimmte Sondervermögen von Kirchengemeinden, Fonds oder unselbständige Stiftungen, wenn eine gesellschaftsrechtliche Beteiligung bei einer anderen juristischen Person besteht.

§ 1 Vorausgenehmigung für die Belastung von Erbbaurechten mit Grundpfandrechten

Für Beschlüsse bzw. Zustimmungserklärungen der Kirchenvorstände gemäß Art. 3 § 1 Ziffer 2 der Geschäftsanweisung betreffend die Belastung von Erbbaurechten mit Grundschulden und Hypotheken bzw. damit verbundene Zustimmungs- und Stillhalteerklärungen wird hiermit unter nachfolgenden Voraussetzungen die kirchenaufsichtliche Genehmigung erteilt:

- a) die Belastung erfolgt bis zu einer Höhe von maximal 80 v.H. der Herstellungskosten des Bauwerkes (alternativ bei bebautem Grundstück: 80 v.H. des Verkehrswertes des Gebäudes nach Umbau/Sanierung).
- b) der Gegenstandswert des einzelnen Rechtsgeschäftes übersteigt eine Wertgrenze von 750.000,00 EUR nicht;
- c) die Zustimmungs- bzw. Stillhalteerklärungen entsprechen den vom Bischöflichen Generalvikariat jeweils vorgegebenen Mindestanforderungen;
- d) im jeweiligen Beschluss/ in der jeweiligen Zustimmungserklärung wird unter Angabe der UR-Nr. explizit Bezug genommen auf die jeweilige notarielle Urkunde;
- e) der jeweilige Beschluss des Kirchenvorstandes entspricht den formalen Voraussetzungen des für die kirchliche Vermögensverwaltung geltenden staatlichen und des kirchlichen Rechts (insbesondere §§ 13, 14 Satz 2 des Gesetzes über die Verwaltung des katholischen Kirchenvermögens vom 24. Juli 1924).

§ 2 Vorausgenehmigung für die Veräußerung von Erbbaurechten

Für Beschlüsse bzw. Zustimmungserklärungen der Kirchenvorstände gemäß Art. 3 § 1 Ziffer 2 der Geschäftsanweisung betreffend die Zustimmung zur Veräußerung von Erbbaurechten wird hiermit unter nachfolgenden Voraussetzungen die kirchenaufsichtliche Genehmigung erteilt:

- a) die Merkmale des zu übertragenden Erbbaurechtes (vertragliche und grundbuchliche Angaben, Grundstücksbezeichnungen) müssen wiedergegeben sein;
- b) der Erbbaurechtserwerber erklärt in einer Rechtsnachfolgeverpflichtungserklärung (im Vertrag) den vollständigen Eintritt in die Rechte und Pflichten des Erbbaurechtsvertrages;
- c) der Übertragungsvertrag enthält keine Regelungen zur inhaltlichen Änderung des Erbbaurechtsvertrages;
- d) der Übertragungsvertrag enthält keine Vereinbarung zu sonstigen zustimmungs- oder genehmigungspflichtigen Belastungen des Erbbaurechtes;
- e) im jeweiligen Beschluss/ in der jeweiligen Zustimmungserklärung wird unter Angabe der UR-Nr. explizit Bezug genommen auf die jeweilige notarielle Urkunde;
- f) der jeweilige Beschluss des Kirchenvorstandes entspricht den formalen Voraussetzungen des für die kirchliche Vermögensverwaltung geltenden staatlichen und des kirchlichen Rechts (insbesondere §§ 13, 14 Satz 2 des Gesetzes über die Verwaltung des katholischen Kirchenvermögens vom 24. Juli 1924).

§ 3 Bestätigung des Vorliegens der Genehmigungsvoraussetzungen

Das Vorliegen der Genehmigungsvoraussetzungen gemäß §§ 1 und 2 wird durch die jeweilige Zentralrendantur durch Vermerk wie folgt bestätigt:

„Kirchenaufsichtlich genehmigt durch das Bischöfliche Generalvikariat Münster gemäß Verwaltungsverordnung über die Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung bei der Zustimmung zur Belastung und bei der Veräußerung von Erbbaurechten im nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster vom 01.01.2023.

Für die Richtigkeit
Ort, Datum
Geschäftszeichen
Unterschrift“

§ 4 Dokumentation der Erbbaurechtsverhältnisse; fakultative Prüfung durch das Bischöfliche Generalvikariat

- (1) Die Zentralrendanturen sind angehalten, die Erbbaurechtsverhältnisse im jeweils seitens des Bischöflichen Generalvikariats bereitgestellten Liegenschaftsverwaltungsprogramm vollständig einzutragen und zu pflegen.
- (2) Dem Bischöflichen Generalvikariat bleibt es vorbehalten, die dieser Regelung unterfallenden Sachverhalte insbesondere im Hinblick auf das Vorliegen der Genehmigungsvoraussetzungen im Einzelfall im Rahmen eines lesenden Zugriffs auf das jeweilige Liegenschaftsverwaltungsprogramm zu überprüfen. Im Übrigen bleibt die Rechnungs- und Revisionsordnung des Bistums Münster (nrw.-Teil) in ihrer jeweils geltenden Fassung unberührt.

§ 5 Inkrafttreten

Diese Verwaltungsverordnung tritt mit Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Münster in Kraft.

Dr. Klaus Winterkamp
Bischöflicher Generalvikar

AZ: 634

Art. 10 **Nachbesetzung Einigungsstelle für den Bereich des nordrhein-westfälischen Teils der Diözese Münster beim Bischöflichen Generalvikariat im Sinne von § 40 MAVO**

Der Listenbeisitzer Herr Peter Hoffstadt wird zum 31.12.2022 von seinen Aufgaben als Beisitzer in der Einigungsstelle entpflichtet. Gemäß § 44 MAVO ist bei vorzeitigem Ausscheiden die jeweilige Beisitzerliste für die Dauer der verbleibenden Amtszeit zu ergänzen.

Herr Generalvikar Dr. Klaus Winterkamp hat entsprechend die folgende Person zum Listenbeisitzer der Einigungsstelle bestellt:

Manfred Kestermann
Diözesancaritasverband
48149 Münster

AZ: 610

Art. 11

Publikationen: Eigenfeiern des Bistums Münster

Die Publikationen zu den Eigenfeiern liegen nun in überarbeiteter Form vor. In allen Publikationen sind die nach 2006 seliggesprochenen Personen (der Selige Nikolaus Groß, die Selige Josefa Stenmanns, die Seligen Lübecker Märtyrer und der Selige Gerhard Hirschfelder) aufgenommen worden. Die folgenden Publikationen können über den Materialdienst bezogen werden, Fon 0251 495-282, materialdienst@bistum-muenster.de

A: Bistum Münster
Heilige und Selige der Diözese Münster
Zur Feier ihrer Fest- und Gedenktage.
Liturgische Hilfen zum Münsteraner Diözesanproprium

B: Bistum Münster
Messlektionar
Die Schriftlesungen für die Eigenfeiern des Bistums Münster

C: Bistum Münster
Die Feier der Heiligen Messe. Messbuch.
Eigenfeiern des Bistums Münster (Einleger, MB-groß)

D: Bistum Münster
Die Feier des Stundengebets.
Eigenfeiern des Bistum Münster.

AZ: 203

Art. 12

**Veröffentlichung freier Stellen für Priester und
Pastoralreferentinnen/-referenten**

Detailinformationen zu den einzelnen Stellen sind in der Hauptabteilung 500, Seelsorge-Pastoral zu erhalten. Die Veröffentlichungen erscheinen ebenfalls im Internet unter

www.bistum-muenster.de/Stellenbekanntgabe.

Hier finden Sie auch einen Rückmeldebogen, über den Sie Ihr Interesse bekunden können.

Weitere Auskünfte erteilen je nach Angabe:

- Matthias Mamot:
Tel. 0251 495-1301, E-Mail: mamot@bistum-muenster.de
- Stephanie Heckenkamp-Grohs:
Tel. 0251 495-1302, E-Mail: heckenkamp-grohs@bistum-muenster.de
- Dr. Markus Wonka:
Tel. 04441 872-280, E-Mail: markus.wonka@bmo-vechta.de

Folgende Stellen sind zu besetzen:

Stellen für Priester

		Auskünfte erteilt
Dekanat Wilhelmshaven	Varel St. Bonifatius Leitender Pfarrer	Dr. Markus Wonka
Kategorial	Dinslaken Seelsorge in der Justizvollzugsanstalt für Frauen (ca. 25%) (Diese Stelle ist auch für Pastoralreferent:innen ausgeschrieben)	Matthias Mamot
	Marl Paracelsusklinik (50%) und Pfarrei Heilige Edith Stein (50%) Pfarrverwalter: Marius Mirt (Diese Stelle ist auch für Pastoralreferent:innen ausgeschrieben)	Matthias Mamot

Stellen für Pastoralreferentinnen / Pastoralreferenten

		Auskünfte erteilt
Stadtdekanat Steinfurt	Ochtrup St. Lambertus Leitender Pfarrer: Stefan Hörstrup	Stephanie Heckenkamp-Grohs
Kategorial	BGV-Abt. 150 – Medien und Öffentlichkeitsarbeit Referent:in für mediale Verkündigung und Bistumsbeauftragte:r für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk im NRW-Teil des Bistums (100%) Unmittelbarer Vorgesetzter: Dr. Stephan Kronenburg	Stephanie Heckenkamp-Grohs
	Dinslaken Seelsorge in der Justizvollzugsanstalt für Frauen (ca. 25%) (Diese Stelle ist auch für Priester ausgeschrieben)	Stephanie Heckenkamp-Grohs
	Marl Paracelsusklinik (50%) und Pfarrei Heilige Edith Stein (50%) Pfarrverwalter: Marius Mirt (Diese Stelle ist auch für Priester ausgeschrieben)	Stephanie Heckenkamp-Grohs

Art. 13

Personalveränderungen

A l b r a c h t, Mathias, Pastoralreferent, wurde zum 1. Januar 2023 die Stelle als Pastoralreferent (100%) in der Kath. Kirchengemeinde St. Lamberti Münster und zusätzlich mit einem Schwerpunkt in der Seelsorge für die Dom-Messdiener und weitere Aktivitäten im und um den Dom übertragen.

A u t s c h SAC, Dr. Rainer, Pater, wurde zum 15. Dezember 2022 mit einem Tätigkeitsumfang von 50 Prozent zum Bischöflichen Offizial am Bischöflichen Offizialat (Diözesangericht) in Münster ernannt. Er wird weiterhin mit einem Tätigkeitsumfang 50 Prozent als Pastor in Münster Liebfrauen-Überwasser tätig sein.

B r u n s, Barbara, Pastoralreferentin, wurde zum 1. November 2022 befristet für die Amtszeit von 4 Jahren die Stelle als Geistliche Leiterin (60%) der KFD im Diözesanverband Münster und die Stelle als Supervisorin (20%) übertragen.

B u ß m a n n, Anne, Pastoralreferentin, wurde zum 1. Januar 2023 die Stelle als Seelsorgerin (100 %) in der LWL-Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie in Münster übertragen.

C o e n e n, Nicole, Pastoralreferentin, wurde zum 1. Januar 2023 befristet bis 31. Dezember 2023 die Stelle als Pastoralreferentin (40%) in der Kath. Kirchengemeinde St. Martinus in Goch und die Stelle als Supervisorin (20%) übertragen.

C o e r d t, Gregor, wurde zum 1. November 2022 die Stelle als Pastoralreferent (50%) in der Kath. Kirchengemeinde St. Sixtus in Haltern am See, die Stelle als Polizeiseelsorger (25%) im Bereich des Polizeipräsidiums Recklinghausen und die Stelle als Koordinator (25%) für die Notfallseelsorge im Kreisdekanat Recklinghausen übertragen.

F e h l k e r, Ruth, Pastoralreferentin, wurde zum 1. November 2022 befristet für die Amtszeit von 4 Jahren die Geistliche Leiterin (50%) der KFD im Diözesanverband Münster und die Stelle als Pastoralreferentin (50%) in der Kath. Kirchengemeinde St. Lamberti in Coesfeld übertragen.

K ö n i g, Juliane, Pastoralreferentin, wurde zum 15. November 2022 befristet bis 14. November 2027 (KAVO §14e) die Stelle als Pastoralreferentin (46,15 %) in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung im Bistum Münster übertragen.

K r a u s e, Thomas, Pastoralreferent, wurde auf das Votum der Delegiertenversammlung der Katholischen Jugend Oldenburg am 6. November 2022 hin unter Beibehaltung seiner Aufgabe zur Geistlichen Leitung der Katholischen Jugend Oldenburg (KJO) ernannt.

M a g u n s k i, Jan, Pfarrer, wurde mit Ablauf des 31. Dezember 2022 von seinen Aufgaben als Pastor m. d. T. Pfarrer in der Kirchengemeinde Münster St. Marien und St. Josef entpflichtet. Zugleich wurde er mit Wirkung zum 1. Januar 2023 zum Seelsorger am Forum St. Peter in Oldenburg mit dem Titel Pfarrer und zum Kirchenrektor der Kirche St. Peter in Oldenburg (cann. 556 ff CIC) ernannt.

M a n t h e y, Alfred, Pfarrer em., wurde von seinen Aufgaben mit Wirkung vom 31. Dezember 2022 als Bischöflicher Beauftragter für die Seelsorge an den Emeriti entpflichtet.

M ü l l e r, Katharina, Pastoralreferentin, wurde zum 1. Januar 2023 befristet bis 21. August 2025 KAVO §14e die Stelle als Pastoralreferentin (64,10%) in der Kath. Kirchengemeinde St. Antonius in Recklinghausen übertragen.

N i e h o f f, Franzis, Pastoralreferentin, wurde zum 15. November 2022 die Stelle als Schulseelsorgerin (100 %) im Gymnasium Johanneum (Die Loburg) in Ostbevern in der Kath. Kirchengemeinde St. Ambrosius in Ostbevern übertragen.

O s t e r m a n n, Sarah, Pastoralreferentin, wurde zum 1. Dezember 2022 die Stelle als Pastoralreferentin (100 %) in der Kath. Kirchengemeinde St. Dionysius in Duisburg (Walsum) übertragen.

P o e t s c h k i, Hedwig, Pastoralreferentin, wurde zum 1. Dezember 2022 die Stelle als Pastoralreferentin (100%) in der Kath. Kirchengemeinde St. Peter und Paul in Voerde übertragen.

S t ü b b e, Wolfgang, Pfarrer, wurde die vorübergehende Verwaltung der Pfarrstelle Recklinghausen Liebfrauen zum 14. November 2022 übertragen.

S c h w a n e k a m p, Ursel, wurde zum 1. Januar 2023 die Stelle als Pastoralreferentin (80%) in der Kath. Kirchengemeinde St. Lamberti in Münster und zusätzlich mit einem Schwerpunkt in der Seelsorge für die verschiedenen Gruppierungen der Dommusik und die Stelle als Supervisorin (20%) übertragen.

T e l a a r, Merve, Pastoralreferentin, wurde mit Ablauf des 30. November 2022 von Ihrer Aufgabe als Pastoralreferentin in der Katholischen Kirchengemeinde St. Marien in Bethen entpflichtet. Gleichzeitig wurde er mit Wirkung zum 1. Dezember 2022 zur Pastoralreferentin in der Katholischen Kirchengemeinde St. Andreas in Cloppenburg mit dem Auftrag zur unterstützenden pastoralen Tätigkeit in den Pfarreien St. Marien in Bethen und St. Peter und Paul in Cappeln ernannt.

V o s OSB, Thaddäus, Pater, wurde zum 1. Dezember 2022 zum Diözesanpräses des Kolping-Diözesanverbandes mit einem Stellenumfang von 50 Prozent und mit weiteren 50 Prozent zum Pastor in Coesfeld St. Lamberti, Coesfeld Anna Katharina sowie in Coesfeld-Lette St. Johannes der Täufer ernannt.

W i c h m a n n, Michael, Pastoralreferent, wurde zum 1. Januar 2023 befristet bis 31. Dezember 2023 die Stelle als Pastoralreferent (76,92 %) in der kath. Kirchengemeinde St. Amandus in Datteln übertragen.

W ö l k e, Christian, Pfarrer, wurde zusätzlich zu seinen Aufgaben als Pfarrer in Steinfeld St. Johannes Baptist, zum Definitor im Dekanat Damme, für die Zeit vom 1. Dezember 2022 bis zum 30. November 2028 ernannt.

Z u m d o h m e, Heiner, Pfarrer, wurde zusätzlich zu seinen Aufgaben als Pfarrer in Damme St. Viktor, zum Dechanten für die Zeit vom 1. Dezember 2022 bis zum 30. November 2028 im Dekanat Damme ernannt.

Z u m d o h m e, Heiner, wurde unter Beibehaltung seiner bisherigen Aufgaben mit sofortiger Wirkung bis zum Amtsantritt eines neuen Pfarrers gemäß can. 539 und 540 CIC zum Pfarrverwalter in der Katholischen Kirchengemeinde St. Catharina in Dinklage ernannt.

Emeritierungen gemäß der Emeritierungsordnung KA 1984 NR 18 Art. 151:

A ß m a n n, Georg, Pfarrer, wurde von seinen Aufgaben als Pastor m. d. T. Pfarrer in der Kirchengemeinde St. Bartholomäus Ahlen und zur Mitwirkung in den umliegenden Gemeinden entpflichtet. Mit Wirkung zum 1. Januar 2023 wurde ihm der Status eines parochus emeritus verliehen.

H i l l e b r a n d t, Manfred, Ständiger Diakon (mit Zivilberuf) in der Pfarrei Warendorf (Freckenhorst) St. Bonifatius und St. Lambertus, wurde zum 1. Januar 2023 emeritiert.

M i s h u s t i n, Vladyslav, Pfarrer, wurde von seinen Aufgaben als Pastor m. d. T. Pfarrer in der Kirchengemeinden Kamp-Lintfort St. Josef und Rheurdt St. Martinus entpflichtet. Mit Wirkung vom 1. Dezember 2022 wurde ihm der Status eines parochus emeritus verliehen.

Tätigkeit im Bistum Münster beendet:

A m b a d a n CM, P. Jaison, wurde mit Ablauf des 31. Januar 2023 von seinen Aufgaben als Pastor in Datteln St. Amandus entpflichtet. Er wird seinen Dienst im Bistum Münster beenden.

B e r g e r M S C, P. Ludger, derzeit Seelsorger mit dem Titel Krankenhauspfarrer im St. Elisabeth-Krankenhaus Herten, wurde mit Ablauf des 15. Januar 2023 von seinen Aufgaben entpflichtet. Er wird seinen Dienst im Bistum Münster beenden.

M a n t u b u S S C C, Adalbert Mfiyolo, Pater, wurde mit Ablauf des 31. Dezember 2022 von seinen Aufgaben als Pastor in Lünen St. Marien entpflichtet. Er wird seinen Dienst im Bistum Münster beenden.

AZ: 500

Art. 14

Unsere Toten

G e b i n g, Heinrich, Pfarrer em., geboren am 25. August 1937 in Crosewick bei Vreden. Zum Priester geweiht am 29. Juni 1964 in Münster. Nach seiner Priesterweihe war er zunächst als Kaplan in Wettringen St. Petronilla tätig, bevor er 1968 Vikar in Billerbeck St. Johannes d. T. wurde. 1973 erhielt er die Ernennung zum Kaplan in Lengerich St. Margaretha, bevor ihm im Jahr 1979 die Pfarrstelle Zur Heiligen Familie in Rhede übertragen wurde. Viele Jahre war er zusätzlich Leiter des Pfarrverbandes Rhede. Seit seiner Emeritierung im Jahr 2007 war er in Vreden St. Georg wohnhaft und in der Seelsorge weiterhin aktiv. Pfarrer em. Gebing verstarb am 18. November 2022 in Vreden im Alter von 85 Jahren.

K a b o n, Johannes, Pfarrer, geboren am 11. Dezember 1967 in Delmenhorst. Er wuchs in seiner Heimatstadt auf, ging dort zur Schule und absolvierte eine Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten bei der Stadtverwaltung. Später entschloss er sich, sein Leben neu auszurichten und Priester zu werden. Daher legte er 1992 am Studienheim St. Klemens für Priesterspätberufene in Bad Driburg das Abitur ab und studierte anschließend Theologie in Münster und München. Am 3. Juni 2001 empfing er im Dom zu Münster die Priesterweihe. Im Anschluss an die Priesterweihe war er zur Aushilfe in den Pfarrgemeinden in Bocholt St. Michael (Suderwich), in Isselburg St. Bartholomäus und St. Pankratius (Anholt) sowie in Dinklage St. Katharina tätig. Am 15. Juni 2001 wurde er zum Kaplan an den Pfarrkirchen in Löningen St. Vitus und St. Johannes (Evenkamp) ernannt. Er trat seinen Dienst am 17. August 2001 an. Mit der Emeritierung des Pfarrers wurde ihm ab dem 1. Februar 2007 die Verwaltung der beiden Pfarreien übertragen. Von 2001 bis 2006 war er zusätzlich als Religionslehrer an den Berufsbildenden Schulen am Museumsdorf in Cloppenburg in deren Außenstelle in Löningen, von 2004 bis 2007 auch am Copernikus-Gymnasium Löningen tätig. Von Dezember 2002 bis November 2008 übernahm er auch die Aufgabe des Bezirkskuraten der Deutschen Pfadfinderschaft St. Georg im Bezirk Oldenburg. Am 12. März 2007 wurde ihm die Pfarrstelle in Dinklage St. Catharina übertragen. Dort wurde er am 8. Juli 2007 in sein Amt eingeführt. Seit September 2007 hatte er zudem das Amt des Präses der örtlichen Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) inne. Er verstarb plötzlich und unerwartet am 7. Dezember 2022, wenige Tage vor seinem Geburtstag im 54. Lebensjahr.

AZ: 500

Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflich Münsterschen Offizialates in Vechta

Art. 15 Ankündigung Mitarbeitendenversammlung der Pastoralreferenten/-innen und Pastoralen Mitarbeiter/-innen aus dem oldenburgischen Teil der Diözese Münster

Mitarbeitendenversammlung der Pastoralreferenten/-innen und Pastoralen Mitarbeiter/-innen aus dem oldenburgischen Teil der Diözese Münster

Am Freitag, den 20. Januar 2022 findet die diesjährige Mitarbeitendenversammlung für die Berufsgruppe der Pastoralreferenten/-innen und Pastoralen Mitarbeiter/-innen (Offizialatsbezirk Idenburg) statt.

Ort: Antoniushaus Vechta, Klingenhagen 6, 49377 Vechta

Zeit: 9.00 bis 12.00 Uhr

Grundlage ist der § 21 der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

KIRCHLICHES AMTSBLATT
FÜR DIE DIÖZESE MÜNSTER

Bischöfliches Generalvikariat
- Amtsblatt -
Domplatz 27
48143 Münster