



# KIRCHLICHES AMTSBLATT

ERZBISTUM  
HAMBURG

28. JAHRGANG

HAMBURG, 21. DEZEMBER 2022

Nr. 11

## INHALT

|  |  |
|--|--|
| Art.: 115 Gesetz zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse ..... 128  |  |
| Art.: 116 Bekanntmachung der Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes..... 133   |  |
| Art.: 117 Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst..... 138   |  |
| Art.: 118 Richtlinie für den Erzbischöflichen Hilfsfonds zur Unterstützung im Rahmen von energiepreisbedingten finanziellen Notlagen (Energiekostenfonds) ..... 154  |  |
| Art.: 119 Gesetz zur Änderung der Rahmenordnung für die Vermögens- und Immobilienreform im Erzbistum Hamburg (RahO-VIR) ..... 155  |  |
| Art.: 120 Gesetz über den pastoralen Innovationsfonds (PastIfG) ..... 157  |  |
| Art.: 121 Gesetz zur Änderung des Kirchenvermögensverwaltungsgesetzes für das Erzbistum Hamburg (KVVVG) ..... 160  |  |
| Art.: 122 Festlegung des Wahltermins für die Wahlen zu den Kirchenvorständen sowie zu den Gemeindeteams in den katholischen Kirchengemeinden (Pfarreien) Heilige Familie (Güstrow), St. Paulus Apostel der Völker (Hamburg), St. Ansgar (Hamburg), St. Knud (Husum), St. Nikolaus (Itzehoe), St. Anna (Schwerin), St. Maria (Hamburg), Stella Maris (Flensburg), St. Laurentius (Wismar), Herz Jesu (Rostock), Sankt Ansgar (Rendsburg) und Zu den Lübecker Märtyrern (Lübeck) ..... 161 | für die Wahlen zu den Kirchenvorständen und Gemeindeteams in den katholischen Kirchengemeinden (Pfarreien) Heilige Familie (Güstrow), St. Paulus Apostel der Völker (Hamburg), St. Ansgar (Hamburg), St. Knud (Husum), St. Nikolaus (Itzehoe), St. Anna (Schwerin), St. Maria (Hamburg), Stella Maris (Flensburg), St. Laurentius (Wismar), Herz Jesu (Rostock), Sankt Ansgar (Rendsburg) und Zu den Lübecker Märtyrern (Lübeck) ..... 161               |
| Art.: 123 Festlegung von Terminen und Fristen nach § 1 Absatz 4 des Gesetzes über die Besetzung der Verwaltungsorgane der Kirchengemeinden im Erzbistum Hamburg (VwOBG), § 1 Absatz 5 des Gesetzes über die Wahl der Gemeindeteams im Erzbistum Hamburg (GTWahlG)  | Art.: 124 Dekret über die Amtszeiten der amtierenden Kirchenvorstände, Fachausschüsse und Gemeindeteams in den Pfarreien Heilige Familie (Güstrow), St. Paulus Apostel der Völker (Hamburg), St. Ansgar (Hamburg), St. Knud (Husum), St. Nikolaus (Itzehoe), St. Anna (Schwerin), St. Maria (Hamburg), Stella Maris (Flensburg), St. Laurentius (Wismar), Herz Jesu (Rostock), Sankt Ansgar (Rendsburg) und Zu den Lübecker Märtyrern (Lübeck) ..... 168 |
|  | Art.: 125 Dienstgebervertreter für das Erzbistum Hamburg in der Regional KODA Nord-Ost..... 169  |
|  | Art.: 126 Besinnungs- und Gebetstage für Priester und Diakone ..... 169  |
|  | Art.: 127 Besondere Geburtstage 2023 ..... 169   |
|  | Art.: 128 Weihejubiläen von Priestern und sowie Sendungsjubiläen 2023 ..... 172  |
|  | Art.: 129 Kirchliche Statistik – Erhebungsbogen für das Jahr 2022..... 172   |
|  | Art.: 130 KODA-Wahl 2022 - Mitteilung des Wahlergebnisses ..... 172  |
|  | <b>Kirchliche Mitteilungen</b>   |
|  | Personalchronik Hamburg..... 173   |

Innen, Ihren Angehörigen  
und allen Menschen, die Ihnen nahestehen  
wünsche ich  
ein gnadenreiches Weihnachtsfest  
und ein gesegnetes Jahr 2023

† Dr. Stefan Heße  
Erzbischof

Art.: 115

**Gesetz zur Änderung der Grundordnung  
des kirchlichen Dienstes im Rahmen  
kirchlicher Arbeitsverhältnisse**

Vom 6. Dezember 2022

**Artikel 1  
Änderung der Grundordnung  
des kirchlichen Dienstes im Rahmen  
kirchlicher Arbeitsverhältnisse**

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22. September 1993, in Kraft gesetzt am 18. Oktober 1993 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Osnabrück, Bd. 49, Nr. 27, Art. 288, S. 252 ff., v. 29. Oktober 1993), für das Erzbistum Hamburg fortgeltend gemäß Artikel 11 Absatz 1 Satz 1 des Vertrages zwischen dem Heiligen Stuhl und der Freien und Hansestadt Hamburg, dem Land Mecklenburg-Vorpommern und dem Land Schleswig-Holstein über die Errichtung von Erzbistum und Kirchenprovinz Hamburg (Kirchliches Amtsblatt für die Erzdiözese Hamburg, 1. Jg., Nr. 1, Art. 1, S. 1 ff., v. 27. Januar 1995), geändert am 30. Juni 2005 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 11. Jg., Nr. 8, Art. 93, S. 138 ff., v. 8. Juli 2005), sowie am 1. September 2011 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 17. Jg., Nr. 9, Art. 86, S. 105, v. 15. September 2011), zuletzt geändert am 1. Juli 2015 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 21. Jg., Nr. 8, Art. 92, S. 98 ff., v. 16. Juli 2015) 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) Kirchliche 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. Für 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 Organ-dienstverhältnisses 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) Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirch-

licher 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. Wenn 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) Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet. Sie 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) Die Kirche sieht sich in ihrem Wirken dem christlichen Auftrag verpflichtet, alle Menschen zu den Grundvollzügen der Kirche einzuladen. Dazu zählen die Verkündigung und Verbreitung des Evangeliums (kerygma-martyria), die gemeinsamen gottesdienstlichen Feiern (leiturgia), der Dienst am Mitmenschen (diakonia) sowie die gelebte Gemeinschaft (koinonia). Diese 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) Katholische Einrichtungen sind geprägt durch das christliche Gottes- und Menschenbild. Das Gebot der Nächstenliebe gehört gemeinsam mit der Gottesliebe zum Kern des christlichen

Glaubens. Das Leben ist ein Geschenk aus der Hand Gottes, das zu schützen und zu achten ist. Auf dieser Grundlage arbeiten kirchliche Einrichtungen mit allen Menschen guten Willens zusammen.

- (2) Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. Alle 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. Vorausgesetzt 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) Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. Er hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Er 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) Die Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung ist eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess. Der Dienstgeber ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen. Unerlässlich 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**

Zu den wechselseitigen Pflichten von Dienstgeber und Mitarbeitenden gehört die Verwirklichung des Sendungsauftrags und die gemeinsame Sorge für alle in der Kirche Tätigen. Dabei 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) Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind zu beseitigen, künftige Benachteiligungen zu verhindern. Dazu gehört auch die Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst. Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern.
- b) Die 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. Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit.
- c) Führung in der Kirche fördert die Entfaltung der fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit. Der Dienstgeber entwickelt Konzepte guter Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung des christlichen Menschenbildes und setzt diese konsequent um. Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden Führungsstil verpflichtet. Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit.
- d) Der Dienstgeber nimmt seine Verantwortung für die physische, psychische und seelische Gesundheit aller Mitarbeitenden in der Einrichtung während des Dienstes ernst. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Leitungsaufgaben.
- e) Kirchliche Einrichtungen fördern die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben.
- f) Die wirtschaftliche Betätigung kirchlicher Einrichtungen hat stets der Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrages zu dienen. Die Standards einer an den kirchlichen Zwecken und christlichen Werten ausgerichteten Unternehmensführung sind einzuhalten. Diese 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. Kirchliche Einrichtungen übernehmen Verantwortung für ethisch-nachhaltiges Investieren kirchlichen Vermögens. Der Dienstgeber verpflichtet sich, die eigene Organisation

wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig aufzustellen; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeitsplätzen.

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

7. Artikel 5 wird wie folgt neu gefasst:

#### **„Artikel 5 Fort- und Weiterbildung**

- (1) Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. Diese umfasst die fachlichen Erfordernisse, ebenso wie die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten.
  - (2) Allen 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. Darüber 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. Die (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) Die Kosten für Fort- und Weiterbildung trägt in der Regel der Dienstgeber. Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.“
8. Nach dem neu gefassten Artikel 5 wird ein neuer Artikel 6 eingefügt; der bisherige Artikel 6 wird zum neuen Artikel 10, der bisherige Artikel 10 wird zum neuen Artikel 11.
- a) Der neue Artikel 6 erhält folgende Fassung:

#### **„Artikel 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses**

- (1) Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber fachlich befähigt und persönlich geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. Im 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. Im Bewerbungsverfahren ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren. Mit 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) Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. Sie müssen daher katholisch sein.
  - (5) Wer sich kirchenfeindlich betätigt, wird nicht eingestellt. Das gilt auch für Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind. Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.“
- b) Der neue Artikel 10 (bisheriger Artikel 6) wird wie folgt geändert:
- aa) In Absatz 1
    - werden die Wörter „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ durch das Wort „Mitarbeitenden“ ersetzt,
    - werden die Wörter „als kirchliche Arbeitnehmer“ gestrichen,
    - wird das Wort „Vereinigungen“ gestrichen,
    - werden vor und nach dem Wort „Koalitionen“ die Klammern gestrichen.
  - bb) Absatz 3 wird wie folgt neu gefasst:
 

„Die ausreichende organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet.“
  - cc) Nach Absatz 4 wird folgender neuer Absatz 5 angefügt:
 

„Das Nähere regeln die jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.“
- c) Der neue Artikel 11 wird wie folgt geändert:
- aa) In Absatz 1 werden die Wörter „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ durch das Wort „Mitarbeitender“ ersetzt.

bb) In Absatz 2 wird

- das Wort „werden“ durch das Wort „bestehen“ ersetzt und das Wort „gebildet“ gestrichen,
- am Ende folgender neuer Satz 2 angefügt: „Für Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts sind Einigungsstellen zuständig.“

cc) In Absatz 3 werden

- in Satz 1 nach dem Wort „Richter“ die Wörter „und Richterinnen“ eingefügt,
- in Satz 2 nach dem Wort „Richter“ die Wörter „bzw. zur Richterin“ eingefügt.

dd) Nach Absatz 3 werden folgende neue Absätze 4 und 5 angefügt:

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

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

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) Die Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen. Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben hiervon unberührt.
- (3) Kirchenfeindliche Betätigungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, können rechtlich geahndet werden. Kirchenfeindliche Betätigungen erfassen Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. Hierzu 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) Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(5) Erfüllen Mitarbeitende die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass sie den Anforderungen wieder genügen. Im 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. Wenn 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) Bei jeder die Mindestgröße erfüllenden Einrichtung ist der Dienstgeber verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. Zur Förderung und Unterstützung ihrer Arbeit werden auf der Ebene der (Erz-)Diözesen und des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Deutsche Bischofskonferenz) Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet. Die 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. Artikel 9 wird wie folgt neu gefasst:

#### „Artikel 9

##### **Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst**

- (1) Die 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). Die Parität ist dabei in formeller wie materieller Hinsicht zu gewährleisten.
- (2) Die Zusammenarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist durch das Konsensprinzip geprägt; Beschlüsse bedürfen einer qualifizierten Mehrheit. Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind durch unmittelbare oder mittelbare demokratische Wahl legitimiert.
- (3) Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben gelöst werden. Streik und Aussperrung widersprechen diesem Grundsatz und scheiden daher aus. Kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge mit tariffähigen Arbeitnehmerkollektiven (Gewerkschaften) ab. Kommt ein Beschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, können beide Seiten der Kommission ein verbindliches Vermittlungsverfahren unter neutralem Vorsitz einleiten. Das 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) Um Rechtswirksamkeit zu erlangen, bedürfen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kom-

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

(5) Für Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig. Dies 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. Nach dem neuen Artikel 11 wird folgender neuer 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 und Bekanntmachung**

Dieses Gesetz tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in Kraft. Der ab dem 1. Januar 2023 geltende Wortlaut der Grundordnung des kirchlichen Dienstes wird im Kirchlichen Amtsblatt des Erzbistums Hamburg bekannt gemacht.

H a m b u r g, 6. Dezember 2022

**L. S. † Dr. Stefan Heße  
Erzbischof von Hamburg**

Art.: 116

**Bekanntmachung der Neufassung der  
Grundordnung des kirchlichen Dienstes**

Vom 6. Dezember 2022

Aufgrund von Artikel 2 Satz 2 des Gesetzes zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes

im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 6. Dezember 2022 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 28. Jg., Nr. 11) wird nachstehend der Wortlaut der Grundordnung des kirchlichen Dienstes in der ab dem 1. Januar 2023 geltenden Fassung bekannt gemacht. Die Neufassung berücksichtigt:

1. die am 22. September 1993 beschlossene Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, in Kraft gesetzt am 18. Oktober 1993 (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Osnabrück, Bd. 49, Nr. 27, Art. 288, S. 252 ff., v. 29. Oktober 1993), für das Erzbistum Hamburg fortgeltend gemäß Artikel 11 Absatz 1 Satz 1 des Vertrages zwischen dem Heiligen Stuhl und der Freien und Hansestadt Hamburg, dem Land Mecklenburg-Vorpommern und dem Land Schleswig-Holstein über die Errichtung von Erzbistum und Kirchenprovinz Hamburg (Kirchliches Amtsblatt für die Erzdiözese Hamburg, 1. Jg., Nr. 1, Art. 1, S. 1 ff., v. 27. Januar 1995),
2. die Änderung vom 30. Juni 2005 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 11. Jg., Nr. 8, Art. 93, S. 138 ff., v. 8. Juli 2005),
3. die Änderung vom 1. September 2011 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 17. Jg., Nr. 9, Art. 86, S. 105, v. 15. September 2011),
4. die Änderung vom 1. Juli 2015 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 21. Jg., Nr. 8, Art. 93, S. 98 ff., v. 17. Juli 2015),
5. die Änderung vom 6. Dezember 2022 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 28. Jg., Nr. 11).

H a m b u r g, 6. Dezember 2022

**L. S. † Dr. Stefan Heße  
Erzbischof von Hamburg**

**Grundordnung des kirchlichen Dienstes**

Vom 22. September 1993

in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. November 2022

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

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen und Dienste, die die Kirche unterhält und

anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,

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

die folgende

### **Grundordnung des kirchlichen Dienstes**

#### **Artikel 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Grundordnung enthält die spezifischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes und regelt Anforderungen und Erwartungen an die Dienstgeber und Mitarbeitenden der Einrichtungen der katholischen Kirche.
- (2) Kirchliche 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. Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.
- (3) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere
  - a) Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses tätig sind,
  - b) Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
  - c) Ordensangehörige, Personen im Noviziat und Postulat,
  - d) Führungskräfte, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses tätig sind,
  - e) zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen
  - f) ehrenamtlich Tätige, die Organmitglieder sind.
- (4) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der jeweilige Rechtsträger der Einrichtung.
- (5) Diese Grundordnung gilt für
  - a) die (Erz-)Diözesen,
  - b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
  - c) die Verbände von Kirchengemeinden,
  - d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
  - e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
  - f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbe-

schadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen

und deren rechtlich unselbstständige Einrichtungen.

- (6) Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Beglaubigung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

#### **Artikel 2 Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes**

- (1) Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet. Sie 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) Die Kirche sieht sich in ihrem Wirken dem christlichen Auftrag verpflichtet, alle Menschen zu den Grundvollzügen der Kirche einzuladen. Dazu zählen die Verkündigung und Verbreitung des Evangeliums (*kerygma-martyria*), die gemeinsamen gottesdienstlichen Feiern (*leiturgia*), der Dienst am Mitmenschen (*diakonia*) sowie die gelebte Gemeinschaft (*koinonia*). Diese Grundvollzüge bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.

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

- (1) Katholische Einrichtungen sind geprägt durch das christliche Gottes- und Menschenbild. Das Gebot



der Nächstenliebe gehört gemeinsam mit der Gottesliebe zum Kern des christlichen Glaubens. Das Leben ist ein Geschenk aus der Hand Gottes, das zu schützen und zu achten ist. Auf dieser Grundlage arbeiten kirchliche Einrichtungen mit allen Menschen guten Willens zusammen.

- (2) Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. Alle 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. Vorausgesetzt 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) Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. Er hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Er 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) Die Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung ist eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess. Der Dienstgeber ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen. Unerlässlich ist, dass das Profil nicht nur in Leitbildern und Konzepten verankert ist, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeiterschaft mitgestaltet, von allen mit Leben gefüllt und für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.

#### **Artikel 4 Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber**

Zu den wechselseitigen Pflichten von Dienstgeber und Mitarbeitenden gehört die Verwirklichung des Sendungsauftrags und die gemeinsame Sorge für alle in der Kirche Tätigen. Dabei 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) Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind zu beseitigen, künftige Benach-

teiligungen zu verhindern. Dazu gehört auch die Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst. Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern.

- b) Die 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. Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit.
- c) Führung in der Kirche fördert die Entfaltung der fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit. Der Dienstgeber entwickelt Konzepte guter Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung des christlichen Menschenbildes und setzt diese konsequent um. Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden Führungsstil verpflichtet. Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit.
- d) Der Dienstgeber nimmt seine Verantwortung für die physische, psychische und seelische Gesundheit aller Mitarbeitenden in der Einrichtung während des Dienstes ernst. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Leitungsaufgaben.
- e) Kirchliche Einrichtungen fördern die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben.
- f) Die wirtschaftliche Betätigung kirchlicher Einrichtungen hat stets der Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrags zu dienen. Die Standards einer an den kirchlichen Zwecken und christlichen Werten ausgerichteten Unternehmensführung sind einzuhalten. Diese 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. Kirchliche Einrichtungen übernehmen Verantwortung für ethisch-nachhaltiges Investieren kirchlichen Vermögens. Der Dienstgeber verpflichtet sich, die eigene Organisation wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig aufzustellen; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeitsplätzen.
- g) Der Dienstgeber sorgt dafür, dass Positionen, die dem christlichen Menschenbild widersprechen, keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.

#### **Artikel 5 Fort- und Weiterbildung**

- (1) Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf beruf-

liche Fort- und Weiterbildung. Diese umfasst die fachlichen Erfordernisse, ebenso wie die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten.

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

#### **Artikel 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses**

- (1) Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber fachlich befähigt und persönlich geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. Im 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. Im Bewerbungsverfahren ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren. Mit 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) astorale und katechetische Tätigkeiten können nur Personen übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.
- (4) Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. Sie müssen daher katholisch sein.

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

#### **Artikel 7**

#### **Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis**

- (1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.
- (2) Die Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen. Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben hiervon unberührt.
- (3) Kirchenfeindliche Betätigungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, können rechtlich geahndet werden. Kirchenfeindliche Betätigungen erfassen Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. Hierzu 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) Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.
- (5) Erfüllen Mitarbeitende die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass sie den Anforderungen wieder genügen. Im 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. Wenn alle mildereren, weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt als äußerste, allerletzte Maßnahme („ultima ratio“) eine Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.

### **Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht**

- (1) Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeitenden nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden und die mit den Dienstgebern zum Wohl der Einrichtung und der Dienstnehmer zusammenwirken.
- (2) Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen.
- (3) Dienstvereinbarungen, die nach Maßgabe der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten unmittelbar und zwingend.
- (4) Bei jeder die Mindestgröße erfüllenden Einrichtung ist der Dienstgeber verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. Zur Förderung und Unterstützung ihrer Arbeit werden auf der Ebene der (Erz-)Diözesen und des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Deutsche Bischofskonferenz) Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet. Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Kosten tragen die jeweiligen (Erz-)Diözesen bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands.
- (5) Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

### **Artikel 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst**

- (1) Die 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). Die Parität ist dabei in formeller wie materieller Hinsicht zu gewährleisten.
- (2) Die Zusammenarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist durch das Konsensprinzip geprägt; Beschlüsse bedürfen einer qualifizierten Mehrheit. Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind durch unmittelbare oder mittelbare demokratische Wahl legitimiert.
- (3) Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und

Mitarbeitenden bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben gelöst werden. Streik und Aussperrung widersprechen diesem Grunderfordernis und scheiden daher aus. Kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge mit tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) ab. Kommt ein Beschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, können beide Seiten der Kommission ein verbindliches Vermittlungsverfahren unter neutralem Vorsitz einleiten. Das 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) Um Rechtswirksamkeit zu erlangen, bedürfen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. Für die kirchlichen Dienstgeber gelten die durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse unmittelbar und zwingend. Der Dienstgeber hat sicherzustellen, dass diese Beschlüsse arbeitsvertraglich ordnungsgemäß in Bezug genommen werden. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die Anwendung der einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nach denen sich ihre zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen richten.
- (5) Für Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig. Dies schließt die Anrufung staatlicher Gerichte bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsverhältnis nicht aus.
- (6) Die nähere Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens erfolgt in den jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

### **Artikel 10 Koalitionsfreiheit**

- (1) Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Koalitionen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.
- (2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.
- (3) Die ausreichende organisatorische Einbindung von

Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet.

- (4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.
- (5) Das Nähere regeln die jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

### **Artikel 11 Gerichtlicher Rechtsschutz**

- (1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitender dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.
- (2) Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts bestehen für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte. Für Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts sind Einigungsstellen zuständig.
- (3) Die Richter und Richterinnen sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. Zum Richter bzw. zur Richterin kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.
- (4) Vor kirchlichen Arbeitsgerichten wird allen Beteiligten ein Anspruch auf rechtliches Gehör gewährt. Die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsgerichten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile sind öffentlich.
- (5) Näheres regelt die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).

### **Artikel 12 Evaluation**

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

Art.: 117

## **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 Erzbistum Hamburg, 21. Jg., Nr. 8, Art. 91, S. 95 ff., v. 16. Juli 2015) wird nach Beratung und Beschlussfassung in der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands am 22. November 2022 wie folgt neu gefasst:

## **Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst**

### **I. Präambel**

1. Auftrag der Kirche ist es, alle Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu führen.<sup>1</sup> In 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. Diesem 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. Wer in der Kirche tätig ist, wirkt an der Erfüllung dieses Auftrags mit. Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden – unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste, der Rechtsgrundlage ihres Wirkens oder der Religionszugehörigkeit – eine Dienstgemeinschaft.
2. In 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). Die 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. Die Mitarbeit im Dienst kann sowohl ehrenamtlich als auch beruflich geschehen. Sie 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. Für alle, die im kirchlichen Dienst stehen, trägt die Kirche als Ganze eine besondere Verantwortung. Aufgrund ihrer Sendung ist sie verpflichtet, die Persönlichkeit und Würde des Einzelnen zu achten und zu schützen. Hierzu zählt auch die Verwirklichung des Gebotes der Lohngerechtigkeit. Kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht muss daher außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundsätzen gerecht werden, wie sie die

Katholische Soziallehre herausgearbeitet hat.

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

## II. Geltungsbereich (Art. 1)

1. Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ ist die zentrale Rechtsquelle der katholischen Arbeitsverfassung in Deutschland. Ihre 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. Als 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. Dabei sind die Aufgaben, welche von den Einrichtungen wahrgenommen werden, sehr vielfältig. Vorwiegend 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. Bei ganz überwiegend der Gewinnerzielung dienenden Organisationen ist der „Konnex zum glaubensdefinierten Selbstverständnis aufgehoben.“<sup>2</sup> Entscheidend 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. Der Begriff der Mitarbeitenden im Sinne dieser Ordnung ist umfassend zu verstehen und erfasst alle diejenigen, die Teil der Dienstgemeinschaft sind. Der persönliche Anwendungsbereich der Grundordnung erstreckt sich insbesondere auf alle Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses beschäftigt sind. Darüber hinaus gilt die Grundordnung auch für Führungskräfte im kirchlichen Dienst, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses<sup>3</sup> tätig

sind, für Auszubildende sowie Ehrenamtliche, die Organmitglieder sind. Dasselbe gilt für Kleriker, Kandidaten<sup>4</sup> für das Weiheamt, Ordensangehörige<sup>5</sup> sowie Personen im Noviziat und Postulat, deren Dienstrecht universal- oder partikularkirchenrechtlich ausgestaltet ist (vgl. z. B. cc. 232 ff. CIC). Kennzeichnend 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. Soweit dies der Fall ist, gehen die einschlägigen Regelungen des allgemeinen Kirchenrechts bzw. des Eigenrechts der jeweiligen Ordensinstitute den Vorgaben der Grundordnung vor.

4. Im 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. Davon abgrenzend normiert Absatz 6 in Folge des Urteils des Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur vom 31.03.2010<sup>6</sup>, 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. Die Übernahmeerklärung ist in diesem Fall konstitutive Bedingung für die Geltung der Grundordnung. Wenn 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. Kirchliche 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). Kirche dient dazu, den Sendungsauftrag Jesu zu verwirklichen. Der 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. [...] Das 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. Das Reich aufbauen bedeutet arbeiten zur Befreiung vom Übel in allen seinen Formen.<sup>47</sup> Das Reich Gottes ist ein Reich der Gerechtigkeit, des Friedens, der Freude und Hoffnung. Es 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. Nach 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. Die in der Kirche Tätigen sind dem Sendungsauftrag verbunden. In diesem Sinne ist das Miteinander in der Dienstgemeinschaft eine geschwisterliche Gemeinschaft, die getragen und geprägt ist vom Wirken des Heiligen Geistes.

2. Alle 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. Jedes Glied dieser Dienstgemeinschaft leistet seinen Beitrag, um die gegenwärtige Welt auf die Vision des kommenden Reiches Gottes hin zu verändern. In dieser religiösen Dimension ihres Auftrags unterscheiden sich die kirchlichen Einrichtungen grundlegend von den Einrichtungen der säkularen Welt. Daraus 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. In der kirchlichen Einrichtung selbst muss sichtbar und erfahrbar werden, dass sie sich dem Auftrag Christi verpflichtet und der Gemeinschaft der Kirche verbunden weiß. Alle 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“<sup>48</sup> mitzuwirken.
3. Kirche 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*). Diese vier Grundvollzüge oder Handlungsfelder von Kirche bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stel-

lenwert.<sup>9</sup> Es gibt keine Über- oder Unterordnung. Kirchliches Wirken erfordert ein Tätigwerden in allen vier Handlungsfeldern, die ein Koordinatensystem bilden, in dessen Mitte die Einheit von Gottes- und Nächstenliebe steht. Sie umschreiben jene Felder kirchlichen Wirkens, die für die Kirche konstitutiv sind. Das gilt auf der Ebene der Gesamtkirche genauso wie in der Ortskirche und in jeder kirchlichen Einrichtung. Auch 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. Mit 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. Zum einen ist die Verkündigung des Glaubens mehr als Predigt und Katechese, mehr als Wissens- und Kenntnisvermittlung. Zum anderen umfasst Kirchesein mehr als das, was man im Kontext gerichtlicher Auseinandersetzungen über das kirchliche Arbeitsrecht verkürzend als „Verkündigungsauftrag“ umschreibt. Nach 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. Dazu 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.“<sup>40</sup> Ebenso wie das Hören auf das Wort Gottes und die Feier der Sakramente ist auch die tätige Nächstenliebe ein Ort der Gottesbegegnung, wohingegen „die Abwendung vom Nächsten auch für Gott blind macht.“<sup>41</sup> Das 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. Die 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. Das 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. Die Eigenart

- kirchlicher Einrichtungen weist einen engen Bezug zum kirchlichen Sendungsauftrag auf und wurzelt im christlichen Gottes- und Menschenbild. Nach christlichem Verständnis trägt jeder Mensch als Gottes Ebenbild eine einzigartige Würde in sich.<sup>12</sup> Als personales Ebenbild Gottes ist der Mensch zur verantwortlichen und schöpferischen Gestaltung der Welt aufgerufen. Im Verhältnis der Menschen untereinander verlangt die Gottesebenbildlichkeit eines jeden Menschen, den Anderen um dieser besonderen Würde willen zu achten. Allen Menschen muss der gleiche Achtungsanspruch zukommen, in allen Momenten ihres Daseins und ungeachtet ihrer gesellschaftlichen Stellung, ihrer beruflichen Funktion und ihrer Verdienste. Die 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. Neben 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. Diese 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.“<sup>13</sup> Aus der Liebe Gottes geht alles hervor, durch sie nimmt alles Gestalt an, und alles strebt ihr zu.<sup>14</sup> Jesus hat das Gebot der Gottesliebe mit demjenigen der Nächstenliebe zu einem einzigen Auftrag unlösbar zusammengeschlossen. Der 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‘.“<sup>15</sup> Deshalb 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. Sie brauchen Menschlichkeit. Sie brauchen die Zuwendung des Herzens. Für 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 ändern mit dem Herzen zuwenden, so dass dieser ihre menschliche Güte zu spüren bekommt [...]. Sie 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.“<sup>16</sup>
  3. Kirchliche Einrichtungen sind lebensfördernd und lebensbejahend. Das Eintreten für das Leben in allen seinen Phasen gehört zu den grundlegenden Überzeugungen der Christinnen und Christen. Gott 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. Das Leben ist nach christlicher Überzeugung von Gott geschenkt. Die einzigartige Würde des Menschen hängt nicht davon ab, ob er sich dieser Würde bewusst ist und sie selbst zu wahren weiß. Jeder 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. Der Schutz des Lebens, des vorgeburtlichen ebenso wie des geborenen und des endenden, bildet eine tragende Säule des christlichen Ethos. Aus dem Zeugnis für das Leben ergibt sich, dass die Kirche in allen ihren Einrichtungen gegen Abtreibung und für das Leben eintritt. 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. 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. Kirchliche Einrichtungen verstehen sich insoweit als Schutzräume für das Leben. Christus nahm sich besonders den Armen, Kranken und Pflegebedürftigen an. Zu einer Kultur des Lebens gehört auch das Wissen um die eigene Endlichkeit, die von niemand willkürlich herbeigeführt werden darf. Handlungen aktiver Sterbehilfe sind mit dieser Überzeugung unvereinbar und haben in kirchlichen Einrichtungen daher keinen Raum.
  4. Die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen mit ihren vielfältigen Erfahrungen, Fähigkeiten und Zugehörigkeiten ist prägend für das christliche Ethos. Viele unterschiedliche Menschen wirken bei der Erfüllung des kirchlichen Sendungsauftrags zusammen. Jeder von ihnen kann mit seiner einmaligen Lebensgeschichte eine Bereicherung für alle sein. Wer mit Kirche in Berührung kommt, sollte damit rechnen dürfen, willkommen zu sein. Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist keine Bedrohung, sondern bietet die Möglichkeit der Vervollkommnung. Kirchlicher 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. Sie 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. Denn alle können auf ihre Weise das Evangelium in unserer Zeit auslegen und es den Zeitgenossen durch ihr Lebenszeugnis mitteilen.<sup>47</sup> Eine Kirche, die sich als Kirche in der Welt und für die Welt versteht, muss nach innen wie nach außen offen und einladend sein. Die Einladung und Bitte zur Mitarbeit an alle gilt in besonderem Maße für die sozial-karitativen und erzieherischen Dienste: „Eine Kirche ‚im Aufbruch‘ ist eine Kirche mit offenen Türen. Zu den anderen hinausgehen, um an die menschlichen Randgebiete zu gelangen, bedeutet nicht, richtungs- und sinnlos auf die Welt zuzulaufen. [...] Die Kirche ist berufen, immer das offene Haus des Vaters zu sein.“<sup>48</sup> Der 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.“<sup>49</sup> Kulturelle 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. Alle 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. Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben hiervon unberührt.

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

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

6. Erhalt 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.<sup>24</sup> Ein 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. Die Arbeit am Leitbild und dessen Fortentwicklung bietet unter Beteiligung der Mitarbeitenden die Chance, ein gemeinsames Verständnis des kirchenspezifischen Charakters der Einrichtung zu entwickeln und ihr Handeln danach auszurichten. Solche Prozesse können dazu beitragen, nach innen Orientierung, Sinn und Zusammenhalt zu stiften und nach außen Wahrnehmbarkeit, Verlässlichkeit und Vertrauen zu generieren. So wichtig Leitbild- und Profilierungsprozesse auch sind, um die christliche Identität der Einrichtung nach innen und außen zu stärken und kenntlich zu machen, praktische Wirkkraft entfalten diese Anstrengungen nur, wenn sie im alltäglichen Handeln, in der konkreten Arbeit der Dienstgemeinschaft rückgebunden sind und wenn die Sorge um die christliche Identität als ein permanenter, dynamischer Prozess verstanden wird. Träger und Führungskräfte haben den Auftrag, gemeinsam mit den Mitarbeitenden die für die jeweiligen Handlungsfelder wesentlichen Ziele und Werte, anhand derer Arbeit in der Einrichtung gestaltet werden kann, zu konkretisieren. Unerlässlich ist, dass sich dieses spezifische Profil nicht nur in theoretischen Leitlinien und ethischen Konzepten erschöpft, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeitenden mitgestaltet und von allen mit Leben gefüllt sowie für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.

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

1. Die Ausrichtung kirchlicher Einrichtungen im Hinblick auf den Sendungsauftrag erfordert die Set-



- zung von Zielen und die Benennung von Handlungsaufträgen. Trotz ihres Abstraktionsgrades bilden diese unerlässliche Orientierungsmarken und Angelpunkte der Verständigung sowie Selbstvergewisserung. Jede Konkretisierung des Profils setzt Maßstäbe, weckt Vorstellungen, Erwartungen und Hoffnungen; in ihrer praktischen Umsetzung kann sie nicht immer vor Enttäuschungen schützen. Mitarbeitende und Dienstgeber tragen als Teil der Dienstgemeinschaft in ihrer jeweiligen Funktion gemeinsam zur Verwirklichung des Sendungsauftrags der Kirche bei. Besondere Anforderungen werden dabei nicht nur an die Mitarbeitenden gestellt, sondern insbesondere auch an den Dienstgeber. Er ist in erster Linie dafür verantwortlich, dass die Bedingungen dafür geschaffen werden, dass die Mitarbeitenden ihren Auftrag in der Einrichtung glaubwürdig ausüben können. Gewinnmaximierung 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“.<sup>25</sup> Mit 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. Frauen gestalten Kirche. Sie arbeiten haupt- und ehrenamtlich in allen kirchlichen Handlungsfeldern von Pastoral und Caritas, in Forschung und Bildung, Medien, Diözesanverwaltungen, Verbänden und Gremien. Der Anteil von Frauen in kirchlichen Leitungspositionen hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Die deutschen Bischöfe bekennen sich ausdrücklich dazu, „an den verschiedenen Leitungsdiensten in der Kirche möglichst viele Frauen und Männer gerecht [zu] beteiligen“<sup>26</sup>. Auf der Frühjahrs-Vollversammlung 2019 in Lingen veröffentlichten die Bischöfe ihre Selbstverpflichtung, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen auf ein Drittel und mehr zu erhöhen und die Entwicklungen erneut in fünf Jahren zu überprüfen. Viele deutsche (Erz-)Diözesen arbeiten daran, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen zu erhöhen und haben entsprechende Maßnahmen installiert. Dazu 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. Aber auch jenseits der Leitungspositionen ist darauf zu achten, Frauen aufgrund ihres Geschlechts nicht zu benachteiligen. Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben hiervon unberührt.
  3. Die Sorge für andere ist Ausdruck der christlichen Nächstenliebe. Gott hat den Menschen aus Liebe erschaffen und ihn zur Liebe befähigt. Dabei birgt diese Sorge gleichzeitig häufig große praktische Herausforderungen. Das gilt insbesondere mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Kinderbetreuung oder etwa die Pflege von Angehörigen. Der Dienstgeber muss versuchen, Rahmenbedingungen zu schaffen, um den persönlichen Anforderungen des jeweiligen Lebensabschnitts möglichst Rechnung zu tragen.
  4. Von 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. Sexualisierte Gewalt ist aufs Schärfste zu verurteilen und kann unter keinen Umständen geduldet werden. Prävention von jeglicher Form von Gewalt ist eine zentrale Aufgabe von Kirche, auch in ihren Einrichtungen. Dienstgeber und Mitarbeitende sind sich dabei über ihre besondere Verantwortung im Klaren. Dabei sind insbesondere die Vorgaben des staatlichen Rechts sowie die einschlägigen kirchlichen Ordnungen<sup>27</sup> einzuhalten.
  5. Arbeit 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.“<sup>28</sup> Arbeit dient auch der Verwirklichung der Person. Es geht darum, „die Samen aufkeimen zu lassen, die Gott in jeden hineingelegt hat, seine Fähigkeiten, seine Initiative, seine Kräfte.“<sup>29</sup> Führungskräften im kirchlichen Dienst kommt hier eine besondere Verantwortung zu. Sie sind gehalten, die christlichen Maßstäbe und Grundsätze zu beachten und ihren Mitarbeitenden den notwendigen Raum und Rückhalt zur Entfaltung zu gewähren. Eine durch die Werte des christlichen Glaubens geprägte Führung weiß sich einer Kultur des Dienens verpflichtet. Führungskräfte 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. Zentral sind eine gegenseitige Wertschätzung, Respekt, verbindliche Absprachen, Motivation sowie die För-

derung von Innovation und Entwicklung. Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit. Konstruktive Kritik ist ausdrücklich willkommen.

6. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind praktizierte Nächstenliebe. Der Mensch steht im Mittelpunkt des kirchlichen Engagements. Dabei geht es nicht bloß um eine korrekte Umsetzung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen in diesem Bereich. Vielmehr 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. Dies 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. Die Schaffung sicherer Arbeitsstätten, um Arbeitsunfällen vorzubeugen, ist eine unabdingbare Voraussetzung hierfür. Darüber hinaus soll ein Arbeitsumfeld erhalten bzw. geschaffen werden, in dem sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in erster Linie Leitungsaufgaben. Ein Gelingen setzt jedoch ein fruchtbares Zusammenwirken aller in der Dienstgemeinschaft Beteiligten voraus. Die Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfolgt kontinuierlich und in ständig fortzuentwickelnden diözesanen und überdiözesanen Strukturen. Herauszuhebende Maßnahmen sind in diesem Kontext insbesondere die systematische Implementierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den (Erz-)Diözesen und Einrichtungen, die Stärkung eines gesundheitsorientierten Führungsverhaltens, die Verbesserung von Partizipation der Mitarbeitenden durch gemeinsames Handeln bei der Prävention im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Evaluation und Qualitätsmanagement.
7. Jeder Mensch hat eine unveräußerliche Würde, die von Gott gegeben und schützenswert ist. Deshalb kann sie von Menschen niemals verdient, verliehen oder aberkannt werden. Gott 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. In diesem Zusammenhang ist es ein wichtiges Anliegen, Menschen mit Behinderung mehr Zugang und Teilhabe am gesellschaftlichen, kirchlichen, aber insbesondere auch am Arbeitsleben zu ermöglichen. „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 verfele, nämlich in die Aufteilung von Starken und Gesunden auf der einen und den Schwachen und Kranken auf der anderen Seite. Die Arbeit im objektiven Sinne muß auch hier der Würde des Menschen untergeordnet werden, dem Subjekt der Arbeit und nicht dem wirtschaftlichen Vorteil.“<sup>30</sup> Das Recht auf Arbeit ist ein Menschenrecht. Menschen mit Schwerbehinderung und sogenannte Gleichgestellte genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Schutz. Dabei sind die Verschiedenheiten der Menschen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Einschränkungen zu berücksichtigen. Kirchliche Dienstgeber setzen sich dafür, eine behindertengerechte und barrierefreie Teilhabe von Mitarbeitenden zu fördern.
8. Die 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. Im Unterschied zu gewerblich ausgerichteten Unternehmen dienen kirchliche Einrichtungen der Erfüllung des Sendungsauftrags. Trotz dieser religiös begründeten Zielsetzung sind sie als wirtschaftlich Handelnde zugleich auch Unternehmen im betriebswirtschaftlichen Sinne und damit den Bedingungen sowie Gesetzmäßigkeiten der Ökonomie ausgesetzt.<sup>31</sup> Kirchliche Einrichtungen haben einen Selbstanspruch zu verwirklichen, der hohen Standards an Organisationsführung, Aufsicht und Kontrolle genügen muss und der Öffentlichkeit gegenüber rechenschaftspflichtig ist. Daher 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.<sup>32</sup> Von 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. „Das Geld muss dienen und nicht regieren!“<sup>33</sup> Dieser Grundsatz gilt für alle Verantwortlichen in den (Erz-)Diözesen, Pfarrgemeinden, sozial-karitativen Einrichtungen, Ordensgemeinschaften, katholischen Verbänden, kirchlichen Stiftungen, Banken und Hilfswerken. Sie sind dafür sensibilisiert, ob und wie die kirchlichen Geldanlagen dem Menschen dienen, nicht erst bei der Ertragsverwendung für

die Zwecke kirchlicher Einrichtungen, sondern auch bei der Renditeerwirtschaftung selbst.<sup>34</sup> Kirchliche Einrichtungen unterliegen bei ihren Investitionsentscheidungen, bei der Auswahl von Geldanlageformen und der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern noch strengeren Maßstäben als wirtschaftliche Unternehmen.<sup>35</sup>

9. „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.“<sup>36</sup> Kirchliche Einrichtungen verpflichten sich zu einem verantwortlichen Umgang mit natürlichen, wirtschaftlichen und betrieblichen Ressourcen. Hierzu gehört auch der Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen sowie der Klima- und Umweltschutz. Die kirchlichen Zwecken dienende Arbeit soll langfristig ermöglicht werden. Die in der Arbeit verkörperte Würde der Mitarbeitenden verdient stets Beachtung. „Mit Arbeit spielt man nicht.“<sup>37</sup> Aus diesem Grund soll in kirchlichen Einrichtungen ein verantwortlicher Umgang mit Arbeitsplätzen gepflegt werden.
10. Die 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. Die Kirche kann es deshalb nicht hinnehmen, dass Menschen wegen ihrer Andersartigkeit geringgeschätzt, benachteiligt oder bedroht werden. Das 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.“<sup>38</sup> Das 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.“<sup>39</sup> Nach der christlichen Lehre von der Einheit des Menschengeschlechts sind alle Menschen gleichwertige Mitglieder einer einzigen Menschenfamilie. Menschenfeindlichkeit, Rassismus und Fremdenhass sind mit diesem Ethos nicht vereinbar.<sup>40</sup> Jede Form der Diskriminierung muss daher überwunden und beseitigt werden, da sie dem Plan Gottes widerspricht. Vor dem Hintergrund der langen Geschichte der christlichen Judenfeindschaft gilt dies in besonderer Weise für jede Form des Antisemitismus.<sup>41</sup> Der Glaube Israels ist für die

Kirche nicht etwas Fremdes, sondern gehört zum Fundament des christlichen Glaubens.<sup>42</sup> Er ist die „heilige Wurzel der eigenen christlichen Identität“.<sup>43</sup> Juden sind „unsere bevorzugten, älteren Brüder“ (Johannes Paul II.). Christen und Juden beten den gleichen Gott an, sie stützen sich auf die gleiche Heilige Schrift. Der mit Moses geschlossene Alte Bund ist niemals aufgehoben worden.<sup>44</sup> Die Heilige Schrift der Kirche kann nicht getrennt werden vom jüdischen Volk und seiner Geschichte. Menschenfeindliche und rassistische Äußerungen und Handlungen sowie jede Form von Antisemitismus sind absolut unannehmbar und zu missbilligen. Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass diese Haltungen keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.

#### VI. Fort- und Weiterbildung (Art. 5)

1. Die Erfüllung des Sendungsauftrags setzt die Arbeit qualifizierter und motivierter Mitarbeitender voraus. Die 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. Sich 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. Dies gilt auch für den kirchlichen Dienst in seiner Vielfalt. Damit 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. Sie sollen bereits in der Ausbildungs- und Einarbeitungsphase mit den funktionalen Erfordernissen, aber genauso mit den ethischen und religiösen Aspekten ihres Dienstes vertraut gemacht werden. Im Rahmen der fachlichen und beruflichen Weiterbildung muss auch für Fragen des Glaubens, der Werte- und Sinnorientierung sowie für die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste in angemessener Weise Raum geschaffen werden. Nur in einem Klima wechselseitigen Respekts und Vertrauens kann sich eine Spiritualität entwickeln, die die Mitarbeitenden in ihrem Einsatz trägt, den Menschen dient und die Kirche als Ganze bereichert.
2. Die Wertvorstellungen, die sich aus dem in der biblischen Botschaft grundgelegten christlichen Menschenbild ergeben, sind für die Arbeit in katholischen Einrichtungen von fundamentaler Bedeutung. Allen dort tätigen Menschen müssen Auftrag, Ziele und Werte, die kirchliche Einrichtungen kennzeichnen, bekannt sein. Damit Mitarbeitende hierzu auskunfts- und sprachfähig

werden, ist eine Auseinandersetzung mit den christlichen Glaubensgrundsätzen zentral. Es geht insbesondere um die Vermittlung von Kompetenzen, um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen. Zu 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. So kann die Fähigkeit wachsen, die Aspekte des christlichen Glaubens in der Arbeit zum Ausdruck zu bringen. Eine Teilnahme an diesen Fort- und Weiterbildungsangeboten ist verpflichtend.

3. Kirchliche Einrichtungen sind elementarer Teil von Kirche. Aus diesem Grund sollen für die Mitarbeitenden Angebote zu Spiritualität und Seelsorge gemacht werden. Hierdurch erhalten sie die Möglichkeit, sich mit den eigenen Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. Die Teilnahme an diesen Angeboten erfolgt freiwillig.
4. Um hier Fort- und Weiterbildungen wirksam und effizient bereitstellen zu können, erscheinen Kooperationen zwischen den Diözesen bzw. den Verbänden der Caritas und den verschiedenen Trägern für die Bereitstellung eines ansprechenden Unterstützungsangebotes sinnvoll.
5. Die Kosten für notwendige, fortlaufende Qualifikationen durch Fort- und Weiterbildungen der Beschäftigten im oben beschriebenen Sinne tragen in der Regel die Dienstgeber, unbeschadet der einschlägigen tarifrechtlichen oder sonstigen Vereinbarungen.

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

1. Demografische, gesellschaftliche und politische Veränderungen der jüngeren Vergangenheit haben die Rahmenbedingungen für den kirchlichen Dienst deutlich gewandelt. Zwar gibt es weiterhin Regionen in Deutschland, in denen die Traditionen kirchlichen Lebens den Alltag der Menschen prägen. Die dominierenden Signaturen unserer Zeit sind allerdings eher eine nachlassende religiöse Sozialisierung in den einzelnen Generationen, eine abnehmende Kirchenbindung und Glaubenspraxis sowie ein allmähliches Verschwinden volkkirchlicher Strukturen und Milieus. Begleitet werden diese Entwicklungen von einer zunehmenden kulturellen und religiösen Heterogenität in der deutschen Gesellschaft. Aufgrund verschiedener Migrationsbewegungen seit den 1950er Jahren ist vor allem in den Ballungsräumen eine starke ethnische, kulturelle sowie religiöse Pluralität zu beobachten.<sup>45</sup> Hinzu kommt eine Zunahme von

Kirchenaustritten, mit der Folge, dass nur noch etwa die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland einer christlichen Religionsgemeinschaft angehört. Diese Veränderungen und Wandlungen beeinflussen die Lebenseinstellungen und schlagen auf die Leitbilder der Menschen durch. Allgemein ist unsere Gesellschaft durch ein sich veränderndes Wertebewusstsein, durch Pluralisierung sowie Individualisierung der Lebensstile und Lebensformen gekennzeichnet. Diese 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. Der Anteil der Andersgläubigen, vor allem aber der religiös ungebundenen Menschen sowie derjenigen, die sich von Kirche und Glauben entfernen, nimmt zu. Wenn 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. Das gilt in besonderem Maße für die Personalgewinnung und Personalentwicklung. Die 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.“<sup>46</sup> Gelingt 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“<sup>47</sup>, sein.

2. Damit kirchliche Einrichtungen als „Biotope gelebter Christlichkeit“<sup>48</sup> wahrnehmbar sind, in denen christliche Werte vermittelt und eingeübt werden, haben in erster Linie die Dienstgeber dafür Sorge zu tragen, dass geeignete und befähigte Personen gewonnen werden, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern. 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. 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?“<sup>49</sup> „Sie bilden

den unerlässlichen, nicht näher quantifizierbaren Kernbestand der Mitarbeitenden, die ihren Dienst aus dem Glauben tun und ihre Spiritualität in die Einrichtung tragen.<sup>450</sup> Für einen eng umgrenzten Kreis von Mitarbeitenden ist die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche zwingend erforderlich. Das betrifft in erster Linie die Aufgabenfelder in der Seelsorge oder Wortverkündigung, namentlich pastorale, katechetische und religionspädagogische Tätigkeiten. Aber auch Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, müssen katholisch sein. Diese Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen. Dieser Personenkreis überschneidet sich mit den Leitungs- und Führungskräften, ist mit diesen aber nicht deckungsgleich. 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. Über 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. 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. 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. 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. Bei der Prüfung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren. 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.<sup>51</sup> Mit 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. 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. Daher sollten in der beruflichen Tätigkeit ein grundsätzliches Interesse und eine Offenheit für die Frage nach der Gegenwart Gottes vorhanden sein. 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.“<sup>52</sup> Alle Bewerberinnen und Bewerber, die diese Anforderungen erfüllen, können Teil der Dienstgemeinschaft werden. Über die kirchenspezifischen Anforderungen an die Mitarbeitenden ist aus Gründen der Klarheit und der Fairness in den Bewerbungsgesprächen zu informieren. Dies ist zu dokumentieren. 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. Nicht nur die Bewerberin oder der Bewerber bewirbt sich, sondern auch die Dienstgeber stellen sich und ihr Profil vor. 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. 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“<sup>53</sup> und bereit sind, sie ihrem beruflichen Handeln zugrunde zu legen. 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. Je nach Aufgabe und Stellenprofil können weitere religiöse Anforderungen verlangt werden. Die christliche Unternehmenskultur soll Thema im Rahmen des Bewerbungsverfahrens sein. 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. Daher sollte auch über spirituelle Angebote informiert und erläutert werden, welchen Rahmen die Einrichtung

für eine spirituelle Kultur bietet. <sup>9</sup>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. Eine glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung kann nur in gemeinsamer Verantwortung von Dienstgeber und Mitarbeitenden gelingen. Im Vordergrund steht die gemeinsame Verwirklichung des Sendungsauftrags in einem vertrauensvollen Miteinander. 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. Zivilrechtlich begründete Dienst- und Arbeitsverhältnisse bezwecken nicht die „Klerikalisierung“<sup>54</sup> 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.“<sup>55</sup> Sie sind auch kein weltliches Ersatzmodell für kirchliche Ordensgemeinschaften, die auf einer besonderen geistlichen Ausrichtung der Person und ihres Lebens beruhen.<sup>56</sup> 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. Die Anforderungen und Erwartungen an die Mitarbeitenden erstrecken sich dabei in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. 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. 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. Das Privatleben kann danach nur dann Anknüpfungspunkt für eine rechtliche Bewertung sein, wenn das Verhalten nicht den Kernbereich des Persönlichkeitsrechts tangiert. 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 kon-

krete Ausgestaltung sie bzw. er dem Dienstgeber keine Rechenschaft schuldet. 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. Diese Aspekte des Privatlebens bieten keinen Raum für eine Abwägung mit dienstlichen Belangen und unterliegen damit keiner dienst- oder arbeitsrechtlichen Sanktionierung. Besondere (universal-)kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben von diesen Vorgaben unberührt.

2. Kirche ist im stetigen Wandel. Dazu gehört es, Lob und Kritik an der Kirche zu äußern und Veränderungen zu fordern. Eine Grenze bilden indes kirchenfeindliche Betätigungen. Hiervon erfasst sind Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Wertordnung richten. Es bedarf konkreter Umstände, die objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. Bestimmte öffentliche Positionierungen von Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst verstoßen gegen fundamentale Prinzipien der katholischen Kirche und sind aus diesem Grund nicht hinnehmbar. Es bedarf einer gewissen Mindestübereinstimmung zwischen gesamtkirchlichen und individuellen öffentlichen Meinungsäußerungen einzelner Mitarbeitender. Was unter tragenden Grundsätzen der katholischen Kirche zu verstehen ist, ist im Einzelfall durch Auslegung zu ermitteln. Bei Zweifeln sind die zuständigen kirchlichen Organe zu konsultieren. Von 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. Die Propagierung von Abtreibung, aktiver Sterbehilfe, Fremdenhass und Antisemitismus werden als Beispiele für ein nicht tolerierbares Verhalten genannt. Fremdenhass meint die Propagierung fremdenfeindlichen Gedankengutes, insbesondere jede Form der Diffamierung, Beleidigung und Beschimpfung von Personen aufgrund ihrer Herkunft oder Ethnie. Antisemitismus ist jede Form der Abneigung oder Feindschaft gegenüber Juden. Die Propagierung von Abtreibung und aktiver Sterbehilfe widersprechen dem Gedanken des Lebensschutzes und sind mit dem christlichen Menschenbild unvereinbar.
3. Mitarbeitende, die katholische Glaubensinhalte, Riten oder Gebräuche herabwürdigen oder ver-

höhnen, sind für den kirchlichen Dienst nicht mehr tragbar. Hierdurch werden die religiösen Gefühle derer verletzt, die mit der Einrichtung in Kontakt kommen und der kirchliche Charakter der Einrichtung in Frage gestellt. Der betreffende Mitarbeitende lässt die erforderliche Identifikation mit der Kirche vermissen.

4. Ferner 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. Hierzu zählt auch die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften. Gerade 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.<sup>57</sup> Der Ausgleich zwischen den jeweiligen Interessen kann nicht pauschal erfolgen, es bedarf einer Einzelfallbetrachtung. Alle Mitarbeitende sind verpflichtet, den kirchlichen Charakter der Einrichtung anzuerkennen und ihn zu respektieren. Es wird die Bereitschaft vorausgesetzt, die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen. Die individuelle Religionsausübung während der Dienstzeit muss mit dem christlichen Selbstverständnis, den Leitbildern der Arbeit und den dienstlichen Erfordernissen in Einklang gebracht werden. So 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. Bei 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. Die 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. Mitarbeitende, 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. Denn die Erklärung des Kirchenaustritts vor der zuständigen zivilen Behörde bildet einen öffentlichen Akt, der eine „willentliche und wesentliche Distanzierung von der Kirche und eine schwere Verfehlung gegenüber der kirchlichen Gemeinschaft“ darstellt.<sup>58</sup> Wer 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). Der Kirchenaustritt berührt die persönliche Eignung des am Sendungsauftrag teilhabenden Mitarbeitenden unmittelbar und in besonders starker Form. Wer aus der katholischen Kirche austritt, wendet sich ostentativ von der Kirche als Institution ab und durchtrennt die Verbindung zur Bekenntnisgemeinschaft. Damit verstößt der Mitarbeitende gegen das Gebot der Mindestidentifikation mit der katholischen Kirche, das unerlässliche Voraussetzung für jede Anstellung im kirchlichen Dienst ist. Das 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. In einem solchen Fall begibt sich der Austretende in einen unauflösbaren Widerspruch, wenn er einerseits das einigende Band zur Glaubensgemeinschaft kappt und er andererseits bekundet, sich weiterhin zu dem Sendungsauftrag, den Werten und Zielen der Kirche zu bekennen, sich mit diesen zu identifizieren und seine ganze Arbeitskraft einer Institution zur Verfügung zu stellen, von der er – aus welchen Gründen auch immer – sich offen distanziert hat. Die Beschäftigung von nichtkatholischen Mitarbeitenden in vergleichbaren Positionen steht dieser Wertung nicht entgegen. Denn 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. In jedem Einzelfall ist das Gespräch mit dem Mitarbeitenden zu suchen und die Gründe für den Kirchenaustritt sind zu erörtern. Ausnahmsweise kann ein schwerwiegender Grund einen Austritt aus der katholischen Kirche rechtfertigen. Dieser ist etwa dann anzuerkennen, wenn katholische Mitarbeitende selbst als Betroffene insbesondere sexuellen Missbrauchs an ihrer Kirche leiden.
6. In keinem Fall eines Verstoßes gegen die beruflichen oder persönlichen Anforderungen gibt es einen Kündigungsautomatismus, es bedarf immer der Abwägung im Einzelfall. Eine kirchliche Unternehmensethik erfordert zunächst eine Ursachenforschung durch den Dienstgeber. In jedem

Einzel Fall ist ein klärendes Gespräch mit dem Mitarbeitenden zu führen, das zu dokumentieren ist. Anschließend prüft der Dienstgeber, welche Maßnahme geeignet ist, um dem Verstoß zu begegnen. In Betracht kommen eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung). Es 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. Unter 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. Die 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. Mitarbeitende gestalten den Dienst in der Kirche aktiv mit und übernehmen hierfür Mitverantwortung. Sie haben an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teil. Aus 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. Deshalb wurde aufgrund des Rechts der katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht geschaffen.<sup>59</sup> Damit füllt die katholische Kirche den vom Staat zu selbstbestimmter Gestaltung anerkannten Regelungsraum auch zur Wahrung eines Gleichklangs mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung aus. Der kircheneigene Weg im Mitarbeitervertretungsrecht schließt schon im Hinblick auf die katholische Soziallehre eine gleichwertige soziale Verantwortung ein. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung repräsentieren die Interessen der Mitarbeitenden gegenüber dem Dienstgeber. Sie tragen maßgeblich zur Weiterentwicklung der Dienste und Einrichtungen bei. Ihre Aufgaben sind vergleichbar mit denen von Betriebsräten im gewerblichen Bereich und von Personalaräten in der öffentlichen Verwaltung. Das Mitarbeitervertretungsrecht spiegelt die spezifischen Bedürfnisse für kirchliche Einrichtungen wider.
2. Als Ausfluss des Gedankens der Dienstgemeinschaft sind Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet. Sie unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie entwickeln gemeinsam Konzepte und tragen so maßgeblich zu einer zukunftssträchtigen Ausgestaltung der Einrichtung bei. Beiden Seiten kommt dabei eine besondere Verantwortung zu.
3. Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen beziehen sich auf die sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten in den kirchlichen Einrichtungen. Hinsichtlich 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. Obwohl die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen vom weltlichen Unternehmensmitbestimmungsrecht ausdrücklich ausgenommen sind,<sup>60</sup> 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. Dienstvereinbarungen, welche aufgrund der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten aufgrund der Regelung in dieser Ordnung unmittelbar und zwingend. Diese unmittelbare und zwingende Wirkung (Normativität) bewirkt, dass sie gleichermaßen für alle Mitarbeitenden einer Einrichtung gelten, ohne dass es eines vertraglichen Übernahmeaktes bedarf. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Dienstvereinbarungen eine umfassende Wirkung für alle Mitarbeitenden entfalten. Auch im staatlichen Recht gelten Betriebsvereinbarungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und Dienstvereinbarungen nach dem Personalvertretungsrecht normativ. Die 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. Sofern eine Einrichtung die erforderliche Mindestgröße erfüllt, entscheiden die Mitarbeitenden selbst darüber, ob eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. Dabei ist der Dienstgeber jedoch im Rahmen der geltenden Regelungen verpflichtet, daran mitzuwirken und etwaige Hindernisse zu beseitigen. Es soll sichergestellt werden, dass in möglichst vielen Einrichtungen Mitarbeitervertretungen existieren. Diese zwingend vorgesehene Errichtung der Mitarbeitervertretung stellt eine Besonderheit gegenüber



dem weltlichen Betriebsverfassungsrecht dar. Der Dienstgeber soll denjenigen, die ein Amt in der Mitarbeitervertretung übernehmen, erforderliche Hilfen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben anbieten. Die Mitarbeitenden sollen die Möglichkeit des Mitarbeitervertretungsrechts nutzen, ihre Rechte und Interessen, ihre Anliegen und Sorgen in der vorgesehenen Weise zur Geltung zu bringen. Der Dienstgeber darf sie hieran nicht hindern. Eine weitere Besonderheit des kirchlichen Dienstes sind die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) und die Bundesarbeitsgemeinschaft Mitarbeitervertretung (BAG-MAV). Ihre Hauptaufgabe ist es, die Mitarbeitervertretungen durch Beratungen und Schulungen bei ihrer Arbeit zu unterstützen. 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. Die notwendigen Kosten zur Aufgabenwahrnehmung tragen die jeweilige (Erz-) Diözese bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands. Das Nähere regelt die jeweils einschlägige Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). Die Gesetzgebungskompetenz hierfür liegt beim jeweiligen Diözesanbischof.

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

1. In Deutschland hat die Kirche das verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes kollektives Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu schaffen, um ihre Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu beteiligen. Die 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. Dieses 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. Das 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. Unter 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.<sup>61</sup> Danach kann eine Religionsgemeinschaft grundsätzlich darüber befinden, ob sie die Arbeitsbedingungen durch den Abschluss von Tarifverträgen regelt oder in Arbeitsrechtlichen Kommissionen bzw. Schiedskommissionen vereinbart.<sup>62</sup>

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,
  - verbindliche Geltung der in den Kommissionen beschlossenen und in Kraft gesetzten Regelungen,
  - keine einseitige Aufhebung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, etwa durch Kündigung.
3. Der 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. Zum 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. Die mit Arbeitskämpfen zwangsläufig verbundenen Arbeitsniederlegungen stehen der Erfüllung des Sendungsauftrags entgegen. Weder die Glaubensverkündigung noch der Dienst am Nächsten können suspendiert werden. Kirchliche Einrichtungen berufen sich in ihrem Auftrag auf Jesus, den Leitgedanken der Nächstenliebe und den christlichen Anspruch,

Konflikte friedlich beizulegen. Deshalb 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. Die Kirche gäbe daher ihren Sendungsauftrag preis, wenn sie ihren Dienst den Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems unterordnen würde. Schließlich 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. An 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.“<sup>63</sup>

4. Die 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. Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. Gewerkschaften haben das Recht, auf Grund eigener Entscheidung ihr Sach- und Fachwissen in die Kommissionsarbeit zu Gunsten der Mitarbeitenden einzubringen. Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

### **XI. Gerichtlicher Rechtsschutz (Art. 11)**

1. Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitender dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig. Aufgrund des verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts achten sie dabei die kirchenspezifischen Besonderheiten. Kirchliche Arbeitsgerichte sind demgegenüber zuständig bei Rechtsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts, also bei Streitigkeiten zwischen Dienstgeber und

Mitarbeitervertretung und bei Streitigkeiten über Ordnungen, welche das Zustandekommen von Arbeitsvertragsrecht auf der Grundlage des „Dritten Weges“ regeln. Für Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts sind Einigungsstellen zuständig.

2. Dabei sind die Richterinnen und Richter an kirchlichen Arbeitsgerichten von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) definiert die besonderen Anforderungen an die Besetzung des Richteramtes. Zur 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. Vor kirchlichen Arbeitsgerichten wird allen Beteiligten ein Anspruch auf rechtliches Gehör gewährt. Wie 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 Arbeitsrechtsverfahrens.

Für das Erzbistum Hamburg

**L. S. † Dr. Stefan Heße**  
**Erzbischof von Hamburg**

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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.

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

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

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

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

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

<sup>9</sup> Papst Benedikt XVI., Enzyklika DEUS CARITAS EST, Sekretariat der Deut-

schen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 25.

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

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

<sup>12</sup> Gen 1,26.

<sup>13</sup> 1 Joh 4,6.

<sup>14</sup> VERITATE, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 186 (Bonn 2009), Nr. 2.

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

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

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

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

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

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> 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).

<sup>23</sup> 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).

<sup>24</sup> 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.

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

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

<sup>27</sup> 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](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](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).

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

<sup>29</sup> Papst Franziskus, Enzyklika FRATELLI TUTTI, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227

(Bonn 2020), Nr. 162.

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

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

<sup>32</sup> Siehe Ethisch-nachhaltig investieren – 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).

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

<sup>34</sup> entierungshilfe für Finanzverantwortliche katholischer Einrichtungen in Deutschland, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz und Zentralkomitee der deutschen Katholiken (Hg.), Bonn 2021.

<sup>35</sup> 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.

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

<sup>37</sup> „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.

<sup>38</sup> Zweites Vatikanisches Konzil, Erklärung NOSTRA AETATE (Rom 1965), Nr. 5.

<sup>39</sup> Papst Franziskus, Enzyklika Fratelli tutti, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 39.

<sup>40</sup> Päpstliche Kommission Justitia et Pax: 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).

<sup>41</sup> 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.

<sup>42</sup> Zweites Vatikanisches Konzil, Erklärung NOSTRA AETATE (Rom 1965), Nr. 4.

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

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

<sup>45</sup> 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.

<sup>46</sup> 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.

<sup>47</sup> Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 41.

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

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

<sup>50</sup> 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.

<sup>51</sup> 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.

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

<sup>53</sup> 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.

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

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

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

<sup>57</sup> 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.

<sup>58</sup> konferenz zum Kirchenaustritt vom 24.09.2012, abgedruckt in: Bier (Hg.), Der Kirchenaustritt. Rechtliches Problem und pastorale Herausforderung, 2013, 23 ff.

<sup>59</sup> 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).

<sup>60</sup> § 1 Abs. 4 S. 2 MitbestG; § 1 Abs. 2 S. 2 DrittelbG.

<sup>61</sup> BAG, Urteil v. 20.11.2012, BAGE 143, 354, Rz. 96.

<sup>62</sup> BAG, Urteil v. 20.11.2012, BAGE 143, 354, Rz. 96.

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

Art.: 118

## Richtlinie für den Erzbischöflichen Hilfsfonds zur Unterstützung im Rahmen von energiepreisbedingten finanziellen Notlagen (Energiekostenfonds)

Vom 15. Dezember 2022

### Vorbemerkung

Auf Grund der aktuellen politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen, die insbesondere durch den am 24. Februar 2022 begonnenen Krieg in der Ukraine geprägt sind, haben sich u. a. die Kosten für Energie deutlich erhöht. Im Rahmen des vom Deutschen Bundestag beschlossenen Steuerentlastungsgesetzes 2022 vom 23. Mai 2022 wurde daher u. a. die Gewährung einer Energiepreispauschale eingeführt. Da diese Pauschale zu versteuern und insoweit auch Kirchensteuer zu entrichten ist, führt dies zu zusätzlichen Einnahmen bei der Kirche. Sowohl die evangelische

und die katholische Kirche haben beschlossen, diese Mehreinnahmen im Bereich der Kirchensteuer zur Unterstützung der von der Energiepreiskrise besonders betroffenen Menschen zu verwenden. Der Diözesancaritasverband für das Erzbistum Hamburg e. V. trägt im Auftrag des Erzbistums Hamburg für die Vergabe der Mittel nach Maßgabe dieser Richtlinie Sorge.

### 1. Ziel und Zweck des Fonds

Der Energiekostenfonds hilft Menschen im Erzbistum Hamburg, die vorübergehend kurzfristig finanzielle Unterstützung zur Finanzierung ihrer Energiekosten benötigen.

### 2. Berechtigte

Unterstützungsberechtigt im Rahmen der vorstehenden Ziffer 1 ist jede natürliche Person, deren Wohnsitz auf dem Gebiet des Erzbistums Hamburg liegt.

### 3. Antrag

3.1 Ein Antrag auf Unterstützung kann nur im Rahmen des persönlichen Erscheinens bei einer der folgenden Antragsstellen formlos gestellt werden:

3.1.1 den allgemeinen sozialen Beratungsstellen des Caritasverbandes für das Erzbistum Hamburg e. V. (Diözesancaritasverband),

3.1.2 den katholischen Kirchengemeinden im Erzbistum Hamburg,

3.1.3 den Diensten und Einrichtungen der Fachverbände im Diözesancaritasverband des Erzbistum Hamburg,

3.1.4 den im Erzbistum Hamburg niedergelassenen Ordensgemeinschaften.

3.2 Zur Prüfung der Unterstützungsbedürftigkeit sind der Antragsstelle geeignete Unterlagen, insbesondere Neben- und Energiekostenabrechnungen vorzulegen.

3.3 Die Antragsstellen nach Ziffer 3.1.2 bis 3.1.4 leiten die Anträge unter Verwendung von Namenskürzeln an die örtlich zuständige Regionalstelle des Diözesancaritasverbandes weiter, nachdem sie sich von der Unterstützungsbedürftigkeit der antragstellenden Person überzeugt haben. Im Rahmen der Weiterleitung sind folgende Angaben beizufügen:

3.3.1 eine kurze textliche Darstellung hinsichtlich der Unterstützungssituation einschließlich eines Bestätigungsvermerks, dass sich die Antragsstelle von der Unterstützungsbedürftigkeit überzeugt hat,

3.3.2 Angaben zur Höhe der benötigten Unterstützungszahlung,

3.3.3 Angaben zur Bankverbindung der Antragssteller.

3.4 Für dieselbe Person können insgesamt maximal zwei Anträge bewilligt werden.

#### 4. Bewilligungsverfahren

4.1 Über Anträge an den Energiekostenfonds entscheidet bei Anträgen nach Ziffer 3.1.1. die jeweilige Beratungsstelle selbst, bei Anträgen nach Ziffer 3.1.2. bis 3.1.4. die zuständige Allgemeine Soziale Beratungsstelle in der jeweiligen Region des Diözesancaritasverbandes.

4.2 Wenn die Antragsvoraussetzungen nicht vorliegen oder der Antrag unvollständig ist, ist der Antrag abzulehnen.

4.3 Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Mitteln aus dem Energiefonds; der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

#### 5. Form und Höhe der Unterstützung

5.1 Die Unterstützung erfolgt als eine nicht zurückzahlende einmalige Zahlung bis zu EUR 1.000 je Antrag. Der bewilligte Betrag wird auf ein Konto der jeweiligen Antragsstelle überwiesen; es erfolgen keine Barzahlungen.

5.2 Eine beantragte Unterstützungszahlung kann vollständig oder teilweise bewilligt werden.

5.3 Abweichend von Ziffer 5.1 kann in Härtefällen eine höhere Unterstützungszahlung gewährt werden. Ein Härtefall liegt insbesondere vor, wenn der antragstellenden Person der Verlust der Wohnung oder die Abstellung der Energieversorgung droht. Der Härtefall ist im Rahmen der textlichen Darstellung nach Ziffer 3.3.1 zu begründen.

#### 6. Rückforderung

6.1 Unrichtige oder unvollständige Angaben zur persönlichen finanziellen Situation oder über die sonstigen Antragsvoraussetzungen führen zu einer Rückforderung der ausgezahlten Mittel.

6.2 Zuviel gezahlte Mittel, gleich aus welchem Grund, sind an die bewilligende Stelle zurückzahlen.

#### 7. Haushaltsvorbehalt

Sämtliche Bewilligungen aus dem Energiefonds stehen unter dem Vorbehalt, dass hierfür entsprechende Mittel im Diözesanwirtschaftsplan des Erzbistums Hamburg eingeplant sind.

#### 8. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in Kraft.

H a m b u r g, 15. Dezember 2022

**L. S. † Dr. Stefan Heße**  
**Erzbischof von Hamburg**

Art.: 119

## Gesetz zur Änderung der Rahmenordnung für die Vermögens- und Immobilienreform im Erzbistum Hamburg (RahO-VIR)

Vom 6. Dezember 2022

### Artikel 1

#### Änderung der Rahmenordnung für die Vermögens- und Immobilienreform im Erzbistum Hamburg (RahO-VIR)

Hiermit wird die Rahmenordnung für die Vermögens- und Immobilienreform im Erzbistum Hamburg (RahO-VIR) vom 14. Januar 2021 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 27. Jg., Nr. 1, Art. 1, S. 1 ff., v. 14. Januar 2021), geändert am 1. Februar 2021 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 27. Jg., Nr. 3, Art. 20, S. 24, v. 19. Februar 2021) sowie am 10. März 2021 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 27. Jg., Nr. 4, Art. 44, S. 45, v. 24. März 2021), zuletzt geändert am 20. September 2022 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 28. Jg., Nr. 8, Art. 84, S. 90, v. 30. September 2022) wie folgt geändert:

#### 1. Änderung der Inhaltsübersicht:

Folgende Zeilen der Inhaltsübersicht werden wie folgt neu gefasst:

„§ 11 Prüfungsverfahren

§ 12 Entwicklungsfähige pfarreiliche Sekundärimmobilien

§ 13 Nicht entwicklungsfähige pfarreiliche Sekundärimmobilien

§ 14 Vorwegabzug“

#### 2. Änderung von § 5

Die Überschrift von § 5 und Absatz 1 werden wie folgt neu gefasst:

„§ 5

#### Pastoraler Innovationsfonds.

(1) Neben der diözesanen Haushaltszuweisung sollen finanzielle Ressourcen für besonders innovative pastorale Projekte vorgehalten werden. Hierzu wird ein pastoraler Innovationsfonds mit einem Volumen von 500 TEUR pro Jahr beim Erzbistum Hamburg eingerichtet.“

#### 3. Änderung der §§ 10 bis 14

Die §§ 10 bis 14 werden wie folgt neu gefasst:

„§ 10

#### Umgang mit pfarreilichen Sekundärimmobilien

(1) Pfarreiliche Sekundärimmobilien sollen nach Maßgabe der §§ 11 bis 14 so zügig wie möglich zur Verfolgung wirtschaftlicher Interessen entwickelt, vermietet, verpachtet oder das Eigentum an ihnen veräußert werden. Für die pfarreilichen

Sekundärimmobilien gilt bis zur Entscheidung über die zukünftige Verwendung dieser Immobilie grundsätzlich ein allgemeiner Instandsetzungs- und Instandhaltungsstopp, ausgenommen notwendige Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der baulichen Sicherheit, betriebsnotwendiger Einrichtungen sowie der Verkehrssicherungspflicht im Übrigen, sämtlich auf Kosten des jeweiligen Grundstückseigentümers.

- (2) Der Erzbischöfliche Generalvikar wird bevollmächtigt, durch Dekret nach can. 34 CIC Ausnahmen vom allgemeinen Instandsetzungs- und Instandhaltungsstopp für Sekundärimmobilien unbeschadet § 10 Absatz 1 Satz 2 zu regeln.

### **§ 11 Prüfungsverfahren**

- (1) Nach Erteilung der erzbischöflichen Zustimmung zum pfarreilichen Immobilienkonzept gemäß § 8 Absatz 2 Satz 5 sind alle pfarreilichen Sekundärimmobilien auf ihre Entwicklungsfähigkeit hin zu prüfen.
- (2) Entwicklungsfähigkeit liegt vor, wenn die Bewirtschaftung der pfarreilichen Sekundärimmobilie nach Durchführung von Maßnahmen
- a) erstmalig zu einem Ertrag führt, der dauerhaft mindestens alle immobilienbezogenen Aufwendungen der Sekundärimmobilie deckt oder
  - b) zu einer Steigerung des Ertrages, der bereits im Rahmen der gegenwärtigen Bewirtschaftung dauerhaft alle immobilienbezogenen Aufwendungen der Sekundärimmobilie deckt, führt.
- (3) Die Prüfung nach Absatz 1 erfolgt durch das Erzbischöfliche Generalvikariat. Hinsichtlich des Prüfungsergebnisses ist Einvernehmen mit der Pfarrei herzustellen.
- (4) Der Erzbischöfliche Generalvikar wird bevollmächtigt, durch Dekret nach can. 34 CIC folgende Angelegenheiten zu regeln:
- a) vergleichbare Maßstäbe in Bezug auf die Prüfung hinsichtlich einer ertragsbezogenen Entwicklungsfähigkeit,
  - b) das Verfahren betreffend die Erzielung eines einvernehmlichen Ergebnisses nach Absatz 3, einschließlich einer Regelung für Fälle, in denen kein Einvernehmen erzielt werden kann.

### **§ 12 Entwicklungsfähige pfarreiliche Sekundärimmobilien**

- (1) Das Erzbistum Hamburg entscheidet, ob es sich an der Entwicklung beteiligen möchte (Investitionsinteresse). Besteht ein Investitionsinteresse, soll die Entwicklung auf kooperative Weise zwischen

der jeweiligen Pfarrei und dem Erzbistum Hamburg erfolgen. Das Investitionsinteresse teilt das Erzbistum Hamburg der Pfarrei innerhalb von drei Monaten nach Vorliegen des Prüfungsergebnisses gemäß § 11 Absatz 3 schriftlich mit; vertragliche Anbahnungen mit Dritten dürfen erst nach einer Entscheidung des Erzbistums Hamburg erfolgen.

- (2) Nur wenn kein Investitionsinteresse des Erzbistums Hamburg besteht, kann die Pfarrei die Entwicklung selbst oder gemeinsam mit einem anderen Kooperationspartner vornehmen. Gegen andere Kooperationspartner dürfen keine amtlichen Zweifel hinsichtlich ihrer Rechtstreue bestehen; Kooperationspartner dürfen nicht gegen die Grundsätze der katholischen Kirche verstoßen. Vor dem Eingehen einer Kooperation bedarf es der Zustimmung des Erzbischöflichen Generalvikariates.
- (3) Kann die Entwicklung einer als entwicklungsfähig eingestuften pfarreilichen Sekundärimmobilie nicht umgesetzt werden, gilt § 13 entsprechend.

### **§ 13 Nicht entwicklungsfähige pfarreiliche Sekundärimmobilien**

Ist eine pfarreiliche Sekundärimmobilie nicht entwicklungsfähig, gilt das Folgende:

- a) Wird im Rahmen der gegenwärtigen Bewirtschaftung bereits ein Ertrag erzielt, der dauerhaft mindestens alle immobilienbezogenen Aufwendungen der pfarreilichen Sekundärimmobilie deckt, kann die Pfarrei diese Bewirtschaftung fortführen. Die Bewirtschaftung kann durch eine andere Bewirtschaftung abgelöst werden, wenn die neue Bewirtschaftung zu Erträgen führt, die nicht geringer als die Erträge aus vorheriger Bewirtschaftung sind.
- b) Pfarreiliche Sekundärimmobilien, die im Rahmen der gegenwärtigen Bewirtschaftung nicht mindestens kostendeckend sind, sollen so zügig wie möglich von der jeweiligen Pfarrei veräußert oder es soll ein Erbbaurecht an ihnen vergeben werden (Konversion). Zwischenzeitliche Vermietungen oder Verpachtungen bedürfen der vorherigen Zustimmung durch das Erzbischöfliche Generalvikariat.

### **§ 14 Vorwegabzug**

- (1) Bei pfarreilichen Sekundärimmobilien, deren Bewirtschaftung nicht lediglich kostendeckend ist, ist im Wege des Vorwegabzugs eine durch den Wirtschaftsrat des Erzbistums Hamburg festzusetzende Abgabe in den Solidaritätsfonds der Pfarreien vorzunehmen. Für festzusetzende Abgaben nach Satz 1 gilt § 9 Absatz 3 entsprechend.
- (2) Für Erlöse aus Veräußerungen gilt Absatz 1 entsprechend.“

## Artikel 2 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in Kraft.

H a m b u r g, 6. Dezember 2022

**L. S. + Dr. Stefan Heße**  
**Erzbischof von Hamburg**

Art.: 120

## Gesetz über den pastoralen Innovationsfonds (PastIfG)

Vom 6. Dezember 2022

### § 1

#### Errichtung des pastoralen Innovationsfonds

- (1) Hiermit wird gemäß § 5 Absatz 1 der Rahmenordnung für die Vermögens- und Immobilienreform im Erzbistum Hamburg (RahO-VIR) der pastorale Innovationsfonds errichtet.
- (2) Der pastorale Innovationsfonds wird durch das Erzbischöfliche Generalvikariat im Rahmen des Diözesanhaushaltes buchhalterisch verwaltet.

### § 2

#### Zweck

Zweck des pastoralen Innovationsfonds ist die finanzielle Förderung von pastoralen Projekten, die der Umsetzung des Pastoralen Orientierungsrahmens für das Erzbistum Hamburg dienen und an einen kirchlichen Rechtsträger angebunden sind.

### § 3

#### Förderfähige Projekte

- (1) Voraussetzungen für die Förderfähigkeit eines Projektes sind:
  - a) Das Projekt wird seitens des Antragstellers erstmalig durchgeführt; die Durchführung vergleichbarer anderer Projekte steht der Förderfähigkeit nicht entgegen.
  - b) Das Projekt muss mindestens drei der nachfolgend genannten Zwecke verfolgen:
    - Spiritualität und Verkündigung: Das Projekt ist spirituell ausgerichtet. Es gibt der Gottesuche der Menschen umfassend Raum.
    - Option für die Armen oder mit den Armen: Das Projekt ermöglicht an den Rand gedrängten Menschen ein Mehr an gesellschaftlicher Teilhabe und Würde.
    - Orientierung am Auftrag der Kirche: Das Projekt fördert eine gast- und menschenfreundliche Haltung in Kirche und Gesellschaft. Es

wirkt in einen Bereich, für den andere nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung stehen.

- Orientierung an den Menschen: Das Projekt orientiert sich an den Bedürfnissen der Menschen und wirkt in die Sozialräume hinein.
  - Freiwilliges Engagement: Das Projekt fördert das Engagement und die Begabungen möglichst vieler Menschen.
  - Lernende Kirche: Das Projekt unterstützt das Ziel, eine lernende Kirche zu sein, die ohne Vorbehalte auf die Menschen zugeht (Mittendrin-Kirche).
  - Ganzheitliche, weltoffene Solidarität: Das Projekt fördert das Engagement für Frieden, Gerechtigkeit oder Bewahrung der Schöpfung und leistet einen Beitrag zu drängenden Herausforderungen der Gesellschaft.
- (2) Nicht förderfähig sind dienstlich veranlasste oder im dienstlichen Zusammenhang stehende Projekte von Mitarbeitern des Erzbischöflichen Generalvikariates.
  - (3) Die Durchführung eines Projektes in Zusammenarbeit mit einem Kooperationspartner ist zulässig, sofern keine amtlichen Zweifel an der Rechtstreue des Kooperationspartners bestehen. Zudem dürfen Kooperationspartner nicht gegen die Grundsätze der katholischen Kirche verstoßen.

### § 4

#### Umfang der Förderung

- (1) Förderfähig sind alle Kosten, die im Rahmen des Projektes entstehen, ausgenommen Personalkosten für neu einzustellendes Personal.
- (2) Erfolgt im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses eine für die Dauer des Projektes befristete Erhöhung des Stellenumfanges, sind die insoweit entstehenden Personalmehrkosten förderfähig. Des Weiteren sind die Kosten für Honorarkräfte förderfähig. Satz 1 und Satz 2 gelten nicht für Personen im pastoralen Dienst.
- (3) Die Förderung des Projektes erfolgt durch Zahlung eines einmaligen Betrages.
- (4) Ein erneuter Antrag auf Förderung für dasselbe Projekt kann einmalig gestellt werden; neben dem Vorliegen der Voraussetzungen nach § 3 Absatz 1 Buchstabe b) setzt die erneute Antragstellung die Dokumentation zum bisherigen Verlauf des Projektes voraus.

### § 5

#### Antragsberechtigte

Antragsberechtigt ist jede katholische Person, die das 16. Lebensjahr vollendet hat und deren Hauptwohnsitz im Erzbistum Hamburg liegt.

## § 6 Antragsverfahren

- (1) Anträge an den pastoralen Innovationsfonds sind ausschließlich über ein durch das Erzbischöfliche Generalvikariat bereit gestelltes Formular einzureichen.
- (2) Anträge können bis zu den folgenden Stichtagen gestellt werden:
  - a) bis zum 31. Januar,
  - b) bis zum 31. Mai,
  - c) bis zum 30. September
 eines jeden Kalenderjahres. Abweichend von Satz 1 kann im Jahr 2023 erstmalig zum 31. Mai eine Antragstellung erfolgen.
- (3) Der Antrag muss folgende Angaben enthalten:
  - a) Angaben zur antragstellenden Person und zum kirchlichen Träger gemäß § 2:
    - Name und Anschrift einschließlich Telefonnummer und E-Mail-Adresse des Antragstellers;
    - Name und Anschrift des kirchlichen Trägers gemäß § 2, insbesondere zu einer Pfarrei, einem Verein oder einer caritativen Einrichtung;
    - Mitteilung darüber, dass dem kirchlichen Träger gemäß § 2 das Projekt bekannt ist sowie Angabe eines Ansprechpartners des kirchlichen Trägers;
    - Kopie des institutionellen Schutzkonzeptes zur Prävention von sexualisierter Gewalt des kirchlichen Trägers;
    - Bankverbindung des kirchlichen Trägers gemäß § 2;
    - Namen weiterer Mitglieder einer Projektgruppe, wenn das Projekt nicht von einer Einzelperson durchgeführt wird;
  - b) bei Kooperationen gemäß § 3 Absatz 3: Name und Anschrift des Kooperationspartners;
  - c) Angaben zum Projekt:
    - Beschreibung des Projekts unter Bezugnahme auf die Kriterien nach § 3 Absatz 1, insbesondere zum Innovationscharakter des Projektes;
    - geplanter Start- und Beendigungszeitpunkt des Projekts;
  - c) Angaben zur Finanzierung des Projekts:
    - eingesetzte Eigenmittel des kirchlichen Trägers einschließlich Personal;
    - bei Kooperationen gemäß § 3 Absatz 3 oder bei Inanspruchnahme von Drittmitteln Angaben zur Mitfinanzierung durch Kooperationspartner und zu Drittmitteln;

## d) Angaben zur beantragten Fördersumme:

- Höhe der Fördersumme
- Verwendungszweck, wobei bei geplanten Einzelanschaffungen ab einem Betrag in Höhe von 1.000 Euro die Anschaffungen unter Beifügung von mindestens zwei Angeboten zu bezeichnen sind;
- bei einer beantragten Fördersumme ab 15.000 Euro:
  - Projektplan oder Projektskizze mit den wichtigsten Meilensteinen;
  - Beschreibung, wie das Projekt nach Ende der Förderung weitergeführt werden soll und nach welchen Kriterien über die Fortsetzung entschieden wird oder wie die Inhalte des Projekts nach dessen Beendigung weitergetragen werden sollen;
  - detaillierte Aufstellung der geplanten Kosten, untergliedert nach Kostenarten, insbesondere Verbrauchsmaterial, Sachmittel, Personalkosten, Beratungskosten, Kosten für Miete oder Leasing, Reisekosten.

## § 7 Vergabeausschuss; Aufsicht

- (1) Der Vergabeausschuss besteht aus neun vom Erzbischof von Hamburg zu bestellenden Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben müssen, unter ihnen
  - a) auf Vorschlag des Diözesanpastoralrates je Bistumsteil zwei katholische Personen, die in keinem kirchlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis (nichthauptamtlich) stehen;
  - b) zwei im pastoralen Dienst des Erzbistums Hamburg stehende Hauptamtliche;
  - c) ein Mitarbeiter des Erzbischöflichen Generalvikariates, der im Bereich der Pastoral tätig ist.
 Macht der Diözesanpastoralrat von seinem Vorschlagsrecht keinen Gebrauch, ist der Erzbischof von Hamburg in der Bestellung insoweit frei.
- (2) Die Besetzung des Vergabeausschusses erfolgt für die Dauer der Amtszeit des vorschlagenden Diözesanpastoralrates. Eine Wiederbestellung von Personen zu Mitgliedern des Vergabeausschusses ist einmal möglich.
- (3) Die Mitglieder des Vergabeausschusses sind gleichberechtigt. Jedes Mitglied verfügt über eine Stimme.
- (4) Die Mitglieder des Vergabeausschusses wählen in ihrer ersten Sitzung einen Sprecher oder eine Sprecherin. Diese Person legt die Sitzungstermine fest und lädt zu den erforderlichen Sitzungen ein.



- (5) Der Vergabeausschuss ist beschlussfähig, wenn mindestens fünf seiner Mitglieder anwesend sind.
- (6) Beschlüsse bedürfen der Mehrheit der abgegebenen Stimmen der anwesenden Mitglieder. Stimmenthaltungen zählen als nicht abgegebene Stimmen. Eine Vertretung bei der Stimmabgabe ist unzulässig.
- (7) Vor der Beschlussfassung über einen Antrag ist zu prüfen, ob bei einem Mitglied des Vergabeausschusses die Besorgnis der Befangenheit besteht. Die Besorgnis der Befangenheit liegt stets vor, wenn das jeweilige Mitglied des Vergabeausschusses an dem Projekt, auf das sich der zu bescheidende Antrag bezieht, mitwirkt. Im Falle der Besorgnis der Befangenheit ist diese durch Beschluss festzustellen; die betroffenen Mitglieder sind von der Beratung und der Beschlussfassung über den Antrag ausgeschlossen.
- (8) Sitzungen des Vergabeausschusses können nach pflichtgemäßem Ermessen des Sprechers oder der Sprecherin auch als Online- oder Hybridsitzung durchgeführt werden.
- (9) Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus dem Vergabeausschuss aus, erfolgt eine Nachbesetzung nach Maßgabe von Absatz 1 für die Dauer der restlichen Ausschussperiode.
- (10) Das Erzbischöfliche Generalvikariat unterstützt den Vergabeausschuss bei seiner Arbeit, insbesondere bei der Führung der Akten über eingereichte Anträge und deren Bearbeitung.
- (11) Die Aufsicht über den Vergabeausschuss wird gemeinsam durch vom Verwaltungsdirektor festzulegende Stellen im Erzbischöflichen Generalvikariat aus den Bereichen Finanzen und Pastoral geführt. Der Umfang der Aufsicht erstreckt sich auf die sich aus den §§ 3 bis 6 und §§ 8 bis 10 ergebenden Anforderungen.

### § 8

#### Höhe der zur Verfügung stehenden Mittel.

Zu jedem Stichtag nach § 6 Absatz 2 steht ein Drittel des für den pastoralen Innovationsfonds nach § 1 Absatz 1 bereit gestellten Gesamtjahresbetrages zur Auszahlung zur Verfügung. Mittel, die nach Antragstellung zum 31. Januar oder zum 31. Mai nicht zur Auszahlung gelangen, sind zum jeweils nächsten Stichtag verfügbar und erhöhen den Betrag nach Satz 1. Sämtliche Mittel, die im Rahmen der Antragstellung bis zum 30. September nicht zur Auszahlung gelangen, werden nach Abschluss des jeweiligen Wirtschaftsjahres des Erzbistums Hamburg dem pastoralen Innovationsfonds vollständig entnommen und dem allgemeinen Diözesanhaushalt wieder zugeführt.

### § 9

#### Bewilligungsverfahren

- (1) Der Vergabeausschuss prüft die fristgerecht eingegangenen Anträge und entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen über diese sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach. Hierzu ist dem Vergabeausschuss durch das Erzbischöfliche Generalvikariat eine Übersicht über die gemäß § 8 jeweils zur Verfügung stehenden Mittel des pastoralen Innovationsfonds zur Verfügung zu stellen.
- (2) Der Vergabeausschuss entscheidet binnen vier Wochen nach dem jeweiligen Stichtag nach § 6 Absatz 2 über die vorliegenden Anträge und teilt dem Antragsteller sowie den im Erzbischöflichen Generalvikariat beteiligten Stellen seine Entscheidung mit.
- (3) Wird ein Antrag bewilligt, veranlasst der Sprecher oder die Sprecherin des Vergabeausschusses die Überweisung des bewilligten Betrages auf das im Antrag näher bezeichnete Konto.
- (4) Anträge, die unvollständig sind, werden ohne inhaltliche Befassung zurückgewiesen.
- (5) Nicht bewilligte Anträge können zu einem späteren Zeitpunkt erneut gestellt werden.
- (6) Über geförderte Projekte führt der Vergabeausschuss ein auf der Internetseite des Erzbistums Hamburg öffentlich einsehbares Verzeichnis.

### § 10

#### Mittelverwendungsnachweis Eigentumsverhältnisse

- (1) Der Antragsteller hat nach Verwendung der bewilligten Mittel unaufgefordert einen Verwendungsnachweis gegenüber dem Vergabeausschuss einzureichen; dies hat der Vergabeausschuss zu überwachen und die Verwendungsnachweise zu prüfen. Nicht zweckgerecht verwendete Mittel sind nach Aufforderung durch das Erzbischöfliche Generalvikariat an den pastoralen Innovationsfonds zu erstatten.
- (2) Im Rahmen des Projektes angeschaffte Gegenstände werden Eigentum des kirchlichen Trägers, an den das Projekt angebunden ist.
- (3) Nach Abschluss des Projektes sind Gegenstände mit einem Anschaffungswert von mehr als 1.000 Euro, die aus Mitteln des pastoralen Innovationsfonds bezahlt wurden, dem Erzbistum Hamburg anzubieten. Nimmt das Erzbistum Hamburg dieses Angebot an, gehen die jeweiligen Gegenstände entschädigungslos in das Eigentum des Erzbistums Hamburg über.
- (4) Sind bei Beendigung des Projektes bewilligte Mittel nicht verbraucht worden, sind diese an den pastoralen Innovationsfonds zurückzuzahlen.

## § 11 Evaluation

- (1) Das Erzbischöfliche Generalvikariat evaluiert jährlich die im vorangegangenen Jahr geförderten Projekte mittels einer Umfrage und berichtet hierüber dem Vergabeausschuss, dem Diözesanpastoralrat sowie dem Generalvikar.
- (2) Vier Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes sind die Regelungen zum pastoralen Innovationsfonds zu evaluieren. Zu diesem Zweck legt der Erzbischöfliche Generalvikar die näheren Modalitäten der Evaluation fest.
- (3) Der Vergabeausschuss kann gegenüber dem Erzbischof jederzeit Vorschläge zu Änderungen an den Vergabekriterien und Verfahrensregelungen unterbreiten, wenn diese Vorschläge einer Verbesserung der bestehenden Regelungen dienen.

## § 12 Inkrafttreten; Bezugnahme auf natürliche Personen

- (1) Dieses Gesetz tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in Kraft.
- (2) Soweit in diesem Gesetz auf natürliche Personen Bezug genommen wird, gilt dieses für alle Personen gleich welchen Geschlechts, ausgenommen bei Geistlichen. Dienst- und Funktionsbezeichnungen werden von Frauen in der weiblichen Form geführt.

H a m b u r g, 6. Dezember 2022

**L. S. † Dr. Stefan Heße  
Erzbischof von Hamburg**

Art.: 121

## Gesetz zur Änderung des Kirchenvermögensverwaltungsgesetzes für das Erzbistum Hamburg (KVVG)

Vom 6. Dezember 2022

### Artikel 1 Änderung des Kirchenvermögensverwaltungsgesetzes für das Erzbistum Hamburg (KVVG)

Hiermit wird das Kirchenvermögensverwaltungsgesetz für das Erzbistum Hamburg (KVVG) vom 26. September 2016 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 22. Jg., Nr. 8, Art. 116, S. 141 i.V.m. Beilage zum Kirchlichen Amtsblatt für das Erzbistum Hamburg, jeweils vom 30. September 2016), geändert am 2. Mai 2019 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 25 Jg., Nr. 5, Art. 64, S. 83, v. 20. Mai 2019), am 22. April 2020 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 26. Jg., Nr. 5, Art. 54, S. 57 ff., v. 28. April 2020), am 1. Dezember 2020 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 26. Jg., Nr. 12, Art. 127, S. 156 f.,

v. 18. Dezember 2020), am 18. Mai 2021 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 27. Jg., Nr. 6, Art. 65, S. 95., v. 31. Mai 2021) sowie am 15. Dezember 2021 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 27. Jg., Nr. 12, Art. 146, S. 245 f., v. 24. Dezember 2021), zuletzt geändert am 31. Januar 2022 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 28. Jg., Nr. 1, Art. 20, S. 14 ff., v. 28. Februar 2022) wie folgt geändert:

#### 1. Änderung von § 26

In Absatz 4 Satz 1 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

„hinsichtlich eines von der Kirchengemeinde angestellten Verwaltungskordinators ist er stets dessen Dienstvorgesetzter.“

#### 2. Änderung von § 43

In Absatz 2 Satz 1 werden nach den Wörtern „stellvertretenden Vorsitzenden“ die Wörter „oder den Verwaltungskordinator“ eingefügt.

#### 3. Änderung von § 58

In Absatz 4 wird die Jahreszahl „2022“ durch die Jahreszahl „2023“ ersetzt.

#### 4. Änderung der Anlage 2

In Teil B. Fachausschuss für Personal (Personalausschuss) wird Nummer 3.1 wie folgt neu gefasst:

„3.1 Der Personalausschuss ist zuständig für Personalangelegenheiten der Mitarbeiter der Kirchengemeinde nach Maßgabe der nachstehenden Nummern.

3.1.1 Der Personalausschuss ist für Mitarbeiter von Kindertageseinrichtungen nicht zuständig.

3.1.2 Auf von der Kirchengemeinde angestellte Verwaltungskordinatoren, die nicht leitende Mitarbeiter der Kirchengemeinde sind, finden die Zuständigkeitsregelungen für leitende Mitarbeiter Anwendung; hiervon ausgenommen ist Nummer 3.6.“

### Artikel 2 Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt mit Wirkung vom 31. Dezember 2022 in Kraft.
- (2) Abweichend von Absatz 1 tritt dieses Gesetz für den Bistumsteil Mecklenburg im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern erst in Kraft, wenn die Landesregierung des Landes Mecklenburg-Vorpommerns innerhalb eines Monats nach Vorlage dieses Gesetzes keinen Einspruch hiergegen erhoben hat.

H a m b u r g, 6. Dezember 2022

**L. S. † Dr. Stefan Heße  
Erzbischof von Hamburg**

Art.: 122

Festlegung des Wahltermins für die Wahlen zu den Kirchenvorständen sowie zu den Gemeindeteams in den katholischen Kirchengemeinden (Pfarreien) Heilige Familie (Güstrow), St. Paulus Apostel der Völker (Hamburg), Ansgar (Hamburg), St. Knud (Husum), St. Nikolaus (Itzehoe), St. Anna (Schwerin), St. Maria (Hamburg), Stella Maris (Flensburg), St. Laurentius (Wismar), Herz Jesu (Rostock), Sankt Ansgar (Rendsburg) und Zu den Lübecker Märtyrern (Lübeck).

Als Wahltermin für die Wahlen zu den Kirchenvorständen und zu den Gemeindeteams in den katholischen Kirchengemeinden (Pfarreien) Heilige Familie (Güstrow), St. Paulus Apostel der Völker (Hamburg), St. Ansgar (Hamburg), St. Knud (Husum), St. Nikolaus (Itzehoe), St. Anna (Schwerin), St. Maria (Hamburg), Stella Maris (Flensburg), St. Laurentius (Wismar), Herz Jesu (Rostock), Sankt Ansgar (Rendsburg) und Zu den Lübecker Märtyrern (Lübeck) wird hiermit nach § 1 Absatz 3 des Gesetzes über die Besetzung der Verwaltungsorgane der Kirchengemeinden im Erzbistum Hamburg (VwOBG) sowie § 1 Absatz 4 des Gesetzes über die Wahl der Gemeindeteams im Erzbistum Hamburg (GTWahlG) der 26. November 2023 festgelegt.

H a m b u r g, 15. Dezember 2021

**Das Erzbischöfliche Generalvikariat**

Art.: 123

Festlegung von Terminen und Fristen nach § 1 Absatz 4 des Gesetzes über die Besetzung der Verwaltungsorgane der Kirchengemeinden im Erzbistum Hamburg (VwOBG), § 1 Absatz 5 des Gesetzes über die Wahl der Gemeindeteams im Erzbistum Hamburg (GTWahlG) für die Wahlen zu den Kirchenvorständen und Gemeindeteams in den katholischen Kirchengemeinden (Pfarreien) Heilige Familie (Güstrow), St. Paulus Apostel der Völker (Hamburg), St. Ansgar (Hamburg), St. Knud (Husum), St. Nikolaus (Itzehoe), St. Anna (Schwerin), St. Maria (Hamburg), Stella Maris (Flensburg), St. Laurentius (Wismar), Herz Jesu (Rostock), Sankt Ansgar (Rendsburg) und Zu den Lübecker Märtyrern (Lübeck)

Hiermit lege ich für die zum 26. November 2023 stattfindenden Wahlen zu den Kirchenvorständen und Gemeindeteams in den katholischen Kirchengemeinden (Pfarreien) Heilige Familie (Güstrow), St. Paulus Apostel der Völker (Hamburg), St. Ansgar (Hamburg), St. Knud (Husum), St. Nikolaus (Itzehoe), St. Anna (Schwerin), St. Maria (Hamburg), Stella Maris (Flensburg), St. Laurentius (Wismar), Herz Jesu (Rostock), Sankt Ansgar (Rendsburg), Zu den Lübecker Märtyrern (Lübeck) sowie für die Besetzung der Fachausschüsse die folgenden Termine und Fristen fest.

**Erster Teil**  
**Kirchenvorstand und Gemeindeteams**

**Abkürzungen:** KV - Kirchenvorstand GT - Gemeindeteam PPR - Pfarrpastoralrat WV - Wahlvorstand

| Nr. | Datum  | Aufgabe, Norm   | Verantwortlicher   |
|-----|--|---|--|
| 1   | bis Sonntag,<br>26. März 2023  | <b>KV-Bereich:</b> Festlegung der Kandidatenzahl für die nächste Amtszeit,<br>9 bis 15 Personen; § 2 VwOBG<br><b>GT-Bereich:</b> Festlegung der Kandidatenzahl für die nächste Amtszeit,<br>3 bis 5 Personen; § 2 GTWahlG   | <b>KV-Bereich:</b> PPR im Benehmen mit dem amtierenden KV<br><b>GT-Bereich:</b> PPR  |
| 2   | bis Sonntag,<br>2. April 2023  | Konstituierende Sitzung des WV; § 4 Absatz 1 VwOBG/GTWahlG<br><br>Für die Wahlen zum KV und zu den GTs sollen getrennte Wahlvorstände eingerichtet werden; § 1 Absatz 2 VwOBG; § 1 Absatz 3 GTWahlG   | <b>KV-Bereich:</b> Wahl der Mitglieder des WVs durch amtierenden KV; § 4 Absatz 2 VwOBG<br><b>GT-Bereich:</b> Jedes amtierende GT wählt ein Mitglied und entsendet dieses in den WV <b>oder</b> PPR legt Anzahl fest und wählt; § 4 Absatz 2 GTWahlG |
|     | Montag, 3. April bis<br>Samstag, 22. April<br>2023                       | Osterferien in Schleswig-Holstein (6.4. - 22.4.2023) und Mecklenburg-Vorpommern (3.4. - 12.4.2023)  |  |
| 3   | Samstag, 29. April<br>2023   | Beginn der Kandidatensuche; § 9 Absatz 1 VwOBG/GTWahlG  |  |
| 4   | Sa./So., 29./30. April<br>2023<br><br>bis<br>Sa./So., 3./4. Juni<br>2023 | Vermeldung in den Gottesdiensten (Samstag/Sonntag), dass Kandidaten vorgeschlagen werden oder sich bewerben sollen; § 9 Absatz 1 und 3 VwOBG/GTWahlG<br><br>Während des gesamten Zeitraumes ist durch geeignete Maßnahmen (Pfarrbrief, Internetpräsenz, Aushänge, ...) auf die Kandidatensuche hinzuweisen; § 9 Absatz 1 Satz 2 VwOBG/GTWahlG | Wahlvorstand <sup>1</sup>  |
| 5   | Sonntag, 4. Juni 2023  | Ende der Kandidatensuche; § 9 Absatz 1 VwOBG/GTWahlG  |  |
| 6   | Montag, 5. Juni 2023<br><br>bis<br>Sonntag, 25. Juni<br>2023             | Prüfung der Kandidatenvorschläge hinsichtlich der Wählbarkeitsvoraussetzungen; § 9 Absatz 4 VwOBG/GTWahlG   | Wahlvorstand   |

<sup>1</sup> Der Wahlvorstand kann sich bei der Vorbereitung der Wahl zur Erfüllung seiner Aufgaben Dritter bedienen; § 5 Satz 2 VwOBG/GTWahlG.

| Nr. | Datum  | Aufgabe, Norm   | Verantwortlicher |
|-----|--|---|------------------|
| 7   | Montag, 26. Juni 2023  | <p>a) Schriftliche Information an die vorgeschlagenen Kandidaten, dass sie vorgeschlagen worden sind + Überlegungsfrist mit Aufforderung zur Abgabe einer Bereitschaftserklärung; § 9 Absatz 5 VwOBG/GTWahlG</p> <p>(Selbst-Bewerber brauchen nicht angeschrieben zu werden; diese haben mit ihrer Bewerbung bereits eine Bereitschaftserklärung abgegeben; § 9 Absatz 3 VwOBG/GTWahlG)</p> <p><b>oder</b></p> <p>b) Schriftliche Information an diejenigen Kandidaten (Vorgeschlagene <u>und</u> Bewerber), die der WV für nicht wählbar erachtet;</p> <p>§ 9 Absatz 6 VwOBG/GTWahlG</p> | Wahlvorstand     |
| 8   | Freitag, 30. Juni 2023 (abhängig vom Zugang)                 | <p>Beginn der Einspruchsfrist für abgelehnte Kandidaten (Nr. 7 b);</p> <p>§ 9 Absatz 6 Satz 2 VwOBG/GTWahlG</p> <p><i>Im Falle der Ablehnung eines Kandidaten (Nr. 7 b) gilt das Ablehnungsschreiben dem Kandidaten am dritten Tage nach Aufgabe des Schreibens zur Post als bekanntgegeben; dies gilt nicht, wenn das Schreiben nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt zugegangen ist; § 1 Absatz 5 VwOBG/ § 1 Absatz 6 GTWahlG [à Bei einem späteren Zugang könne die Fristen variieren.]</i></p>   | Kandidaten       |
| 8   | ca. Freitag, 7. Juli 2023 (abhängig vom Zugang)              | <p>Ablauf der Einspruchsfrist für abgelehnte Kandidaten (Nr. 7 b);</p> <p>§ 9 Absatz 6 Satz 2 VwOBG/GTWahlG</p> <p>[Die Fristen können variieren; vgl. den Hinweis bei Ziffer 6.]</p>   |                  |
| 9   | Donnerstag, 13. Juli 2023<br>bis<br>Samstag, 26. August 2023 | Sommerferien in Hamburg (13.7.-23.8.2023), Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern (17.7.-26.8.2023)  |                  |
| 10  | binnen 1 Woche ab Zugang eines Einspruchs                    | <p>Entscheidung des EGV über Einsprüche abgelehnter Kandidaten;</p> <p>§ 9 Absatz 6 Satz 3 VwOBG/GTWahlG</p>  | EGV              |
| 11  | bis Sonntag, 16. Juli 2023                                   | <p>Ende der Überlegungsfrist (Nr. 7 a) und Zugang der Bereitschaftserklärungen beim WV derjenigen Kandidaten, die vorgeschlagen worden sind; § 9 Absatz 5 Satz 2 VwOBG/GTWahlG</p> <p>Hinweis: letzte Möglichkeit zur Änderung der Kandidatenzahl;</p> <p>§ 9 Absatz 7 Satz 3 VwOBG/GTWahlG</p>   | Kandidaten       |

| Nr. | Datum   | Aufgabe, Norm   | Verantwortlicher |
|-----|---|---|------------------|
| 12  | nach Entscheidung über Einsprüche nach Nr. 10<br>bis 10.07.2023 | Kandidaten stehen fest à ab jetzt kann die Kandidatenliste erstellt werden. Diese muss bis Sonntag, den 3. September 2023 fertig sein;<br>§ 11 Absatz 1 Satz 1 VwOBG/GTWahlG<br>Die Bekanntmachung der Kandidatenliste erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt (Nr. 18 b).  | Wahlvorstand     |
| 13  | Samstag, 19. August 2023  | Stichtag für das Wählerverzeichnis (3 Monate vor dem WT);<br>§ 7 Absatz 1 VwOBG/GTWahlG   | EGV              |
| 14  | ab Montag, 21. August 2023                                      | Erstellung des Wählerverzeichnisses;<br>§ 10 Absatz 1 Satz 1 VwOBG/GTWahlG  | EGV              |
| 15  | Samstag/Sonntag, 26./27. August 2023                            | Vermeldung in den Gottesdiensten, dass das Wählerverzeichnis und die Kandidatenliste ab Montag, den 4. September für die Dauer von 2 Wochen ausgelegt werden + Hinweis auf Einspruchsrecht hinsichtlich des Wählerverzeichnisses;<br>§ 10 Absatz 2 Satz 3 VwOBG/GTWahlG<br>Darüber hinaus ist durch geeignete Maßnahmen (Pfarrbrief, Internetpräsenz, Aushänge, ...) auf die Auslegung und das Einspruchsrecht hinsichtlich des Wählerverzeichnisses hinzuweisen;<br>§ 10 Absatz 2 Satz 4 VwOBG/GTWahlG | Wahlvorstand     |
| 16  | Samstag/Sonntag, 2./3. September 2023                           | Vermeldung in den Gottesdiensten, dass das Wählerverzeichnis und die Kandidatenliste ab Montag, den 4. September für die Dauer von 2 Wochen ausgelegt werden + Hinweis auf Einspruchsrecht hinsichtlich des Wählerverzeichnisses;<br>§ 10 Absatz 2 Satz 3 VwOBG/GTWahlG<br>Darüber hinaus ist durch geeignete Maßnahmen (Pfarrbrief, Internetpräsenz, Aushänge, ...) auf die Auslegung und das Einspruchsrecht hinsichtlich des Wählerverzeichnisses hinzuweisen;<br>§ 10 Absatz 2 Satz 4 VwOBG/GTWahlG | Wahlvorstand     |
| 17  | bis Sonntag, 3. September 2023                                  | Erstellung der Kandidatenliste unter Berücksichtigung der Entscheidung von ggf. erfolgten Einsprüchen abgelehnter Kandidaten; § 11 Absatz 1 Satz 1 VwOBG/GTWahlG  |                  |
| 18  | Montag, 4. September  | a) Auslegung des Wählerverzeichnisses für die Dauer von zwei Wochen;<br>§ 10 Absatz 2 Satz 1 VwOBG/GTWahlG<br>+ Beginn der Einspruchsfrist gegen das Wählerverzeichnis;<br>§ 10 Absatz 3 Satz 1 VwOBG/GTWahlG<br>b) Auslegung/Bekanntmachung der Kandidatenliste für die Dauer bis zum Wahltermin; § 11 Absatz 2 VwOBG/GTWahlG  | Wahlvorstand     |

| Nr. | Datum   | Aufgabe, Norm  | Verantwortlicher            |
|-----|---|--|-----------------------------|
| 19  | Montag, 18. September 2023  | Ende der Auslegungsfrist für das Wählerverzeichnis und Ende der Einspruchsfrist (Nr. 18 a); § 10 Absatz 3 Satz 1 VwOBG/GTWahlG   |                             |
| 20  | bis ca. Montag, 25. September 2023  | Entscheidung über Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis und anschließend ggf. Anpassung des Wählerverzeichnisses  | EGV                         |
| 21  | ab Mittwoch, 4. Oktober 2023  | Herstellung der Wahlunterlagen   | EGV                         |
|     | Montag, 9. Oktober 2023 bis Freitag, 27. Oktober 2023                     | Herbstferien in Hamburg und Schleswig-Holstein (16.10.-27.10.2023) und Mecklenburg-Vorpommern (9.10.-14.10.2023)   |                             |
| 22  | bis Freitag, 3. November 2023   | Versand der Wahlunterlagen; § 12 Absatz 2 VwOBG/GTWahlG  | EGV                         |
| 23  | Samstag, 4. November 2023<br>bis<br>Sonntag, 26. November 2023, 18 h      | Wahlportal online; § 14 Absatz 1 VwOBG/GTWahlG<br><br>Die elektronische Stimmabgabe ist möglich ab der Freischaltung des Wahlportals bis 18 Uhr am Tag des Wahltermins;<br>§ 14 Absatz 5 VwOBG/GTWahlG   | EGV<br>Wähler               |
| 24  | ab Zugang der Wahlunterlagen<br>(ca. Samstag, 4. November 2023)           | Beantragung von Briefwahlunterlagen;<br>§ 12 Absatz 4 VwOBG/GTWahlG<br><br>Die Briefwahlunterlagen müssen dem Wahlvorstand bis 18 Uhr am Tag des Wahltermins zugegangen sein; § 15 VwOBG/GTWahlG   | Wähler                      |
| 25  | Sonntag, 26. November 2023  | Wahltermin   |                             |
| 26  | bis Sonntag,<br>3. Dezember 2023  | öffentliche Bekanntgabe des Wahlergebnisses in geeigneter Weise,<br><br>insbesondere durch Vermeldung in den Gottesdiensten, die am Sonnabend und Sonntag nach dem Wahltermin stattfinden + Hinweis auf das Recht zur Anfechtung; § 22 VwOBG/GTWahlG | Wahlvorstand                |
| 27  | bis Sonntag, 17. Dezember 2023  | Möglichkeit der Wahlanfechtung; § 24 Absatz 1 VwOBG/GTWahlG  | Wähler<br>Kandidaten        |
| 28  | ab Zugang der Anfechtung  | Entscheidung über Wahlanfechtung binnen zwei Wochen ab Zugang der Anfechtung; § 24 Absatz 2 VwOBG/GTWahlG  | Wahlvorstand                |
| 29  | innerhalb einer Woche ab Bekanntgabe der Entscheidung über die Anfechtung | Beschwerde gegen den Beschluss über die Anfechtung an das EGV + Entscheidung durch das EGV binnen einer Woche;<br>§ 25 VwOBG/GTWahlG   | Wähler<br>Kandidaten<br>EGV |
|     | Donnerstag, 21. Dezember 2023 bis Samstag, 6. Januar 2024                 | Weihnachtsferien in Hamburg (22.12.2023-5.1.2024) Schleswig-Holstein (27.12.2023 – 06.01.2024) und Mecklenburg-Vorpommern (21.12.2023 - 3.1.2024)  |                             |
| 30  | bis Freitag, 26. Januar 2024  | Konstituierende Sitzung des KV und der Gemeindeforeams;<br>§ 29 Absatz 1 VwOBG/GTWahlG   | Pfarrer                     |

## Zweiter Teil Fachausschüsse

**Abkürzungen:** KV - Kirchenvorstand WV - Wahlvorstand VBA - Vorbereitungsausschuss VPA - Vorprüfungsausschuss

| Nr. | Datum   | Aufgabe, Norm   | Verantwortlicher       |
|-----|---|---|------------------------|
| 1   | bis Sonntag, 7. Mai 2023                                      | Festlegung der Kandidatenzahl je Fachausschuss; § 31 VwOBG  | amtierender KV         |
| 2   | bis Sonntag, 14. Mai 2023                                     | Bildung des Vorbereitungsausschusses, der aus vier vom Kirchenvorstand entweder aus seiner Mitte oder aus der Mitte der volljährigen Mitglieder der Kirchengemeinde berufenen Mitgliedern, die selbst nicht für die Mitarbeit in einem FA zur Verfügung stehen, besteht; § 32 VwOBG   | amtierender KV         |
| 3   | Samstag, 10. Juni 2023  | Beginn der Kandidatensuche; § 33 Absatz 1 VwOBG   |                        |
| 4   | Sa./So., 10./11. Juni 2023<br>bis<br>Sa./So., 8/ 9. Juli 2023 | Vermeldung in den Gottesdiensten (Samstag/Sonntag), dass Kandidaten vorgeschlagen werden oder sich bewerben sollen;<br>§ 33 Absatz 1 und 4 VwOBG<br>Während des gesamten Zeitraumes ist durch geeignete Maßnahmen (Pfarrbrief, Internetpräsenz, Aushänge, ...) auf die Kandidatensuche hinzuweisen; § 33 Absatz 2 VwOBG   | Vorbereitungsausschuss |
| 5   | ab Samstag, 10. Juni 2023                                     | Informationsveranstaltung Fachausschusswesen; § 33 Absatz 2 Satz 3 VwOBG  | Vorbereitungsausschuss |
|     | Donnerstag, 13. Juli 2023<br>bis<br>Samstag, 26. August 2023  | Sommerferien in Hamburg (13.7.-23.8.2023), Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern (17.7.-26.8.2023)  |                        |
| 6   | Sonntag, 9. Juli 2023   | Ende der Kandidatensuche; § 33 Absatz 1 VwOBG   |                        |
| 7   | bis Sonntag, 17. September 2023                               | Prüfung der Vorschläge und Bewerbungen hinsichtlich der Wählbarkeitsvoraussetzungen, keine inhaltliche Prüfung der weiteren Bewerbungsvoraussetzungen; § 33 Absatz 5 VwOBG<br>Prüfung auch, ob die Bereitschaftserklärung vollständig abgegeben wurde; § 34 Satz 1 VwOBG  | Vorbereitungsausschuss |
| 8   | Montag, 18. September 2023                                    | a) Schriftliche Information an die vorgeschlagenen Kandidaten, dass sie vorgeschlagen worden sind + Überlegungsfrist mit Aufforderung zur Abgabe einer Bereitschaftserklärung; § 33 Absatz 6 VwOBG<br>(Selbst-Bewerber brauchen nicht angeschrieben zu werden; diese haben mit ihrer Bewerbung bereits eine Bereitschaftserklärung abgegeben; § 33 Absatz 4 VwOBG)<br>oder<br>b) Schriftliche Information an diejenigen Kandidaten (Vorgeschlagene <u>und</u> Bewerber), die der VB für nicht wählbar erachtet; § 33 Absatz 6 VwOBG | Vorbereitungsausschuss |



| Nr. | Datum  | Aufgabe, Norm  | Verantwortlicher       |
|-----|--|--|------------------------|
| 9   | ca. Donnerstag, 21. September 2023 (abhängig vom Zugang)   | Beginn der Einspruchsfrist für abgelehnte Kandidaten (Nr. 8 b);<br>§ 33 Absatz 7 Satz 2 VwOBG<br><i>Im Falle der Ablehnung eines Kandidaten (Nr. 8 b) gilt das Ablehnungsschreiben dem Kandidaten am dritten Tage nach Aufgabe des Schreibens zur Post als bekanntgegeben; dies gilt nicht, wenn das Schreiben nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt zugegangen ist; § 1 V VwOBG [à Bei einem späteren Zugang könne die Fristen variieren.]</i> | Kandidaten             |
| 10  | ca. Donnerstag, 28. September 2023 (abhängig vom Zugang)   | Ablauf der Einspruchsfrist für abgelehnte Kandidaten (Nr. 9 b);<br>§ 33 Absatz 7 Satz 2 VwOBG/GTWahlG<br><i>[Die Fristen können variieren; vgl. den Hinweis bei Ziffer 9.]</i>   |                        |
| 11  | binnen 1 Woche ab Zugang eines Einspruchs  | Entscheidung des EGV über Einsprüche abgelehnter Kandidaten;<br>§ 33 Absatz 7 Satz 3 VwOBG   | EGV                    |
| 12  | Sonntag,<br>8. Oktober 2023  | Ende der Überlegungsfrist (Nr. 8 a) und Zugang der Bereitschaftserklärungen beim VBA derjenigen Kandidaten, die vorgeschlagen worden sind; § 33 Absatz 6 Satz 2 VwOBG  | Kandidaten             |
| 13  | nach Entscheidung über Einsprüche nach Nr. 11<br>(ca. Mittwoch b. Freitag, 11. bis 13. Oktober 2023) | Kandidaten stehen fest   |                        |
| 14  | bis Sonntag,<br>5. November 2023   | Feststellung der Kandidatenpools gegenüber dem amtierenden KV<br>Alle Kandidaten, die eine vollständige Bereitschaftserklärung abgegeben haben, bilden je Fachausschuss einen Kandidatenpool. Bei der Bildung der Kandidatenpools erfolgt keine bewertende Prüfung der fachlichen und zeitlichen Voraussetzungen; § 34 VwOBG   | Vorbereitungsausschuss |
| 15  | Sonntag, 26. November 2023   | Wahltermin   |                        |
| 16  | bis Sonntag, 3. Dezember 2023  | öffentliche Bekanntgabe des Wahlergebnisses der KV-Wahl in geeigneter Weise; § 22 VwOBG  | Wahlvorstand           |
| 17  | ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses   | Bildung eines Vorprüfungsausschusses, dem mindestens die Hälfte der Mitglieder des neuen KVs angehört. Zu diesem Zweck tritt entweder der neue KV auf Einladung des Pfarrers zusammen oder verständigt sich auf die Mitglieder des Vorprüfungsausschusses im Wege des elektronischen Umlaufverfahrens; § 35 Absatz 1 VwOBG   | Pfarrer<br>neuer KV    |

| Nr. | Datum   | Aufgabe, Norm   | Verantwortlicher     |
|-----|---|---|----------------------|
| 18  | bis zur konstituierenden Sitzung des neu gewählten KVs, diese findet spätestens am Freitag, 26. Januar 2024 statt | Prüfung der Eignung der Personen der Kandidatenpools nach Maßgabe der fachlichen Qualifikation und der zeitlichen Ressourcen mit dem Ziel der Erstellung einer Vorschlagsliste je Fachausschuss für den neu gewählten KV; § 35 Absatz 2 VwOBG | Vorprüfungsausschuss |
| 19  | bis Freitag, 26. Januar 2024  | Konstituierende Sitzung des neu gewählten KV, in der auf Grundlage der Vorschlagslisten (Nr. 19) die Mitglieder der Fachausschüsse zu wählen und zu berufen sind; § 36 VwOBG  | neuer KV             |
| 20  | bis Montag, 26. Februar 2024  | Konstituierende Sitzung der Fachausschüsse; § 38 VwOBG  | neue FA              |

H a m b u r g, 15. Dezember 2022

**L.S. P. Sascha-Philipp Geißler SAC**  
**Generalvikar**

Art.: 124

**Dekret über die Amtszeiten der  
amtierenden Kirchenvorstände,  
Fachausschüsse und Gemeindeteams in  
den Pfarreien Heilige Familie (Güstrow),  
St. Paulus Apostel der Völker (Hamburg),  
St. Ansgar (Hamburg), St. Knud (Husum),  
St. Nikolaus (Itzehoe), St. Anna  
(Schwerin), St. Maria (Hamburg), Stella  
Maris (Flensburg), St. Laurentius  
(Wismar), Herz Jesu (Rostock), Sankt  
Ansgar (Rendsburg) und Zu den Lübecker  
Märtyrern (Lübeck)**

Vom 15. Dezember 2022

### **§ 1 Anwendungsbereich**

Dieses Dekret gilt für die Pfarreien Heilige Familie (Güstrow), St. Paulus Apostel der Völker (Hamburg), St. Ansgar (Hamburg), St. Knud (Husum), St. Nikolaus (Itzehoe), St. Anna (Schwerin), St. Maria (Hamburg), Stella Maris (Flensburg), St. Laurentius (Wismar), Herz Jesu (Rostock), Sankt Ansgar (Rendsburg) und Zu den Lübecker Märtyrern (Lübeck).

### **§ 2 Verkürzung der Amtszeit der amtierenden Kirchenvorstände und Fachausschüsse**

(1) Hiermit wird die Amtszeit der amtierenden Organmitglieder in den Kirchenvorständen und Fachausschüssen der Pfarreien Heilige Familie (Güstrow), St. Paulus Apostel der Völker (Hamburg), St. Ansgar (Hamburg), St. Knud (Husum),

St. Nikolaus (Itzehoe), St. Anna (Schwerin) und Stella Maris (Flensburg) gemäß § 6 Absatz 3 des Kirchenvermögensverwaltungsgesetzes für das Erzbistum Hamburg (KVVG) verkürzt und das Ende der Amtszeit auf den Ablauf des 25. November 2023 festgesetzt.

- (2) Gemäß § 6 Absatz 1 Satz 2 KVVG führen die Mitglieder der Kirchenvorstände ihr Amt bis zur nach der nächsten Wahl stattfindenden konstituierenden Sitzung des neuen Kirchenvorstandes fort.
- (3) Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 2 KVVG führen die Mitglieder der Fachausschüsse ihr Amt bis zur nach der nächsten Wahl des Kirchenvorstandes stattfindenden konstituierenden Sitzung der jeweiligen Fachausschüsse fort.

### **§ 3 Verlängerung der Amtszeit des amtierenden Kirchenvorstandes und der Fachausschüsse**

- (1) Hiermit wird die Amtszeit der amtierenden Organmitglieder des Kirchenvorstandes und der Fachausschüsse der Pfarrei St. Maria (Hamburg) gemäß § 6 Absatz 3 des Kirchenvermögensverwaltungsgesetzes für das Erzbistum Hamburg (KVVG) verlängert und das Ende der Amtszeit auf den Ablauf des 25. November 2023 festgesetzt.
- (2) Gemäß § 6 Absatz 1 Satz 2 KVVG führen die Mitglieder der Kirchenvorstände ihr Amt bis zur nach der nächsten Wahl stattfindenden konstituierenden Sitzung des neuen Kirchenvorstandes fort.
- (3) Gemäß § 6 Absatz 2 Satz 2 KVVG führen die Mitglieder der Fachausschüsse ihr Amt bis zur nach der nächsten Wahl des Kirchenvorstandes stattfindenden konstituierenden Sitzung der jeweiligen Fachausschüsse fort.

### **§ 4 Feststellung über die Amtszeit von amtierenden Gemeindeteams**

- (1) Die Dauer der Amtszeit der amtierenden Gemein-

deteams in den Pfarreien Heilige Familie (Güstrow), St. Paulus Apostel der Völker (Hamburg), St. Ansgar (Hamburg), St. Knud (Husum), St. Nikolaus (Itzehoe), St. Anna (Schwerin) und Stella Maris (Flensburg) ist im jeweiligen Dekret über die Ernennung von Personen zu Mitgliedern von Gemeindeteams bis zur nächsten durchzuführenden Wahl begrenzt worden. Gemäß der Festlegung des Wahltermins auf den 26. November 2023 wird hiermit festgestellt, dass die Amtszeit der amtierenden Mitglieder in den Gemeindeteams mit Ablauf des 25. November 2023 endet.

- (2) Nach Ablauf der Amtszeit nehmen die Mitglieder der Gemeindeteams gemäß § 7 Absatz 2 Satz 2 des Statuts über pfarreiliche und gemeindliche Pastoralgremien im Erzbistum Hamburg (StatPG) ihre Aufgaben bis zur nach der nächsten Wahl stattfindenden konstituierenden Sitzung des Gemeindeteams wahr.

### § 5 Inkrafttreten

Dieses Dekret tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

H a m b u r g, 15. Dezember 2022

**L. S. † Dr. Stefan Heße**  
**Erzbischof von Hamburg**

Art.: 125

### Dienstgebervertreter für das Erzbistum Hamburg in der Regional KODA Nord-Ost

Gemäß der Regional KODA Nord-Ost Ordnung vom 12.12.2017, (§ 5 Absatz 1- Berufung und Wahl der Mitglieder) hat Generalvikar P. Geißler SAC für die 8. Amtsperiode (2023-2027) Frau Sylvia Holtkamp, Fachreferat Personalverwaltung, und Herrn Dominik Werner, Referent Fachstelle Arbeitsrecht, zum Dienstgebervertreter für das Erzbistum Hamburg berufen.

H a m b u r g, 15. Dezember 2022

### Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Art.: 126

### Besinnungs- und Gebetstage für Priester und Diakone

Erzbischof Dr. Stefan Heße lädt alle Priester und Diakone zur geistlichen Zeit ein. Die Besinnungs- und Gebetstage finden in diesem Jahr von Montag, 20. März bis Dienstag, 21. März 2023 im Bildungs- und Gästehaus St. Ansgar statt. Sie stehen unter dem Thema:

**Der Mensch wird des Weges geführt, den er wählt**

Die geistliche Leitung und Begleitung wird Pater Johannes Herz SJ, Spiritual, übernehmen. P. Herz ist seit Oktober 2022 als Spiritual in unserem Erzbistum tätig. In diesem Jahr soll das Thema „Weg“ im Zentrum der Besinnungstage stehen. Die Apostelgeschichte nennt Christinnen und Christen „Anhänger des Weges Jesu“ (Apg 9,2). Wir gehen unseren Glaubens- und Lebensweg gemeinsam und persönlich, unverwechselbar individuell und doch begleitet. Die Fastenzeit lädt uns jährlich zu einem Weg ein, der uns mit dem, der der Weg ist, tiefer verbindet: Jesus Christus. Die Besinnungstage bieten zur Stärkung Weghalt, Wegbesinnung und Weggemeinschaft.

Ich bitte Sie herzlich, sich diese beiden Tage dienstlich freizuhalten. Diese Zeit können wir persönlich und gemeinsam verbringen im Zugehen auf die Tage des Leidens und Auferstehens unseres Erlösers Jesus Christus.

Nähere Informationen zum Ablauf erteilt die Abteilung Personal, Tel.-Nr. 040 24877-488, E-Mail: [gabriela.geesmann-schuett@erzbistum-hamburg.de](mailto:gabriela.geesmann-schuett@erzbistum-hamburg.de). Ihre Anmeldung erbitten wir bis zum 23.01.2023 direkt an Frau Geesmann-Schütt per E-Mail: [gabriela.geesmann-schuett@erzbistum-hamburg.de](mailto:gabriela.geesmann-schuett@erzbistum-hamburg.de).

H a m b u r g, 15. Dezember 2022

### Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Art.: 127

### Besondere Geburtstage 2023

#### Januar

|            |   |
|------------|---|
| 06.01.1958 | Ulrich Krause<br>(65. Geburtstag)<br>Pfarrer                      |
| 07.01.1953 | Michael Waldschmitt<br>(70. Geburtstag)<br>Pastor                 |
| 17.01.1958 | Dagmar Kirschnick- Wieh<br>(65. Geburtstag)<br>Gemeindereferentin |
| 30.01.1933 | Burkard Schwarzberg<br>(90. Geburtstag)<br>Gemeindegastwirt       |

#### Februar

|            |  |
|------------|--|
| 02.02.1953 | Dr. Ludwig Haas<br>(70. Geburtstag)<br>Pfarrer                 |
| 02.02.1958 | Dr. Thomas Kroll<br>(65. Geburtstag)<br>Pastoraler Mitarbeiter |

- 03.02.1958 Norbert Klix  
(65. Geburtstag)  
Gemeindereferent
- 05.02.1958 Wolfgang Johannsen  
(65. Geburtstag)  
Pfarrer
- 16.02.1963 Dr. Jürgen Wätjer  
(60. Geburtstag)  
Regens
- 21.02.1958 Albert Josef Otto  
(65. Geburtstag)  
Pastoralreferent
- 23.02.1963 Gèrard Efoé Vanderpuye Kuzo  
(60. Geburtstag)  
Diakon

**März**

- 07.03.1963 Elisabeth Pott  
(60. Geburtstag)  
Gemeindereferentin
- 11.03.1963 Gabor Kant  
(60. Geburtstag)  
Pastor
- 17.03. 1958 Ute Große Harmann  
(65. Geburtstag)  
Gemeindereferentin
- 22.03.1953 Klarissa Watermann OP  
(70. Geburtstag)  
Schwester
- 25.03.1933 Anna Pohl  
(90. Geburtstag)  
Gemeindekatechetin

**April**

- 08.04.1938 Dr. Willibald Kuhnigk OSB  
(85. Geburtstag)  
Bruder
- 16.04.1948 Ansgar Stukenborg OSB  
(75. Geburtstag)  
Bruder
- 17.04.1953 Christoph Dziadek  
(70. Geburtstag)  
Diakon
- 19.04.1963 Elisabeth Frost  
(60. Geburtstag)  
Pastoralreferentin
- 27.04.1958 Andreas Hasse  
(65. Geburtstag)  
Pastor
- 28.04.1948 Zygmunt Lukasz  
(75. Geburtstag)  
Pastor i.R.

**Mai**

- 06.05.1933 Msgr. Karl-Joseph Rudolph  
(90. Geburtstag)  
Pfarrer i.R.
- 13.05.1938 Gertrud Ney  
(85. Geburtstag)  
Gemeindereferentin
- 17.05.1958 Gerhard Lüssing  
(65. Geburtstag)  
Pastoralreferent
- 19.05.1963 Andreas Herzig  
(60. Geburtstag)  
Pastoralreferent
- 22.05.1963 Lydia Kraut  
(60. Geburtstag)  
Gemeindereferentin
- 24.05.1953 Norbert Wieh  
(70. Geburtstag)  
Gemeindereferent

**Juni**

- 01.06.1943 Klaus Alefelder  
(80. Geburtstag)  
Pfarrer i.R.
- 08.06.1963 Elisabeth Meyer-Schwidorski  
(60. Geburtstag)  
Gemeindereferentin
- 09.06.1953 Ulrich Weikert  
(70. Geburtstag)  
Pfarrer i.R.
- 10.06.1963 Thorsten Weber  
(60. Geburtstag)  
Pastor
- 12.06.1963 P. Anto Bobas OP  
(60. Geburtstag)  
Pfarrer
- 14.06.1938 Kurt Meixner SJ  
(85. Geburtstag)  
Pater
- 16.06.1943 Winfried Schiemann  
(80. Geburtstag)  
Ehrendomherr Msgr.
- 26.06.1953 Peter Mies  
(70. Geburtstag)  
Domkapitular Msgr.
- 27.06.1933 Werner Keitsch  
(90. Geburtstag)  
Diakon i.R.
- 30.06.1953 Hannelore Gregory  
(70. Geburtstag)  
Gemeindereferentin

**Juli**

- 02.07.1943 Peter Meinke  
(80. Geburtstag)  
Diakon i.R.
- 02.07.1953 Georg Mastaler  
(70. Geburtstag)  
Pfarrer i.R.
- 18.07.1943 Stefan Brune  
(80. Geburtstag)  
Pfarrer i.R.
- 18.07.1963 Peter Schwientek  
(60. Geburtstag)  
Pfarrer

**August**

- 02.08.1963 Herbert Wolf  
(60. Geburtstag)  
Pastoralreferent
- 05.08.1943 Manfred Kober  
(80. Geburtstag)  
Diakon
- 13.08.1953 Dr. Bernd Wichert  
(70. Geburtstag)  
Pfarrer i.R.
- 13.08.1963 Stefan Becker  
(60. Geburtstag)  
Gemeindereferent
- 15.08.1943 Winfried Klöckner  
(80. Geburtstag)  
Pfarrer i.R.
- 22.08.1958 Margret May  
(65. Geburtstag)  
Gemeindereferentin
- 22.08.1948 Henry Kirsche  
(75. Geburtstag)  
Diakon
- 30.08.1938 Norbert Krümel  
(85. Geburtstag)  
Pfarrer i.R.

**September**

- 02.09.1938 Alfons Thörle  
(85. Geburtstag)  
Pastor i.R.
- 08.09.1958 Guido Nowak  
(65. Geburtstag)  
Diakon
- 20.09.1963 Karola Pfeifer  
(60. Geburtstag)  
Gemeindereferentin
- 27.09.1953 Franz Mecklenfeld

(70. Geburtstag)  
Domkapitular Pfarrer i.R.

**Oktober**

- 05.10.1933 Horst Gollnick  
(90. Geburtstag)  
Pfarrer i.R.
- 11.10.1963 Michael Veldboer  
(60. Geburtstag)  
Pastoralreferent
- 18.10.1943 Gerhard Gerding  
(80. Geburtstag)  
Pfarrer i.R.
- 24.10.1963 Bernhard Kassens  
(60. Geburtstag)  
Gemeindereferent
- 28.10.1963 Johannes Zehe  
(60. Geburtstag)  
Pastor
- 30.10.1963 Katja Laber  
(60. Geburtstag)  
Gemeindereferentin
- 30.10.1928 Prof. Dr. Ralph Sauer  
(95. Geburtstag)  
Pfarrer i.R.
- 30.10.1963 Andreas Bock  
(60. Geburtstag)  
Pastor
- 31.10.1963 Lech Waldemar Rybak  
(60. Geburtstag)  
Pastor
- 31.10.1958 Klaus Uhlenküken  
(65. Geburtstag)  
Pastoralreferent

**November**

- 08.11.1938 Adolf Hans Lehnert  
(85. Geburtstag)  
Pfarrer i.R.
- 14.11.1943 Christophorus Baumert  
(80. Geburtstag)  
Diakon
- 15.11.1958 Hartmut Rudolf  
(65. Geburtstag)  
Diakon
- 15.11.1958 Michael Elsner  
(65. Geburtstag)  
Pfarrer
- 26.11.1963 Stephan Klinkhamels  
(60. Geburtstag)  
Diakon

**Dezember**

- 03.12.1938 Dr. Werner Thissen  
(85. Geburtstag)  
Erzbischof em.
- 16.12.1938 Anton Beer  
(85. Geburtstag)  
Pfarrer i.R.
- 25.12.1963 Marc Meiritz  
(60. Geburtstag)  
Diakon
- 27.12.1958 Renata Kustusz  
(65. Geburtstag)  
Gemeindereferentin
- 29.12.1958 Dieter Schütz  
(65. Geburtstag)  
Pastor

H a m b u r g, 15. Dezember 2022

**Das Erzbischöfliche Generalvikariat**

Art.: 128

**Weihjubiläen von Priestern und sowie  
Sendungsjubiläen 2023****Mai**

- 02.05.1998 Germain Gouën  
(25. Priesterweihe)
- 23.05.1998 Stefan Langer  
(25. Priesterweihe)

**Juni**

- 10.06.1973 Stefan Vorotnjak  
(50. Priesterweihe)
- 18.06.1983 Georg Mastaler  
(40. Priesterweihe)
- 30.06.1973 Christoph-Franz Dziwisch  
(50. Priesterweihe)

**Juli**

- 20.07.1963 Dr. Karl Meyer OP  
(60. Priesterweihe)

**Dezember**

- 10.12.1983 Michael Grodecki  
(40. Priesterweihe)
- 10.12.1983 Wolfgang Guttman  
(40. Priesterweihe)
- 21.12.1963 Konrad Janiszewski  
(60. Priesterweihe)
- 21.12.1963 Heinrich Kuhlage  
(60. Priesterweihe)

**Sendungsjubiläen**

- 12.09.1998 Christiane Bente  
(25. Sendungsjubiläum)
- 12.09.1998 Jan Geldern  
(25. Sendungsjubiläum)
- 12.09.1998 Evelyn Krepele  
(25. Sendungsjubiläum)

H a m b u r g, 15. Dezember 2022

**Das Erzbischöfliche Generalvikariat**

Art.: 129

**Kirchliche Statistik – Erhebungsbogen  
für das Jahr 2022**

Wie in den vergangenen Jahren steht den Pfarreien ab Anfang Januar 2022 wieder der Zugang zum Online-Erhebungsbogen im Meldewesenprogramm E-MIP zur Verfügung. Wie schon im letzten Jahr wird neben der Katholikenzahl wieder die Zahl der Kirchnaustritte automatisch aus dem Meldewesen generiert. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Herrn Christoph Fischer vom Meldewesen (040-24877-418) oder ([christoph.fischer@erzbistum-hamburg.de](mailto:christoph.fischer@erzbistum-hamburg.de)). Es wird dringend darum gebeten, die Abgabefrist der Statistikdaten spätestens zum 28. Februar 2021 unbedingt einzuhalten.

H a m b u r g, 5. Dezember 2022

**Das Erzbischöfliche Generalvikariat**

Art.: 130

**KODA-Wahl 2022 – Mitteilung  
des Wahlergebnisses**

Die Wahl der Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die neue Amtsperiode der Regional-KODA Nord-Ost ergab folgendes Ergebnis nach der Stimmenauszählung am 19. Dezember 2022:

Abgegebene Stimmen: 878

Gültige Stimmen: 841

Es entfielen von den gültigen Stimmen auf

Gruppe 1: Oliver Trier 215 Stimmen

Gruppe 2: Anette Grunau 260 Stimmen

Gruppe 4: Sabine Mielke 258 Stimmen

Jörg Neumann 108 Stimmen

Damit sind Anette Grunau und Sabine Mielke, die beide unterschiedlichen Mitarbeitergruppen angehören, als Mitarbeitervertreterinnen für das Erzbistum Hamburg in die Regional-KODA Nord-Ost gewählt.

Mit dieser Veröffentlichung läuft eine Einspruchsfrist von 14 Tagen. Die Wahl kann nur innerhalb dieser 14 Tage von einem Wahlberechtigten beim Wahlvorstand unter Angabe der Gründe schriftlich angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften zum Wahlrecht, zur Wählbarkeit oder zum Wahlverfahren verstoßen wurde und eine Berichtigung nicht erfolgt ist. Der Wahlvorstand entscheidet endgültig, ob die Anfechtung als unzulässig oder unbegründet zurückzuweisen oder ob die Wahl zu wiederholen ist.

H a m b u r g, 19. Dezember 2022

### **Der Wahlvorstand**

## **Personalchronik des Erzbistums Hamburg**

### **Ernennungen, Beauftragungen, Entpflichtungen**

#### **Ordinationen**

22. November 2022

**K i r c h h o f f**, Joachim; bisher: Pfarrer der Pfarrei St. Nikolaus, Hindenburgstraße 26 in 25524 Itzehoe; ab dem 1. Januar 2023: Entpflichtung aus gesundheitlichen Gründen

23. November 2022

**H a e p**, Dr., Christopher; Abteilungsleiter Abteilung Schule und Hochschule; rückwirkend ab dem 1. August 2022 zusätzlich: Stiftungsdirektor der Bernostiftung

24. November 2022

**J a y a p a u l S A C**, P., Paul Michael; ab dem 1. August 2022 rückwirkend: Kaplan der Pfarrei Seliger Johannes Prassek, Oldenfelder Straße 23 in 22143 Hamburg

**L a n g e n n - S t e i n k e l l e r**, von, Bogislaw; bisher: Diakon als Krankenhauseelsorger im Katholischen Kinderkrankenhaus Wilhelmstift

Hamburg-Rahlstedt und Prozessbegleiter der Vermögens- und Immobilienreform des Erzbistums Hamburg im Projektbüro mit einem Stellenanteil von jeweils 50 %; ab dem 1. Januar 2023: Diakon als Krankenhauseelsorger des Katholischen Kinderkrankenhauses Wilhelmstift Hamburg-Rahlstedt und des Krankenhauses St. Adolf-Stift in Reinbek mit einem Stellenanteil von jeweils 40 % sowie Prozessbegleiter der Vermögens- und Immobilienreform des Erzbistums Hamburg im Projektbüro mit einem Stellenanteil von 20 %

**V e l d b o e r**, Michael; bisher: Pastoralreferent der Pfarrei St. Vicelin, Plöner Straße 44 in 23701 Eutin; ab dem 1. Januar 2023: Pastoralreferent der Pfarrei St. Vicelin Eutin mit den Schwerpunktstellen „Öffentlichkeitsarbeit“ und „Diakonische Pastoral“ mit einem Stellenanteil von jeweils 50 %

**M e i r i t z**, Marc; bisher: Diakon im Hauptberuf mit der Schwerpunktstelle „Diakonie“ in der Pfarrei Katharina von Siena, Tannenweg 24 in 22415 Hamburg und Polizeiseelsorger für die Landespolizei in Hamburg mit einem Stellenanteil von jeweils 50 % sowie Leitung des Fachbereichs Polizeiseelsorge im Referat „Diakonische Pastoral“ der Abteilung Pastorale Dienststelle; ab dem 1. Dezember 2022: Entpflichtung von der Leitung des Fachbereichs Polizeiseelsorge unter Beibehalt der Stellen als Diakon im Hauptberuf mit der Schwerpunktstelle „Diakonie“ in der Pfarrei Katharina von Siena Hamburg-Langenhorn und als Polizeiseelsorger für die Landespolizei in Hamburg mit einem Stellenanteil von jeweils 50 %

### **Todesfälle**

25. November 2022

**H i l b i g**, Bernhard; Pfarrer i.R.; in Eckernförde; geb. am 29. Januar 1935 in Breslau

Erzbistum Hamburg Am Mariendom 4, 20099 Hamburg  
ZKZ C 13713, PVSt, Entgelt bezahlt, Deutsche Post 



# amtsblatt plus

## termine und informationen

Nr. 307

Erzbistum Hamburg

Dezember 2022

### Fachdossier zum Kinderschutz

„Kinderschutz ist ein Kinderrecht“. So beginnt der inhaltliche Teil des Fachdossiers „Kinderschutz“, das jetzt vom Kindermissionswerk ‚Die Sternsinger‘ herausgegeben wurde. Das Thema steht im Mittelpunkt der kommenden Aktion Dreikönigssingen, bei der die Sternsinger auf Mädchen und Jungen weltweit aufmerksam machen, die unter physischer, sexualisierter oder psychischer Gewalt leiden.

Das Fachdossier stellt mehrere Facetten des Themas Kinderschutz vor: Was bedeutet es, Kinder vor Gewalt und Vernachlässigung zu schützen? Welche Gefahren gibt es, wie kann man ihnen begegnen? Und wie kann Kinderschutz wirksam und nachhaltig umgesetzt werden? Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, Fachleute und Projektpartnerinnen und -partner des Kindermissionswerks stellen unterschiedliche Aspekte des Themas in Deutschland und anderen Ländern vor. Sie erläutern, wie Kinder in Schulen, in Einrichtungen, in kirchlichen Institutionen, bei Gerichtsverfahren und im Internet besser vor Gewalt und Missbrauch geschützt werden können. Zu den Autoren gehören Prof. Dr. Thomas-Gabriel Rüdiger, Spezialist für Kinderschutz im Internet, Prof. Dr. Miriam Rassenhofer, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin, Prof. Dr. Jörg M. Fegert, Ärztlicher Direktor für Kinder- und Jugendpsychiatrie der Universität Ulm, Pater Klaus Mertes SJ, Seelsorger und Redakteur, sowie Pater Prof. Dr. Hans Zollner SJ, Theologe und Psychologe, Leiter des Instituts für Anthropologie – Interdisziplinäre Studien zu Menschenwürde und Sorge schutzbedürftiger Personen (IADC) in Rom.

Auf insgesamt 84 Seiten werden weitere Fragen im Themenbereich aufgegriffen: Wie kann Prävention in verschiedenen Einrichtungen gelingen? Warum sind starke Kooperationspartner wichtig? Und warum braucht es beim Kinderschutz eine Haltung, Bereitschaft und Mut? Ausführlich stellen Projektpartner der Sternsinger aus verschiedenen Teilen der Welt – unter anderem aus Peru, Tansania und Indonesien – ihre Arbeit im The-

menbereich und ihre Kinderschutzkonzepte vor. Auch wegen der guten Praxisbeispiele kann das Fachdossier über die Sternsingeraktion hinaus in der Bildungsarbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen eingesetzt werden.

Das Dossier kann kostenlos unter 02 41 / 4461-44, [bestellung@sternsinger.de](mailto:bestellung@sternsinger.de) oder im Shop des Kindermissionswerks bestellt werden: <https://shop.sternsinger.de/fachpublikationen/dossier-kinderschutz.html>. Darüber hinaus wird die Publikation zum Download angeboten: [www.sternsinger.de/ueber-uns/kinderschutz/](http://www.sternsinger.de/ueber-uns/kinderschutz/)

### Freiwilligendienst in Nordeuropa

Schweden, Norwegen, Dänemark, Island, Lettland oder Estland – das sind die Länder, in denen junge Menschen ab 18 Jahren mit dem Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken praktische Erfahrungen in katholischen Einrichtungen sammeln können. Ob katholische Ordensgemeinschaften, Kirchengemeinden, einem Treffpunkt für Geflüchtete, Suppenküchen, soziale Einrichtungen, KITAS oder katholische Schulen, die Einsatzstellen sind vielfältig und ermöglichen viele neue kulturelle und landestypische Einblicke.

Um im August und September nächsten Jahres das „Praktikum im Norden“ zu beginnen, ist eine Bewerbung bis zum 15. Januar 2023 möglich. Es ist ein Kooperationsprogramm zwischen dem Bonifatiuswerk und dem Newman Institut im schwedischen Uppsala, für das eine Anerkennung als „Anderer Dienst im Ausland“ möglich ist. Finanzielle Unterstützung erhält es vom Erzbistum Paderborn.

In Riga bei den Dominikanerinnen von Bethanien sind zurzeit Jolanthe Erbrich aus Magdeburg und Martha Kraft aus Erfurt tätig. „Ich wollte nach dem Abi eine Zeit ins Ausland, um herauszufinden, was ich in Zukunft machen möchte und auch etwas Gutes tun“, berichtet Jolanthe. Für Martha, die sich in ihrer Heimatkirchengemeinde vielfältig engagiert, ist wichtig, ihrem Glauben über das Praktikum auch einen „praktischen Ausdruck“ zu verleihen. Besonders angetan sind die beiden von ihrer Arbeit in der Kerzenwerkstatt. Das ist

eine Einrichtung für schwerbehinderte Menschen. Dort helfen sie bei der Kerzenproduktion. Dessen gesamter Erlös fließt in den Bau eines Gruppenwohnheimes für die Klienten der Einrichtung. „Dazu müssen eine Million Kerzen verkauft werden“, berichtet Martha. Seit Mitte August sind die beiden jetzt in Riga. Das Dominikanerinnen-Kloster, in dem drei Schwestern, Studentinnen, ukrainische Flüchtlinge und die Praktikanten leben, ist ihnen zu einem zweiten Zuhause geworden. Justus Hültenschmidt ist als „Praktikant im Norden“ noch bis März im dänischen Kopenhagen. Der Student wohnt mit anderen jungen Leuten aus aller Welt in einem Wohnheim bei Kopenhagen. Dort hat er sich gut eingelebt. „Wir kochen abends zusammen und unternehmen am Wochenende einiges“, berichtet Hültenschmidt. An den Werktagen ist er als Lehrer und Hilfskraft an einer katholischen Schule tätig. Neben seiner Arbeit engagiert sich der Student in der Kirche, die direkt neben dem Wohnheim liegt. Besonders gut gefällt auch ihm das anschließende Kirchencafé. „Da gehen eigentlich alle Gottesdienstbesucher hin. Diese kommen teilweise von weiter her und genießen dieses Zusammensein.“ Auch in Dänemark, wo der Katholikenanteil unter einem Prozent an der Gesamtbevölkerung liegt, sei die katholische Kirche von einem großen Gemeinschaftsgefühl geprägt.

„Für die Freiwilligen ist die Zeit im Ausland ein großes Abenteuer. Sie erleben eine bunte, internationale und inspirierende Diaspora-Kirche im Aufbruch, wachsen über sich hinaus und lernen Menschen kennen, die sie auf neuen und abwechslungsreichen Wegen nachhaltig begleiten und prägen. Ebenso erleben sie die Kirche als ‚Weltkirche‘. Zwischen den mittlerweile über 200 ehemaligen Praktikanten hat sich ein starkes Netzwerk gebildet, nicht nur untereinander, sondern auch zu den jeweiligen Einsatzstellen“, sagt der Generalsekretär des Bonifatiuswerks, Monsignore Georg Austen, über das Programm.

### **Südsudan: Ökumenisches Friedensgebet**

Das ökumenische Friedensgebet steht im Zeichen weltweiter Solidarität und lenkt 2023 den Blick auf den Südsudan. Es wird von der Evangelischen Mission Weltweit (EMW) mit den internationalen katholischen Missionswerken *missio* Aachen und *missio* München herausgegeben. Seit 2003 bieten die drei Werke dieses Gebet für Friedensveranstaltungen oder Gottesdienste von Gemeinden, Verbänden und Initiativen an.

Das Ökumenische Friedensgebet 2023 kommt aus dem Südsudan. Auch nach dem Bürgerkrieg (2013-2018) und trotz zweier Friedensabkommen ist das Land von bestehenden politischen Verwerfungen und Gewalt gezeichnet. Hungersnöte, Auswirkungen des Klimawandels etwa in Form von schwersten Überschwemmungen, medizinische Unterversorgung, große soziale Ungleichheiten, eine mangelnde Infrastruktur und Korruption tragen zusätzlich zum Leid der Menschen bei.

Das Friedensgebet 2023 ist ein Geschenk des Südsudanesischen Kirchenrats, verfasst von Erzbischof Stephen Ameyu Martin Mulla, Juba (römisch-katholische Kirche); Erzbischof Justin Badi Arama, Juba (Episkopalkirche des Südsudans/anglikanische Gemeinschaft) und Bischof Isaiah Majok Dau (Pfingstkirche). Der Südsudanesischen Kirchenrat ist ein ökumenisches Gremium, das sich aus sieben Mitgliedskirchen und assoziierten Kirchen im Südsudan zusammensetzt. Er kann auf ein starkes Erbe in den Bereichen Friedensförderung, Versöhnung und Lobbyarbeit verweisen. Die Geschichte des 2013 gegründeten Südsudanesischen Kirchenrats geht zurück auf den 1965 im damaligen Gesamtsudan von der katholischen, der episkopalen (anglikanischen) und der presbyterianischen Kirche ins Leben gerufenen Sudanesischen Kirchenrat.

Das Ökumenische Friedensgebet kann in deutscher Sprache bei den drei Werken in Papierform kostenlos und in größeren Auflagen bestellt und steht ab sofort auch digital unter [www.oekumenisches-friedensgebet.de](http://www.oekumenisches-friedensgebet.de) zum Download zur Verfügung. Neben der deutschen Version sind wie im letzten Jahr sechs weitere Sprachen in der Umsetzung: Ukrainisch, Spanisch, Russisch, Polnisch, Englisch und Französisch. Diese werden nach und nach zum Download zur Verfügung stehen.

Bestellt werden kann das Ökumenische Friedensgebet 2023 bei *missio* Aachen unter E-Mail [bestellungen@missio-hilft.de](mailto:bestellungen@missio-hilft.de) mit dem Stichwort Ökumenisches Friedensgebet oder telefonisch unter 0241/7507-350. Es kann auch direkt über den Onlineshop [www.missio-onlineshop.de](http://www.missio-onlineshop.de) bezogen werden.

### **Save the Date**

Unter dem Leitwort „Ihr seid meine Zeugen!“ ist eine ganztägige Veranstaltung im 80ten Gedenkjahr der Hinrichtung der Lübecker Märtyrer in Hamburg in Planung.

Für Samstag, 24. Juni 2023, plant das Erzbistum

Hamburg gemeinsam mit der Evangelisch-Lutherischen Nordkirche einen geistlichen Tag in Hamburg. Am 25. Juni 1943 wurden die vier Märtyrer im Hamburger Untersuchungsgefängnis Holstenglacis zum Tode verurteilt.

Beginnen wird der Tag mit verschiedenen Veranstaltungsformaten dezentral an verschiedenen Orten in Hamburg, die mit dem Leben und Sterben der vier Märtyrer in Verbindung stehen. Für den Nachmittag sind dann eine große Tischgemein-

schaft auf dem Domplatz und abschließend ein ökumenischer Gottesdienst in oder vor dem St. Marien-Dom vorgesehen.

An der Vorbereitung beteiligt sind u.a. die Pfarrei Seliger Johannes Prassek, die St. Sophien-Gemeinde, der ökumenische Arbeitskreis des KZ Neuengamme sowie der Große und der Kleine Michel.

Über die Planungen und die Einladung wird weiter informiert.

---

Das „amtsblatt plus“ erscheint als Beilage zum Amtsblatt für das Erzbistum Hamburg.  
Herausgeber: Erzbischöfliches Generalvikariat Hamburg  
Redaktion: Katholische Presse- und Informationsstelle, Postfach 10 19 25, 20013 Hamburg,  
Telefon 040 / 24 87 72 24, eMail: [manfred.nielen@erzbistum-hamburg.de](mailto:manfred.nielen@erzbistum-hamburg.de)  
Redaktionsschluß: jeweils der 15. des Monats