



Inhalt

Verlautbarungen der Deutschen Bischofskonferenz

Nr. 92	Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst	173
--------	---	-----

Verlautbarungen des Bischofs

Nr. 93	Gesetz zur Änderung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO-ÄnderungsG).....	190
Nr. 94	Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Änderungen der KAVO (Anlage 2) – ...	195
Nr. 95	Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Berufsausbildungsordnung –	195
Nr. 96	Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Ordnung für Praktikantinnen und Praktikanten –	202
Nr. 97	Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – PiA-Ordnung – Neufassung der Ordnung für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen nach landesrechtlichen Regelungen (PiA-Ordnung) –	206
Nr. 98	Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. Juni 2022 – Ordnung für ein ausbildungsintegriertes duales Studium -	212
Nr. 99	Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 02. November 2022 – Änderungen der KAVO (Regelungen zur Kurzarbeit) –	220
Nr. 100	Gesetz zur Ratifizierung einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung zwischen den römisch-katholischen Erzbistümern und Bistümern in Nordrhein-Westfalen.....	221

Verlautbarungen des Bischöflichen Generalvikariates

Nr. 101	Grundordnung des kirchlichen Dienstes	228
Nr. 102	„Weites Herz – offene Augen!“ Gabe der Erstkommunionkinder 2023.....	233
Nr. 103	„Connected.“ – Gabe der Neugefirmteten 2023	234
Nr. 104	Firm- und Visitationstermine.....	235
Nr. 105	Festsetzung des Punktwertes der Schlüsselzuweisung für die Kirchengemeinden gemäß § 5 Richtlinie zur Berechnung der Schlüsselzuweisung für die Kirchengemeinden im Bistum Essen	237
Nr. 106	Ausführungsbestimmung zur sinngemäßen Anwendung des Artikels 712 a Essener Synodalstatuten auf Sitzungen von Pfarrgemeinde- und Gemeinderäten.....	237
Nr. 107	Zählung der sonntäglichen Gottesdienstteilnehmerinnen und Gottesdienstteilnehmer am 05.03.2023.....	237
Nr. 108	Betriebsferien des Bischöflichen Generalvikariates in der Weihnachtsoktav.....	238

Kirchliche Nachrichten

Nr. 109	Personalnachrichten.....	238
---------	--------------------------	-----

Verlautbarungen der Deutschen Bischofskonferenz

Nr. 92 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 von 2015, S. 128ff.) erhält nach Beratung und Beschlussfassung in der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands am 22. November 2022 folgende Fassung:

Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst

I. Präambel

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

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

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

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

II. Geltungsbereich (Art. 1)

1. ¹Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ ist die zentrale Rechtsquelle der katholischen Arbeitsverfassung in Deutschland.²Ihre Artikel enthalten die kirchenspezifischen Grundlagen des Dienstes (Art. 2 und Art. 3), regeln die wechselseitigen Anforderungen und Erwartungen an Dienstgeber und Mitarbeitende (Art. 4 bis Art. 7), normieren Grundsatzregelungen für das kollektive Arbeitsrecht der katholischen Kirche (Art. 8 bis Art. 10) und sehen für diesen Bereich die Bildung kirchlicher Gerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz vor (Art. 11).

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

3. ¹Der Begriff der Mitarbeitenden im Sinne dieser Ordnung ist umfassend zu verstehen und erfasst alle diejenigen, die Teil der Dienstgemeinschaft sind.²Der persönliche Anwendungsbereich der Grundordnung erstreckt sich insbesondere auf alle Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses beschäftigt sind.³Darüber hinaus gilt die Grundordnung auch für Führungskräfte im kirchlichen Dienst, die auf-

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

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

grund eines Organdienstverhältnisses³ tätig sind, für Auszubildende sowie Ehrenamtliche, die Organmitglieder sind. ⁴Dasselbe gilt für Kleriker, Kandidaten⁴ für das Weiheamt, Ordensangehörige⁵ sowie Personen im Noviziat und Postulat, deren Dienstrecht universal- oder partikularkirchenrechtlich ausgestaltet ist (vgl. z.B. cc. 232 ff. CIC). ⁵Kennzeichnend für diese öffentlich-rechtlichen Dienst-, Inkardinations- oder Inkorporationsverhältnisse ist, dass sie besondere Anforderungen an den Dienst in der Kirche stellen und entsprechend weitreichendere Fürsorgepflichten begründen. ⁶Soweit dies der Fall ist, gehen die einschlägigen Regelungen des allgemeinen Kirchenrechts bzw. des Eigenrechts der jeweiligen Ordensinstitute den Vorgaben der Grundordnung vor.

4. ¹Im Hinblick auf den sachlichen Geltungsbereich bringt Art. 1 Absatz 5 zum Ausdruck, dass die Grundordnung bei den dort aufgezählten Rechtsträgern und ihren rechtlich unselbstständigen Einrichtungen zur Anwendung kommt, weil sie unmittelbar der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen. ²Davon abgrenzend normiert Absatz 6 infolge des Urteils des Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur vom 31.03.2010⁶, dass für einen kirchlichen Rechtsträger, der nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegt, die Grundordnung nur dann Anwendung findet, wenn ihre Übernahme rechtsverbindlich in seinem Statut erklärt wird. ³Die Übernahmeerklärung ist in diesem Fall konstitutive Bedingung für die Geltung der Grundordnung. ⁴Wenn eine Einrichtung in der Rechtsform der Körperschaft des öffentlichen Rechts agiert und diese über kein Körperschaftsstatut verfügt, kann die Übernahme der Grundordnung auch durch notarielle Beglaubigung und anschließender Veröffentlichung kundgetan werden.

III. Eigenart des kirchlichen Dienstes (Art. 2)

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

2. ¹Alle im kirchlichen Dienst Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christinnen und Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die kirchlichen Einrichtungen ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen können. ²Jedes Glied dieser Dienstgemeinschaft leistet seinen Beitrag, um die gegenwärtige Welt auf die Vision des kommenden Reiches Gottes hin zu verändern. ³In dieser religiösen Dimension ihres Auftrags unterscheiden sich die kirchlichen Einrichtungen grundlegend von den Einrichtungen der säkularen Welt. ⁴Daraus ergibt sich, dass alle Gestaltungsformen des kirchlichen Dienstes, auch die rechtlichen Beziehungen zwischen den kirchlichen Trägern und ihren Beschäftigten, dem religiösen Charakter des kirchlichen Auftrags entsprechen müssen. ⁵In der kirchlichen Einrichtung selbst muss sichtbar und erfahrbar werden, dass sie sich dem Auftrag Christi verpflichtet und der Gemeinschaft der Kir-

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

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

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

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

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

che verbunden weiß. ⁶Alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft müssen bereit sein, „an der Verwirklichung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist katholischer Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der katholischen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgerinnen und Amtsträgern der katholischen Kirche“⁸ mitzuwirken.

3. ¹Kirche handelt dann als Kirche, wenn sie die Botschaft des Evangeliums bezeugt (*kerygma-martyria*), Gottesdienst feiert (*leiturgia*), tätige Nächstenliebe leistet (*diakonia*) und das gemeinschaftliche Leben fördert (*koinonia*). ²Diese vier Grundvollzüge oder Handlungsfelder von Kirche bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.⁹ ³Es gibt keine Über- oder Unterordnung. ⁴Kirchliches Wirken erfordert ein Tätigwerden in allen vier Handlungsfeldern, die ein Koordinatensystem bilden, in dessen Mitte die Einheit von Gottes- und Nächstenliebe steht. ⁵Sie umschreiben jene Felder kirchlichen Wirkens, die für die Kirche konstitutiv sind. ⁶Das gilt auf der Ebene der Gesamtkirche genauso wie in der Ortskirche und in jeder kirchlichen Einrichtung. ⁷Auch wenn in der konkreten Aufgabe die eine oder andere Dimension von Kirche stärker im Vordergrund steht, so ist doch ihre Einheit und Zusammengehörigkeit stets zu wahren und zu stärken. ⁸Mit dem kirchlichen Selbstverständnis unvereinbar ist es daher, wenn aus säkularer Perspektive der kirchliche Dienst „nur“ auf den Verkündigungsauftrag reduziert und dieser ausschließlich auf die ausdrückliche Verkündigung des Wortes Gottes und darauf aufbauender kirchlicher Lehren beschränkt wird. ⁹Zum einen ist die Verkündigung des Glaubens mehr als Predigt und Katechese, mehr als Wissens- und Kenntnisvermittlung. ¹⁰Zum anderen umfasst Kirchesein mehr als das, was man im Kontext gerichtlicher Auseinandersetzungen über das kirchliche Arbeitsrecht verkürzend als „Verkündigungsauftrag“ umschreibt. ¹¹Nach kirchlichem Selbstverständnis enthält die Religionsausübung eben nicht „nur“ den Bereich des Glaubens und des Gottesdienstes, sondern auch die Freiheit zur Entfaltung und Wirksamkeit des christlichen Sendungsauftrags in Staat und Gesellschaft. ¹²Dazu gehört insbesondere das karitative Wirken, das eine wesentliche Aufgabe für Christinnen und Christen ist: „Der Liebesdienst ist für die Kirche nicht eine Art Wohlfahrtsaktivität, die man auch anderen überlassen könnte, sondern er gehört zu ihrem Wesen, ist unverzichtbarer Wesensausdruck ihrer selbst.“¹⁰ ¹³Ebenso wie das Hören auf das Wort Gottes und die Feier der Sakramente ist auch die tätige Nächstenliebe ein Ort der Gottesbegegnung, wohingegen „die Abwendung vom Nächsten auch für Gott blind macht.“¹¹ ¹⁴Das Tatzeugnis steht der Wortverkündigung in nichts nach.

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

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

2. ¹Neben der Anerkennung der gleichen Würde aller Menschen hat sich der kirchliche Dienst auch und insbesondere durch eine Kultur der gegenseitigen Achtung, des Respekts und der Wertschätzung auszuzeichnen. ²Diese Kultur der Achtsamkeit gründet letztlich in der Liebe, denn für die Kirche ist die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen Wurzelgrund des christlichen Glaubens: „Gott ist Liebe, und wer in der Liebe

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

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

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

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

12 Gen 1,26.

bleibt, bleibt in Gott, und Gott bleibt bei ihm.¹³ ³Aus der Liebe Gottes geht alles hervor, durch sie nimmt alles Gestalt an, und alles strebt ihr zu.¹⁴ ⁴Jesus hat das Gebot der Gottesliebe mit demjenigen der Nächstenliebe zu einem einzigen Auftrag unlösbar zusammengeschlossen. ⁵Der Kirche ist aufgegeben, Gottes barmherzige und grenzenlose Sorge um den Menschen weiter zu tragen: „Das Programm des Christen – das Programm des barmherzigen Samariters, das Programm Jesu – ist das ‚sehende Herz‘.“¹⁵ ⁶Deshalb brauchen Beschäftigte im kirchlich-karitativen Dienst neben ihren fachlichen Qualifikationen vor allem Herzensbildung: „Es geht ja um Menschen, und Menschen brauchen immer mehr als eine bloß technisch richtige Behandlung. ⁷Sie brauchen Menschlichkeit. ⁸Sie brauchen die Zuwendung des Herzens. ⁹Für alle, die in den karitativen Organisationen der Kirche tätig sind, muss es kennzeichnend sein, dass sie nicht bloß auf gekonnte Weise das jetzt Anstehende tun, sondern sich dem andern mit dem Herzen zuwenden, so dass dieser ihre menschliche Güte zu spüren bekommt [...]. ¹⁰Sie müssen zu jener Begegnung mit Gott geführt werden, die in ihnen die Liebe weckt und ihnen das Herz für den Nächsten öffnet, so dass Nächstenliebe für sie nicht mehr ein sozusagen von außen auferlegtes Gebot ist, sondern Folge ihres Glaubens, der in der Liebe wirksam wird.“¹⁶

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

4. ¹Die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen mit ihren vielfältigen Erfahrungen, Fähigkeiten und Zugehörigkeiten ist prägend für das christliche Ethos. ²Viele unterschiedliche Menschen wirken bei der Erfüllung des kirchlichen Sendungsauftrags zusammen. ³Jeder von ihnen kann mit seiner einmaligen Lebensgeschichte eine Bereicherung für alle sein. ⁴Wer mit Kirche in Berührung kommt, sollte damit rechnen dürfen, willkommen zu sein. ⁵Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist keine Bedrohung, sondern bietet die Möglichkeit der Vervollkommnung. ⁶Kirchlicher Dienst in einer pluralistischen Welt darf nicht auf den Dienst von Katholiken für Katholiken reduziert werden: „Unsere Einladung und Bitte zur Mitarbeit gilt allen, die in der Kirche ihre religiöse Heimat gefunden haben. ⁷Sie ergeht aber auch an diejenigen, die eher Abstand wahren wollen, die auf der Suche sind oder sich dem Christentum als Kultur verbunden fühlen und seine Ethik sowie Ästhetik wertschätzen. ⁸Denn alle können auf ihre Weise das Evangelium in unserer Zeit auslegen und es den Zeitgenossen durch ihr Lebenszeugnis mitteilen.“¹⁷ ⁹Eine Kirche, die sich als Kirche in der Welt und für die Welt versteht, muss nach innen wie nach außen offen und einladend sein. ¹⁰Die Einladung und Bitte zur Mitarbeit an alle gilt in besonderem Maße für die sozial-karitativen und erzieherischen Dienste: „Eine Kirche, im Aufbruch‘ ist eine Kirche mit offenen Türen. ¹¹Zu den anderen hinausgehen, um an die menschlichen Randgebiete zu gelangen, bedeutet nicht, richtungs- und sinnlos auf die Welt zuzulaufen. [...] ¹²Die Kirche ist berufen, immer das offene Haus

13 1 Joh 4,6.

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

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

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

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

des Vaters zu sein.¹⁸ ¹³Der Einsatz nichtchristlicher Mitarbeitender in kirchlichen Einrichtungen muss „weder zu einem Rückzug der Kirchen aus den in Rede stehenden Bereichen führen noch dazu, dass der geistlich theologische Auftrag und die Sendung nicht mehr erkennbar sind.“¹⁹ ¹⁴Kulturelle und religiöse Verschiedenheit bedroht die christliche Identität der kirchlichen Einrichtungen nicht, solange alle Mitarbeitenden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums mitbringen, den christlichen Charakter der Einrichtung achten und aktiv dazu beitragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.¹⁵ 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.¹⁶ Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben hiervon unberührt.

5. ¹Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Profils der Einrichtung kommt zualterererst dem Dienstgeber zu. ²Je klarer der spezifisch kirchliche Sendungsauftrag benannt und gelebt wird, umso mehr wird deutlich, für welche Werte sich die jeweilige Einrichtung einsetzt und welche „Un-Werte“ sie aus ethisch-religiöser Überzeugung ablehnt.²⁰ ³Maßgeblich für die institutionelle Profilierung der Einrichtung ist eine klare normative Ausrichtung und ihre Absicherung durch Leitbilder sowie eine christliche Organisationskultur. ⁴Gelingt es nicht, ein solches Profil in der konkreten Einrichtung glaubwürdig umzusetzen, muss gegebenenfalls darüber nachgedacht werden, die Einrichtung in anderer als kirchlicher Trägerschaft weiterzuführen.²¹ ⁵Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. ⁶Rechtliche Rahmenbedingungen, die sicherstellen sollen, dass die Dienste, die im Namen der Kirche geleistet werden und an die Verantwortungsträger in der Kirche rückgebunden sind, wie etwa die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ oder auf universalkirchlicher Ebene das „Motu Proprio über den Dienst der Liebe“²², sind zu beachten. ⁷In ihren Bischofsworten „Berufen zur caritas“ und „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft“ haben die deutschen (Erz-) Bischöfe den spezifisch kirchlichen Charakter der verschiedenen Handlungsfelder der Caritas näher beschrieben und entfaltet.²³

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

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

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

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

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

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

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

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

tung und Mitarbeitenden mitgestaltet und von allen mit Leben gefüllt sowie für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.

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

1. ¹Die Ausrichtung kirchlicher Einrichtungen im Hinblick auf den Sendungsauftrag erfordert die Setzung von Zielen und die Benennung von Handlungsaufträgen. ²Trotz ihres Abstraktionsgrades bilden diese unerlässliche Orientierungsmarken und Angelpunkte der Verständigung sowie Selbstvergewisserung. ³Jede Konkretisierung des Profils setzt Maßstäbe, weckt Vorstellungen, Erwartungen und Hoffnungen; in ihrer praktischen Umsetzung kann sie nicht immer vor Enttäuschungen schützen. ⁴Mitarbeitende und Dienstgeber tragen als Teil der Dienstgemeinschaft in ihrer jeweiligen Funktion gemeinsam zur Verwirklichung des Sendungsauftrags der Kirche bei. ⁵Besondere Anforderungen werden dabei nicht nur an die Mitarbeitenden gestellt, sondern insbesondere auch an den Dienstgeber. ⁶Er ist in erster Linie dafür verantwortlich, dass die Bedingungen dafür geschaffen werden, dass die Mitarbeitenden ihren Auftrag in der Einrichtung glaubwürdig ausüben können. ⁷Gewinnmaximierung spielt bei der Verfolgung dieses Auftrags keine Rolle; Kirche betreibt ihre Einrichtungen „um ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrnehmen und erfüllen zu können“.²⁵ ⁸Mit ihrer ideellen Ausrichtung kann sich Kirche den ökonomischen und den rechtlichen Parametern, die für die anderen gesellschaftlichen Akteure gelten, nicht entziehen, sondern ist darauf angewiesen, ihre Ziele, die sich aus dem Sendungsauftrag ergeben, im Rahmen der vorhandenen materiellen und personellen Ressourcen zu verwirklichen.

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

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

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

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

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

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

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

6. ¹Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind praktizierte Nächstenliebe. ²Der Mensch steht im Mittelpunkt des kirchlichen Engagements. ³Dabei geht es nicht bloß um eine korrekte Umsetzung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen in diesem Bereich. ⁴Vielmehr sind in jeder Einrichtung aus dem Selbstverständnis der Kirche heraus die christlichen Werte, die Bedürfnisse der Beschäftigten und der Menschen, die die Leistungen der Kirche in Anspruch nehmen, sowie die ökonomischen Rahmenbedingungen zu einem guten Ausgleich zu bringen. ⁵Dies erfordert eine ganzheitliche Betrachtung des Menschen und bezieht den Schutz der physischen, psychischen ebenso wie seelischen Gesundheit der Mitarbeitenden während ihres Tätigwerdens in der Einrichtung ein. ⁶Die Schaffung sicherer Arbeitsstätten, um Arbeitsunfällen vorzubeugen, ist eine unabdingbare Voraussetzung hierfür. ⁷Darüber hinaus soll ein Arbeitsumfeld erhalten bzw. geschaffen werden, in dem sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen. ⁸Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in erster Linie Leitungsaufgaben. ⁹Ein Gelingen setzt jedoch ein fruchtbares Zusammenwirken aller in der Dienstgemeinschaft Beteiligten voraus. ¹⁰Die Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfolgt kontinuierlich und in ständig fortzuentwickelnden diözesanen und überdiözesanen Strukturen. ¹¹Herauszuhebende Maßnahmen sind in diesem Kontext insbesondere die systematische Implementierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den (Erz-)Diözesen und Einrichtungen, die Stärkung eines gesundheitsorientierten Führungsverhaltens, die Verbesserung von Partizipation der Mitarbeitenden durch gemeinsames Handeln bei der Prävention im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Evaluation und Qualitätsmanagement.

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

8. ¹Die ethischen Anforderungen und Maßstäbe, die die Soziallehre der Kirche gegenüber dem Wirtschaftsleben formuliert und öffentlich vertritt, muss sie auch an sich selbst und an das eigene wirtschaftliche Han-

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

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

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

deln anlegen.² Im Unterschied zu gewerblich ausgerichteten Unternehmen dienen kirchliche Einrichtungen der Erfüllung des Sendungsauftrags.³ 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.³¹ Kirchliche Einrichtungen haben einen Selbstanspruch zu verwirklichen, der hohen Standards an Organisationsführung, Aufsicht und Kontrolle genügen muss und der Öffentlichkeit gegenüber rechenschaftspflichtig ist.⁵ 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.³² 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.⁷ „Das Geld muss dienen und nicht regieren!“³³ Dieser Grundsatz gilt für alle Verantwortlichen in den (Erz-)Diözesen, Pfarrgemeinden, sozial-karitativen Einrichtungen, Ordensgemeinschaften, katholischen Verbänden, kirchlichen Stiftungen, Banken und Hilfswerken.⁹ 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.³⁴ Kirchliche Einrichtungen unterliegen bei ihren Investitionsentscheidungen, bei der Auswahl von Anlageformen und der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern noch strengeren Maßstäben als wirtschaftliche Unternehmen.³⁵

9. ¹ „Die dringende Herausforderung, unser gemeinsames Haus zu schützen, schließt die Sorge ein, die gesamte Menschheitsfamilie in der Suche nach einer nachhaltigen und ganzheitlichen Entwicklung zu vereinen, denn wir wissen, dass sich die Dinge ändern können.“³⁶ Kirchliche Einrichtungen verpflichten sich zu einem verantwortlichen Umgang mit natürlichen, wirtschaftlichen und betrieblichen Ressourcen.³ Hierzu gehört auch der Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen sowie der Klima- und Umweltschutz.⁴ Die kirchlichen Zwecken dienende Arbeit soll langfristig ermöglicht werden.⁵ Die in der Arbeit verkörperte Würde der Mitarbeitenden verdient stets Beachtung.⁶ „Mit Arbeit spielt man nicht.“³⁷ Aus diesem Grund soll in kirchlichen Einrichtungen ein verantwortlicher Umgang mit Arbeitsplätzen gepflegt werden.

10. ¹ 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.² Die Kirche kann es deshalb nicht hinnehmen, dass Menschen wegen ihrer Andersartigkeit geringgeschätzt, benachteiligt oder bedroht werden.³ 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.“³⁸ 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.“³⁹ Nach der christlichen Lehre von der Einheit des Menschengeschlechts sind alle Menschen gleichwertige Mitglieder einer einzigen Menschenfamilie.⁴ Menschenfeind-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

lichkeit, Rassismus und Fremdenhass sind mit diesem Ethos nicht vereinbar.⁴⁰ ⁷Jede Form der Diskriminierung muss daher überwunden und beseitigt werden, da sie dem Plan Gottes widerspricht. ⁸Vor dem Hintergrund der langen Geschichte der christlichen Judenfeindschaft gilt dies in besonderer Weise für jede Form des Antisemitismus.⁴¹ ⁹Der Glaube Israels ist für die Kirche nicht etwas Fremdes, sondern gehört zum Fundament des christlichen Glaubens.⁴² ¹⁰Er ist die „heilige Wurzel der eigenen christlichen Identität“.⁴³ ¹¹Juden sind „unsere bevorzugten, älteren Brüder“ (Johannes Paul II.). ¹²Christen und Juden beten den gleichen Gott an, sie stützen sich auf die gleiche Heilige Schrift. ¹³Der mit Moses geschlossene Alte Bund ist niemals aufgehoben worden.⁴⁴ ¹⁴Die Heilige Schrift der Kirche kann nicht getrennt werden vom jüdischen Volk und seiner Geschichte. ¹⁵Menschenfeindliche und rassistische Äußerungen und Handlungen sowie jede Form von Antisemitismus sind absolut unannehmbar und zu missbilligen. ¹⁶Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass diese Haltungen keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.

VI. Fort- und Weiterbildung (Art. 5)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

mitverantworten und nach außen repräsentieren, müssen katholisch sein.⁸ Diese Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen.⁹ Dieser Personenkreis überschneidet sich mit den Leitungs- und Führungskräften, ist mit diesen aber nicht deckungsgleich.¹⁰ Die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche ist für diejenigen Mitarbeitenden erforderlich, welche die christlich-katholische Identität der Einrichtung programmatisch mitgestalten und in die Gesellschaft hinein vertreten und verkörpern.

3. ¹Über diesen Bereich hinaus kommt es bei der Personalgewinnung nicht in erster Linie auf die formale Mitgliedschaft in der katholischen Kirche an, sondern auf die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche.² Das gilt umso mehr als das in der Taufe gründende und vom Willen des Einzelnen getragene formale Kriterium der Kirchenmitgliedschaft in Zeiten zurückgehender kirchlicher Sozialisation oftmals nicht ausreicht, um glaubensbezogene oder spirituelle Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber zuverlässig auszudrücken.³ Vor diesem Hintergrund kommt es bei der Anstellung – neben den fachlichen und sozialen Fähigkeiten – besonders auf die Grundhaltung zur Kirche und zum kirchlichen Anstellungsträger an.⁴ Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens ist darauf zu achten, dass die Bewerberinnen und Bewerber mit dem kirchlichen Selbstverständnis vertraut sind und dieses anerkennen, dass sie bereit sind, den christlich-katholischen Charakter der Einrichtung zu respektieren und ihrem professionellen Handeln zugrunde zu legen.⁵ Bei der Prüfung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren.⁶ Zu den persönlichen Eignungsanforderungen gehören auch Offenheit und Respekt für die religiösen und spirituellen Bedürfnisse der Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen und die Bereitschaft, diese bei den religiösen Vollzügen in den Einrichtungen zu unterstützen, z.B. die Betreuung von Heimbewohnern bei Gottesdiensten, das Verständigen von Geistlichen, wenn dies notwendig bzw. gewünscht ist, die Vorbereitung zur Krankenkommunion usw.⁵¹ ⁷Mit dem Eintritt in ein kirchliches Dienst- oder Arbeitsverhältnis stellt sich notwendigerweise die Frage, ob die Mitarbeitenden grundsätzlich bereit sind, sich im Rahmen der beruflichen Tätigkeit mit Grundfragen des christlichen Glaubens auseinanderzusetzen.⁸ Christliche Werte können nur authentisch vertreten werden, wenn die Auseinandersetzung mit dem religiösen Begründungszusammenhang nicht ausgeschlossen und die Gottesfrage als wesentliche Frage der menschlichen Existenz nicht beiseitegeschoben wird.⁹ Daher sollten in der beruflichen Tätigkeit ein grundsätzliches Interesse und eine Offenheit für die Frage nach der Gegenwart Gottes vorhanden sein.¹⁰ Unter diesen Voraussetzungen können kirchliche Einrichtungen auch für diejenigen Bewerberinnen und Bewerber ein geeigneter Anstellungsträger sein, „denen die Religionen fremd sind, denen Gott unbekannt ist und die doch nicht einfach ohne Gott bleiben, ihn wenigstens als Unbekannten dennoch anrühren möchten.“⁵² ¹¹Alle Bewerberinnen und Bewerber, die diese Anforderungen erfüllen, können Teil der Dienstgemeinschaft werden.¹² Über die kirchenspezifischen Anforderungen an die Mitarbeitenden ist aus Gründen der Klarheit und der Fairness in den Bewerbungsgesprächen zu informieren.¹³ Dies ist zu dokumentieren.¹⁴ Wer eine Stelle in einer katholischen Einrichtung antritt, bringt mit der Vertragsunterzeichnung zum Ausdruck, dass er bzw. sie – unabhängig von der persönlichen konfessionellen Bindung – die christlichen Ziele und Werte der Einrichtung anerkennt.

4. ¹Nicht nur die Bewerberin oder der Bewerber bewirbt sich, sondern auch die Dienstgeber stellen sich und ihr Profil vor.² Je weniger mit einer christlichen Prägung zu rechnen ist, umso mehr sollten den Bewerberinnen und Bewerbern das kirchliche Selbstverständnis und mögliche religiös begründete Anforderungen und Erwartungen nahegebracht werden.³ Aufgaben im kirchlichen Dienst können nur dann von Mitarbeitenden überzeugend wahrgenommen werden, wenn sie die zentralen Werte und Ziele der katholischen Kirche kennen, wenn sie diese „teilen oder zumindest respektieren“⁵³ und bereit sind, sie ihrem beruflichen Handeln zugrunde zu legen.⁴ Diese Anforderungen sollen in den Stellenprofilen durch das Erfordernis der Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung im Rahmen der Tätigkeit zum Ausdruck gebracht werden.⁵ Je nach Aufgabe und Stellenprofil können weitere religiöse Anforderungen verlangt werden.⁶ Die christliche Unternehmenskultur soll Thema im Rahmen des Bewerbungsverfahrens sein.⁷ Auf der anderen Seite sollen die Bewerberinnen und Bewerber im Gespräch erfahren, dass sie mit den im beruflichen und auch privaten Handeln aufbrechenden Sinnfragen beim kirchlichen Dienstgeber gut aufgehoben sind.⁸ Daher sollte auch über spirituelle Angebote informiert und erläutert werden, welchen Rahmen die Einrichtung für eine spirituelle Kultur bietet.⁹ Bewerberinnen und Bewerber können auf diese Weise zu einer bewussten und begründeten Entscheidung für den kirchlichen Dienstgeber kommen.

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

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

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

VIII. Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis (Art. 7)

1. ¹Eine glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung kann nur in gemeinsamer Verantwortung von Dienstgeber und Mitarbeitenden gelingen. ²Im Vordergrund steht die gemeinsame Verwirklichung des Sendungsauftrags in einem vertrauensvollen Miteinander. ³Die 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. ⁴Zivilrechtlich begründete Dienst- und Arbeitsverhältnisse bezwecken nicht die „Klerikalisierung“⁵⁴ von Mitarbeitenden, mit der Folge, „dass aus dem bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis eine Art kirchliches Statusverhältnis wird, das die Person total ergreift und auch ihre private Lebensführung voll umfasst.“⁵⁵ ⁵Sie sind auch kein weltliches Ersatzmodell für kirchliche Ordensgemeinschaften, die auf einer besonderen geistlichen Ausrichtung der Person und ihres Lebens beruhen.⁵⁶ ⁶Leitmotiv der kirchlichen Anforderungen und Erwartungen an den Einzelnen ist vielmehr die Normierung eines Mindestanforderungskatalogs, dessen Beachtung der kirchliche Gesetzgeber als unabdingbar ansieht, um drohende oder bereits eingetretene schwerwiegende Störungen bzw. Beeinträchtigungen der kirchlichen Integrität und Glaubwürdigkeit durch ein dienstliches oder außerdienstliches Verhalten des Mitarbeitenden abzuwehren. ⁷Die Anforderungen und Erwartungen an die Mitarbeitenden erstrecken sich dabei in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. ⁸Außerdienstliches 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. ⁹Durch die Neuregelung wird ausdrücklich hervorgehoben, dass Verhaltensweisen, die den Kernbereich der privaten Lebensgestaltung betreffen, in jedem Fall dem dienst- und arbeitsrechtlichen Zugriff entzogen sind. ¹⁰Das Privatleben kann danach nur dann Anknüpfungspunkt für eine rechtliche Bewertung sein, wenn das Verhalten nicht den Kernbereich des Persönlichkeitsrechts tangiert. ¹¹Gleichzeitig wird damit zum Ausdruck gebracht, dass eine Sphäre privater Lebensgestaltung zu respektieren ist, in der die bzw. der Einzelne seine Individualität entwickeln und wahren kann und für deren konkrete Ausgestaltung sie bzw. er dem Dienstgeber keine Rechenschaft schuldet. ¹²Diese 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. ¹³Diese Aspekte des Privatlebens bieten keinen Raum für eine Abwägung mit dienstlichen Belangen und unterliegen damit keiner dienst- oder arbeitsrechtlichen Sanktionierung. ¹⁴Besondere (universal-)kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben von diesen Vorgaben unberührt.

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

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

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

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

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

4. ¹Ferner fällt die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang unter das kirchenfeindliche Verhalten. ²Hierzu zählt auch die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften. ³Gerade bei der Beschäftigung andersgläubiger Mitarbeitender kann es im Einzelfall zu einem Konflikt zwischen dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche auf der einen und dem Recht auf individuelle Religionsausübung auf der anderen Seite kommen.⁵⁷ ⁴Der Ausgleich zwischen den jeweiligen Interessen kann nicht pauschal erfolgen, es bedarf einer Einzelfallbetrachtung. ⁵Alle Mitarbeitende sind verpflichtet, den kirchlichen Charakter der Einrichtung anzuerkennen und ihn zu respektieren. ⁶Es wird die Bereitschaft vorausgesetzt, die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen. ⁷Die individuelle Religionsausübung während der Dienstzeit muss mit dem christlichen Selbstverständnis, den Leitbildern der Arbeit und den dienstlichen Erfordernissen in Einklang gebracht werden. ⁸So darf beispielsweise das Tragen religiös oder kulturell motivierter Kleidung (z. B. einer Burka oder eines Gesichtsschleiers) nicht die für christliche Arbeit essentielle Zuwendung von Angesicht zu Angesicht verhindern oder die Sicherheit am Arbeitsplatz gefährden. ⁹Bei der Beurteilung nichtchristlicher religiöser Symbole ist die Art des Symbols und seine prägende Wirkung für die Außendarstellung der Person zu berücksichtigen, die nicht im Widerspruch zum kirchlichen Charakter einer Einrichtung stehen darf. ¹⁰Die aktive Verbreitung von Lehren von Religionsgemeinschaften oder weltanschaulichen Überzeugungen, deren Grundauffassung, Zielsetzung oder praktische Tätigkeit im Widerspruch zum Auftrag und zum Selbstverständnis sowie zu den wesentlichen Glaubensauffassungen der katholischen Kirche stehen, ist mit der Tätigkeit in einer kirchlichen Einrichtung nicht vereinbar.

5. ¹Mitarbeitende, die katholisch sind und während ihrer Tätigkeit bei einer katholischen Einrichtung aus der katholischen Kirche austreten, müssen sich fragen, ob sie weiterhin bei der Kirche arbeiten wollen. ²Denn die Erklärung des Kirchenaustritts vor der zuständigen zivilen Behörde bildet einen öffentlichen Akt, der eine „willentliche und wissentliche Distanzierung von der Kirche und eine schwere Verfehlung gegenüber der kirchlichen Gemeinschaft“ darstellt.⁵⁸ ³Wer so handelt, verstößt gegen die Pflicht, die Gemeinschaft mit der Kirche zu wahren (c. 209 § 1 CIC) und gegen die Pflicht, seinen finanziellen Beitrag zu leisten, damit die Kirche ihre Aufgaben erfüllen kann (c. 222 § 1 CIC i.V.m. c. 1263 CIC). ⁴Der Kirchenaustritt berührt die persönliche Eignung des am Sendungsauftrag teilhabenden Mitarbeitenden unmittelbar und in besonders starker Form. ⁵Wer aus der katholischen Kirche austritt, wendet sich ostentativ von der Kirche als Institution ab und durchtrennt die Verbindung zur Bekenntnisgemeinschaft. ⁶Damit verstößt der Mitarbeitende gegen das Gebot der Mindestidentifikation mit der katholischen Kirche, das unerlässliche Voraussetzung für jede Anstellung im kirchlichen Dienst ist. ⁷Das gilt auch vor dem Hintergrund, dass die materielle Grundlage für eine Beschäftigung im kirchlichen Dienst erheblich auf Kirchensteuereinnahmen beruht, deren Entrichtung der Austretende durch seine Handlung sich gerade entzieht. ⁸In einem solchen Fall begibt sich der Austretende in einen unauflösbaren Widerspruch, wenn er einerseits das einigende Band zur Glaubensgemeinschaft kappt und er andererseits bekundet, sich weiterhin zu dem Sendungsauftrag, den Werten und Zielen der Kirche zu bekennen, sich mit diesen zu identifizieren und seine ganze Arbeitskraft einer Institution zur Verfügung zu stellen, von der er – aus welchen Gründen auch immer – sich offen distanziert hat. ⁹Die Beschäftigung von nichtkatholischen Mitarbeitenden in vergleichbaren Positionen steht dieser Wertung nicht entgegen. ¹⁰Denn es besteht ein fundamentaler Unterschied zwischen einer aktiven und bewussten Handlung, die den Bruch mit der Glaubensgemeinschaft bewirkt, und dem passiven Verhalten der nichtkatholischen Mitarbeitenden, deren konfessioneller Status dem kirchlichen Anstellungsträger bei der Einstellung bekannt war und von denen allein aufgrund der Beschäftigung in einer kirchlichen Einrichtung keine Anpassungsleistung bzw. Konversion erwartet werden kann. ¹¹In jedem Einzelfall ist das Gespräch mit dem Mitarbeitenden zu suchen und die Gründe für den Kirchenaustritt sind zu erörtern. ¹²Ausnahmsweise kann ein schwerwiegender Grund einen Austritt aus der katholischen Kirche rechtfertigen. ¹³Dieser ist etwa dann anzuerkennen, wenn katholische Mitarbeitende selbst als Betroffene insbesondere sexuellen Missbrauchs an ihrer Kirche leiden.

6. ¹In keinem Fall eines Verstoßes gegen die beruflichen oder persönlichen Anforderungen gibt es einen Kündigungsautomatismus, es bedarf immer der Abwägung im Einzelfall. ²Eine kirchliche Unternehmensethik erfordert zunächst eine Ursachenforschung durch den Dienstgeber. ³In jedem Einzelfall ist ein klärendes Gespräch mit dem Mitarbeitenden zu führen, das zu dokumentieren ist. ⁴Anschließend prüft der Dienstgeber, welche Maßnahme geeignet ist, um dem Verstoß zu begegnen. ⁵In Betracht kommen eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung). ⁶Es liegt am Dienstgeber, welche Maßnahmen er

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

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

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.⁷ 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.⁸ 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. ¹Mitarbeitende gestalten den Dienst in der Kirche aktiv mit und übernehmen hierfür Mitverantwortung.² Sie haben an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teil.³ 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.⁴ Deshalb wurde aufgrund des Rechts der katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht geschaffen.⁵⁹ ⁵Damit füllt die katholische Kirche den vom Staat zu selbstbestimmter Gestaltung anerkannten Regelungsraum auch zur Wahrung eines Gleichklangs mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung aus.⁶ Der kircheneigene Weg im Mitarbeitervertretungsrecht schließt schon im Hinblick auf die katholische Soziallehre eine gleichwertige soziale Verantwortung ein.⁷ Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung repräsentieren die Interessen der Mitarbeitenden gegenüber dem Dienstgeber.⁸ Sie tragen maßgeblich zur Weiterentwicklung der Dienste und Einrichtungen bei.⁹ Ihre Aufgaben sind vergleichbar mit denen von Betriebsräten im gewerblichen Bereich und von Personalräten in der öffentlichen Verwaltung.¹⁰ Das Mitarbeitervertretungsrecht spiegelt die spezifischen Bedürfnisse für kirchliche Einrichtungen wider.

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

3. ¹Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen beziehen sich auf die sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten in den kirchlichen Einrichtungen.² 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.³ Obwohl die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen vom weltlichen Unternehmensmitbestimmungsrecht ausdrücklich ausgenommen sind,⁶⁰ wird zu prüfen sein, ob und inwieweit Mitarbeitende im kirchlichen Dienst unter Berücksichtigung der besonderen kirchlichen Aspekte und in der vom kirchlichen Selbstverständnis gebotenen Form wirtschaftliche und unternehmerische Entscheidungen mitbeeinflussen und an der Aufsicht über kirchliche Unternehmen teilhaben können.

4. ¹Dienstvereinbarungen, welche aufgrund der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten aufgrund der Regelung in dieser Ordnung unmittelbar und zwingend.² Diese unmittelbare und zwingende Wirkung (Normativität) bewirkt, dass sie gleichermaßen für alle Mitarbeitenden einer Einrichtung gelten, ohne dass es eines vertraglichen Übernahmektates bedarf.³ Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Dienstvereinbarungen eine umfassende Wirkung für alle Mitarbeitenden entfalten.⁴ Auch im staatlichen Recht gelten Betriebsvereinbarungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und Dienstvereinbarungen nach dem Personalvertretungsrecht normativ.⁵ 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. ¹Sofern eine Einrichtung die erforderliche Mindestgröße erfüllt, entscheiden die Mitarbeitenden selbst darüber, ob eine Mitarbeitervertretung gebildet wird.² Dabei ist der Dienstgeber jedoch im Rahmen der geltenden Regelungen verpflichtet, daran mitzuwirken und etwaige Hindernisse zu beseitigen.³ Es soll sichergestellt werden, dass in möglichst vielen Einrichtungen Mitarbeitervertretungen existieren.⁴ Diese zwingend vorgesehene Errichtung der Mitarbeitervertretung stellt eine Besonderheit gegenüber dem weltlichen Betriebsver-

⁵⁹ Nach dem Grundgesetz bestimmt die Kirche für den ihr zugeordneten Bereich, „ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebs, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen“, BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (94).

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

fassungsrecht dar.⁵ Der Dienstgeber soll denjenigen, die ein Amt in der Mitarbeitervertretung übernehmen, erforderliche Hilfen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben anbieten.⁶ Die Mitarbeitenden sollen die Möglichkeit des Mitarbeitervertretungsrechts nutzen, ihre Rechte und Interessen, ihre Anliegen und Sorgen in der vorgesehenen Weise zur Geltung zu bringen.⁷ Der Dienstgeber darf sie hieran nicht hindern.⁸ Eine weitere Besonderheit des kirchlichen Dienstes sind die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) und die Bundesarbeitsgemeinschaft Mitarbeitervertretung (BAG-MAV).⁹ Ihre Hauptaufgabe ist es, die Mitarbeitervertretungen durch Beratungen und Schulungen bei ihrer Arbeit zu unterstützen.¹⁰ Darüber hinaus sind die Arbeitsgemeinschaften wichtige Ansprechpartner bei der Fortentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts und sie wirken bei der Besetzung kirchlicher Arbeitsgerichte, Einigungsstellen und bei der Wahl zu den Arbeitsrechtlichen Kommissionen mit.

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

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

1. ¹In Deutschland hat die Kirche das verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes kollektives Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu schaffen, um ihre Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu beteiligen. ²Die katholische Kirche hat sich dafür entschieden, ihr Verfahren zur kollektiven Arbeitsrechtssetzung am Leitbild der Dienstgemeinschaft auszurichten und nach den Grundsätzen einer partnerschaftlichen Lösung von Interessengegensätzen auszugestalten. ³Dieses Verfahren wird – in Abgrenzung zum sog. Ersten Weg (Regelung von Arbeitsbedingungen durch Individualvertrag) und dem sog. Zweiten Weg (Regelungen von Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag) – als sog. Dritter Weg bezeichnet. ⁴Das kirchenspezifische Arbeitsrechtsregelungsverfahren des Dritten Weges sichert und fördert die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und entspricht nach kirchlichem Selbstverständnis am ehesten dem Leitbild der Dienstgemeinschaft. ⁵Unter Rückgriff auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Grundsatzurteil vom 20.11.2012 anerkannt, dass der Schutzbereich des Selbstbestimmungsrechts auch das „Wie“ der Ausgestaltung erfasst, also die Entscheidung über die Art und Weise der kollektiven Arbeitsrechtssetzung.⁶¹ ⁶Danach kann eine Religionsgemeinschaft grundsätzlich darüber befinden, ob sie die Arbeitsbedingungen durch den Abschluss von Tarifverträgen regelt oder in Arbeitsrechtlichen Kommissionen bzw. Schiedskommissionen vereinbart.⁶²

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

- Gewährleistung der formellen (numerischen) Parität, also der gleichen Mitgliederzahl von Vertretern der Dienstgeber und Mitarbeitenden,
- Wahrung der materiellen Parität, also des tatsächlichen Verhandlungsgleichgewichts durch rechtliche Absicherung der persönlichen Rechtsstellung der Kommissionsmitglieder und durch Bereitstellung erforderlicher materieller Ressourcen,
- Konsensprinzip bei der Beschlussfassung, wonach Beschlüsse in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen einer besonderen qualifizierten Mehrheit bedürfen,
- Legitimation der Mitarbeitervertreter in den Kommissionen durch unmittelbare oder mittelbare Wahl,
- verbindliches Vermittlungsverfahren als Funktionsäquivalent für Streik und Aussperrung,
- verbindliche Geltung der in den Kommissionen beschlossenen und in Kraft gesetzten Regelungen,
- keine einseitige Aufhebung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, etwa durch Kündigung.

3. ¹Der Entscheidung der Kirche für den Dritten Weg liegt zum ersten die Annahme zugrunde, dass das Tarifvertragssystem nicht das einzige Modell ist, um der sozialethischen Grundforderung der Kirche nach Gerechtigkeit in der Lohngestaltung zum Durchbruch zu verhelfen. ²Zum zweiten widersprechen die Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems (Arbeitskampf, Streik und Aussperrung) den Grunderfordernissen des kirchlichen Dienstes: Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben, ggf. mit Hilfe eines neutralen Dritten, überwunden werden. ³Die mit Arbeitskämpfen zwangsläufig verbundenen Arbeitsniederlegungen stehen der Erfüllung des Sendungsauftrags entgegen. ⁴Weder die Glaubensverkündigung noch der Dienst am Nächsten können suspendiert werden. ⁵Kirchliche Einrichtungen berufen sich in ihrem Auftrag auf Jesus, den Leitgedanken der Nächstenliebe und den christlichen Anspruch, Konflikte friedlich beizulegen. ⁶Deshalb gibt es im kirchlichen Arbeitsrecht keinen Arbeitskampf mit Streiks und Aussperrun-

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

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

gen, die zu Lasten der Menschen gehen würden, für die kirchliche Einrichtungen im Auftrag stehen. ⁷Die Kirche gäbe daher ihren Sendungsauftrag preis, wenn sie ihren Dienst den Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems unterordnen würde. ⁸Schließlich sind Arbeitsk Kampfmaßnahmen im kirchlichen Dienst auch nicht erforderlich, um die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss und bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen durch ein kollektives Handeln auszugleichen. ⁹An der Erforderlichkeit fehlt es, „weil es ein anderes, milderer Mittel zur Erreichung des ausgesprochenen Ziels gibt: Dies ist das kirchliche Arbeitsrechtssetzungsverfahren, einschließlich seines Schlichtungsverfahrens, das auf der kirchlichen Autonomie beruht und – sofern es funktioniert – in gleicher Weise geeignet ist, die Ziele des Artikel 9 Absatz 3 GG zu erreichen.“⁶³

4. ¹Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung der Koalitionsfreiheit zur Beeinflussung der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. ²Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. ³Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. ⁴Gewerkschaften haben das Recht, auf Grund eigener Entscheidung ihr Sach- und Fachwissen in die Kommissionsarbeit zu Gunsten der Mitarbeitenden einzubringen. ⁵Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

XI. Gerichtlicher Rechtsschutz (Art. 11)

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

2. ¹Dabei sind die Richterinnen und Richter an kirchlichen Arbeitsgerichten von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. ²Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) definiert die besonderen Anforderungen an die Besetzung des Richteramtes. ³Zur Richterin bzw. zum Richter kann nur berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

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

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

Würzburg, 22.11.2022

Für das Bistum Essen
+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

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

Verlautbarungen des Bischofs

Nr. 93 Gesetz zur Änderung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO-ÄnderungsG)

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

Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO) vom 07. Mai 2015 (Kirchl. Amtsblatt 2015, S. 131ff.) wird nach Beratung und Beschlussfassung in der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands am 22. November 2022 wie folgt geändert:

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

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

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

3. Artikel 1 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 1 Geltungsbereich

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

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

(3) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere

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

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

(5) Diese Grundordnung gilt für

- a) die (Erz-)Diözesen,
- b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) die Verbände von Kirchengemeinden,
- d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
- f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen und deren rechtlich unselbstständige Einrichtungen.

(6) ¹Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Beglaubigung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. ²Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.“

4. Artikel 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 2 Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

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

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

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

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

5. Artikel 3 wird wie folgt neu gefasst:

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

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

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

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

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

6. Artikel 4 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 4 Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Artikel 5 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 5 Fort- und Weiterbildung

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

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

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

8. Artikel 6 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses

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

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

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

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

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

9. Artikel 7 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 7 Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis

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

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

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

- das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
- die Herabwürdigung von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen,
- die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, auch die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

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

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

10. Artikel 8 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht

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

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

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

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

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

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

„Artikel 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Es werden folgende Absätze 4 und 5 angefügt:

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

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

14. Es wird folgender Artikel 12 angefügt:

„Artikel 12 Evaluation

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

Artikel 2

Inkrafttreten

Das Änderungsgesetz tritt zum 01.01.2023 in Kraft.

Vorstehendes Grundordnungs-Änderungsgesetz setze ich für das Bistum Essen mit Wirkung zum 01.01.2023 in Kraft.

Essen, 08.12.2022

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

Nr. 94 Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Änderungen der KAVO (Anlage 2) –

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-) Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 28. September 2022 beschlossen:

I) Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt 1971, S. 157ff), zuletzt geändert am 30.06.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, s. 127), wird wie folgt geändert:

1. § 60f wird wie folgt gefasst:

„§ 60f Beschluss der Regional-KODA vom 28. September 2022

Herabgruppierungen, die auf der von der Regional-KODA am 28. September 2022 beschlossenen Änderung der Ziffer 2 in Abschnitt II des Teils A der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) beruhen, sind frühestens mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2022 zulässig.“

2. Die Anlage 2 (Entgeltordnung) wird wie folgt geändert:

In Teil A Abschnitt II Ziffer 2 wird in dem der Entgeltgruppe 9b zugeordneten Tätigkeitsmerkmal die Ziffer „8“ durch die Ziffer „9a“ ersetzt.

II) Die Änderung unter Ziffer I) Nr. 1 tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft. Die Änderung unter Ziffer I) Nr. 2 tritt rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft.

Die vorstehenden Änderungen setze ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 30.11.2022

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

Nr. 95 Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Berufsausbildungsordnung –

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-) Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 28. September 2022 beschlossen:

I) Die Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 05.04.1991 (Kirchliches Amtsblatt 1991, S. 107ff.), zuletzt geändert am 30.06.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, S. 127), wird wie folgt gefasst:

„Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse¹“

Präambel

Die Regelungen dieser Ordnung kommen zustande durch Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen und deren In-Kraft-Setzung durch die Diözesanbischöfe der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn. Sie sind ausgerichtet auf die besonderen Erfordernisse der kirchlichen Dienste. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (Grundordnung) ist Grundlage und in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil dieser Ordnung. Die Regelungen dieser Ordnung entsprechen im Wesentlichen den Bestimmungen des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (VKA) – Allgemeiner Teil und Besonderer Teil BBiG – (TVAöD – BBiG). Soweit die Bestimmungen dieser Ordnung mit denen des TVAöD – BBiG übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für Berufsausbildungsverhältnisse, auf die das Berufsbildungsgesetz (BBiG) Anwendung findet, mit Rechtsträgern im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2 der Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch Kommissionen in den (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn, soweit nicht in dieser Ordnung etwas anderes geregelt ist.

(2) Diese Ordnung gilt nicht für

- a) Schüler, Praktikanten, Volontäre sowie Personen, die für eine Ausbildung im Beamtenverhältnis vorbereitet werden,
- b) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aus Gründen der Fürsorge in besonderen Ausbildungswerkstätten ausgebildet werden, sowie für Personen, die in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten von Heimen ausgebildet werden.
- c) Studierende in einem ausbildungsintegrierten dualen Studium, die vom Geltungsbereich der Ordnung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen erfasst sind.

(3) Soweit in dieser Ordnung nichts Anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

§ 2 Einstellungsvoraussetzungen

(1) Die Einstellung setzt eine dem kirchlichen Dienst entsprechende persönliche Eignung und sachliche Befähigung voraus.

(2) Die persönliche Eignung richtet sich auch nach den Anforderungen der Grundordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung.

(3) Sachliche Befähigung für die Einstellung ist der für die Berufsausbildung notwendige Schulabschluss.

§ 3 Berufsausbildungsvertrag, Nebenabreden

(1) Über das Berufsausbildungsverhältnis ist zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden ein schriftlicher Vertrag abzuschließen. Der Vertrag muss folgende Angaben enthalten:

1. die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachlicher Inhalt, zeitliche Gliederung und Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
2. Beginn, Dauer und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses,
3. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
4. Ausbildungsentgelt und sonstige Leistungen,
5. regelmäßige tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit,
6. Dauer der Probezeit,
7. Dauer des Urlaubs,
8. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
9. Inbezugnahme dieser Ordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung.

¹ Wenn in den Regelungen dieser Ordnung nur die weibliche oder männliche Form verwendet wird, erfolgt dies aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Es sind stets alle Geschlechter gemeint.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 4 Beschlüsse der Zentralen Kommission der Zentral-KODA

Beschlüsse der Zentralen Kommission im Sinne von § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung sind mit ihrer Inkraftsetzung Bestandteil dieser Ordnung, soweit die Beschlüsse die Berufsausbildungsverhältnisse betreffen.

§ 5 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate. Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 6 Ärztliche Untersuchungen

(1) Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.

(2) Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.

(3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende, falls hierzu kein Dritter verpflichtet ist.

§ 7 Personalakten

(1) Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(2) Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 8 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Mitarbeiter des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(4) Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

(5) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(6) Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen werden. § 21 JArbSchG und § 17 Abs. 3 BBiG bleiben unberührt.

§ 9 Ausbildungsentgelt, Vermögenswirksame Leistung

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

im ersten Ausbildungsjahr : 1.068,26 Euro

im zweiten Ausbildungsjahr: 1.118,26 Euro

im dritten Ausbildungsjahr: 1.164,02 Euro

im vierten Ausbildungsjahr: 1.227,59 Euro.

(2) Eine dem Auszubildenden gewährte Unterkunft und Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) geltenden Wert auf die Ausbildungsvergütung angerechnet, höchstens jedoch 60 % des Ausbildungsentgelts.

(3) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Mitarbeitern des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

(4) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(5) Wird die Ausbildungszeit

a) gemäß § 21 Abs. 1 Satz 2 verlängert oder

b) auf Antrag der Auszubildenden nach § 8 Abs. 2 BBiG von der zuständigen Stelle oder nach § 27c Abs. 2 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen, wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.

(6) In den Fällen des § 21 Abs. 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

§ 10 Unständige Entgeltbestandteile

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die §§ 14 bis 14b KAVO sinngemäß.

§ 11 Erholungsurlaub

(1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 9) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Ausbildenden geltenden Regelungen (§§ 36, 37 KAVO) mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

(3) Bei Urlaubsabgeltung gilt § 39 KAVO.

§ 12 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Reisen im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 15 KAVO und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mit-

tagessen und Abendessen gewährt. Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

(3) Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Satz 1 erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr (§ 9 Absatz 1) übersteigen. Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 3 bis 6 erstattet. Leistungen Dritter sind anzurechnen.

(4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 13 Familienheimfahrten

Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Auszubildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten (Hin- und Rückfahrt) bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

§ 14 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und verbleibt im Eigentum des Auszubildenden.

(2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

(3) In jedem Ausbildungsjahr erhalten die Auszubildenden einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50,00 Euro brutto. Absatz 2 bleibt unberührt. Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen, er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

§ 15 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungskrankheiten das Ausbildungsentgelt (§ 9 Absatz 1) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Auszubildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Auszubildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Auszubildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. Für die Berechnung der Höhe des Krankengeldzuschusses findet § 30 Absatz 2 KAVO entsprechende Anwendung.

(4) Kann der Auszubildende während der Zeit, für welche das Ausbildungsentgelt nach Abs. 1 fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Unterkunft und Verpflegung nicht in Anspruch nehmen, entfällt für die Zeit der Nichtanspruchnahme die Kürzung nach § 9 Absatz 2. Für die Dauer der Unterbringung des Auszubildenden in einem Krankenhaus entfällt der Anspruch auf Unterbringung und Verpflegung.

§ 16 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt fortzuzahlen für die Zeit der Freistellung zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen. Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbil-

dungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 Satz 2 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im Übrigen gelten die für die Mitarbeiter des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 17 Vermögenswirksame Leistungen

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die erforderlichen Angaben dem Ausbildenden mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 18 Weihnachtswendung

(1) Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Weihnachtswendung. Diese beträgt 90 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 9 Absatz 1).

(2) Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 9 Absatz 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 11) oder im Krankheitsfall (§ 15) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) Die Weihnachtswendung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Weihnachtswendung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Weihnachtswendung aus dem Ausbildungsverhältnis. Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

§ 19 Zusatzversorgung, Entgeltumwandlung

(1) Für die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung gilt § 35 KAVO.

(2) Für die Entgeltumwandlung des Auszubildenden gilt die Regelung zur Entgeltumwandlung der Zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA) vom 15. April 2002 in ihrer jeweils gültigen Fassung. Teilt der Auszubildende dem Ausbildenden die erforderlichen Angaben für eine vermögenswirksame Leistung (§ 17 Satz 2) nicht mit, erhält er auf Antrag eine monatliche Zulage in Höhe der vermögenswirksamen Leistung (§ 17 Satz 1) zur Brutto-Entgeltumwandlung, wenn diese gemäß Satz 1 durchgeführt wird; im Übrigen finden die Regelungen der Anlage 13 KAVO sinngemäß Anwendung. Die monatliche Zulage im Sinne des Satzes 2 ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 20 Beihilfe im Geburtsfall

Auszubildende erhalten im Geburtsfall eine Beihilfe in entsprechender Anwendung von § 5 der Anlage 10 KAVO.

§ 21 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 5) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist (ein wichtiger Grund kann auch nach den Maßstäben der Grundordnung in der jeweils gültigen Fassung gegeben sein),

b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 22 Übernahme von Auszubildenden

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichen Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Mitarbeiter bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt. Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 22 möglich.

§ 23 Abschlussprämie

(1) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. Im Einzelfall kann der Ausbildende von Satz 1 abweichen.

§ 24 Zeugnis

Der Ausbildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 25 Konfliktregelung

(1) Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts der nach § 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz errichtete Ausschuss anzurufen.

(2) Ist ein Ausschuss im Sinne von Absatz 1 nicht errichtet, soll der gemäß § 47 KAVO beim (Erz-)Bischöflichen Generalvikariat bestehende Schlichtungsausschuss (im Bistum Essen: Schiedsstelle) angerufen werden. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses macht die Beachtung arbeitsrechtlicher Ausschlussfristen, insbesondere bei Kündigungen, nicht entbehrlich.

§ 26 Sonstige Bestimmungen

Für das Berufsausbildungsverhältnis gelten im Übrigen die folgenden Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) sinngemäß:

§ 5 Eigenart des kirchlichen Dienstes,

§ 8 Schweigepflicht,

§ 8b Umsetzung der Ordnungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,

§ 9 Belohnungen und Geschenke,
 § 10 Nebentätigkeiten,
 § 13 Schadenshaftung,
 §§ 14 bis 14d (Arbeitszeitbestimmungen),
 § 31 Forderung bei Dritthaftung,
 § 38 Sonderurlaub,
 § 40 Arbeitsbefreiung,
 § 40a Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen,
 § 57 Ausschlussfristen.“

II) Die Änderung unter Ziffer I) tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

Die vorstehende Änderung setze ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 30.11.2022

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
 Bischof von Essen

Nr. 96 Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Ordnung für Praktikantinnen und Praktikanten –

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-) Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 28. September 2022 beschlossen:

I) Die Ordnung für Praktikantinnen und Praktikanten für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 07.04.1992 (Kirchliches Amtsblatt 1992, S. 47ff.), zuletzt geändert am 30.06.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, S. 128), wird wie folgt gefasst:

„Ordnung für Praktikumsverhältnisse¹

Präambel

Die Regelungen dieser Ordnung kommen zustande durch Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen und deren Inkraftsetzung durch die Diözesanbischöfe von Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn. Sie sind ausgerichtet auf die besonderen Erfordernisse des kirchlichen Dienstes. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (Grundordnung) ist Grundlage und in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil dieser Ordnung. Die Regelungen dieser Ordnung sind angelehnt an den Tarifvertrag für Praktikantinnen / Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD-VKA). Soweit die Regelungen dieser Ordnung mit denen des TVPöD-VKA übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für Praktikantinnen für die Berufe

- der Heilerziehungspflegerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Heilerziehungspflegerin vorauszugehen hat
- der Erzieherin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin vorauszugehen hat,
- der Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin/Heilpädagogin während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des (Fach-) Hochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin/Heilpädagogin vorauszugehen hat, die in einem Praktikumsverhältnis zu einem Rechtsträger im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2 der Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch Kommissionen in den (Erz-) Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (KODA-Ordnung) stehen, soweit nicht in dieser Ordnung etwas anderes geregelt ist.

¹ Wenn in den Regelungen dieser Ordnung nur die weibliche oder männliche Form verwendet wird, erfolgt dies aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Es sind stets alle Geschlechter gemeint.

(2) Diese Ordnung gilt nicht für Praktikantinnen, deren praktische Tätigkeit in die Fachschul- oder die (Fach-)Hochschulausbildung integriert ist. Sie gilt insbesondere nicht für:

- Praktika von Studierenden der (Fach-)Hochschulen während der Praxissemester,
- Zwischen- oder Blockpraktika von Studierenden der Fachhochschulen und der Hochschulen, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind,
- Praktika, die Schülerinnen von Hauptschulen, weiterführenden Schulen, Fachschulen, Berufsfachschulen und Fachoberschulen im Rahmen der schulischen Ausbildung zu leisten haben,
- Vorpraktikantinnen im Sozial-/Erziehungsdienst,
- Absolventinnen mit Bachelor-Abschluss.

§ 2 Praktikumsziel

Im Rahmen des Praktikums soll die Praktikantin ihre persönliche und fachliche Eignung für die zukünftige Arbeit nachweisen und die in der Schule/im Studium erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten anwenden. Für das Praktikum gelten die jeweiligen Bestimmungen und Richtlinien. Die Praktikantin soll nicht anstelle einer Fachkraft beschäftigt werden.

§ 3 Praktikumsvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Praktikums ist ein schriftlicher Praktikumsvertrag zu schließen. Der Vertrag muss folgende Angaben enthalten:

1. Beginn, Dauer und Beendigung des Praktikums,
2. Voraussetzungen, unter denen der Praktikumsvertrag gekündigt werden kann,
Entgelt und sonstige Leistungen,
3. regelmäßige tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit,
4. Dauer der Probezeit,
5. Dauer des Urlaubs,
6. Inbezugnahme dieser Ordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 4 Beschlüsse der Zentralen Kommission der Zentral-KODA

Beschlüsse der Zentralen Kommission im Sinne von § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung sind mit ihrer Inkraftsetzung Bestandteil dieser Ordnung, soweit die Beschlüsse die Praktikumsverhältnisse nach dieser Ordnung betreffen.

§ 5 Probezeit

Während der ersten drei Monate des Praktikums, die als Probezeit gelten, kann das Vertragsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende schriftlich ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

§ 6 Ärztliche Untersuchungen

(1) Praktikantinnen haben auf Verlangen des Dienstgebers vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. Für Praktikantinnen, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.

(2) Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Praktikantinnen zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Praktikumsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

(3) Praktikantinnen, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Praktikumsverhältnisses ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber, falls hierzu kein Dritter verpflichtet ist.

§ 7 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und verbleibt im Eigentum des Dienstgebers.

(2) Der Dienstgeber hat den Praktikantinnen kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

§ 8 Personalakten

(1) Die Praktikantinnen haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch eine hierzu schriftlich Bevollmächtigte ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(2) Beurteilungen sind Praktikantinnen unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 9 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikantinnen richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der bei dem Dienstgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantinnen beschäftigten Mitarbeiterinnen gelten.

§ 10 Entgelt, Vermögenswirksame Leistungen

(1) Das monatliche Entgelt für Praktikantinnen mit Ausbildung zu den nachstehenden Berufen beträgt für:

- Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen

1.652,02 Euro,

- Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagoginnen, Heilpädagoginnen

1.876,21 Euro

(2) Das Entgelt nach Absatz 1 ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Mitarbeiterinnen des Dienstgebers gezahlte Entgelt.

§ 11 Unständige Entgeltbestandteile

Für die praktische Tätigkeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen gelten die §§ 14 bis 14b KAVO sinngemäß. Dies gilt auch für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge.

§ 12 Erholungsurlaub

Praktikantinnen erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 10 Abs. 1) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiterinnen des Dienstgebers geltenden Regelungen (§§ 36, 37 KAVO) mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage beträgt. Bei Urlaubsabgeltung gilt § 39 KAVO.

§ 13 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Reisen im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 15 KAVO erhalten Praktikantinnen eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiterinnen des Trägers der fachpraktischen Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen.

§ 14 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält die Praktikantin bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenzüge in Höhe des Praktikumsentgelts.

(2) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Dienstgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Dienstgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält die Praktikantin nach

Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. Für die Berechnung der Höhe des Krankengeldzuschusses findet § 30 Absatz 2 KAVO entsprechende Anwendung. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

§ 15 Vermögenswirksame Leistungen

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Praktikantinnen eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die erforderlichen Angaben dem Dienstgeber mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 16 Weihnachtswendung

(1) Praktikantinnen, die am 1. Dezember in einem Praktikumsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Weihnachtswendung. Diese beträgt 90 v. H. des den Praktikantinnen in den Kalendermonaten August, September und Oktober durchschnittlich gezahlten Entgelts (Praktikumsentgelt, in Monatsbeträgen bezahlte Zulagen und unständige Entgeltbestandteile gemäß § 11); unberücksichtigt bleibt hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt, mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit.

(2) Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Praktikantinnen keinen Anspruch auf Entgelt (§ 10 Abs. 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 12) oder im Krankheitsfall (§ 14) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Praktikantinnen wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) Die Weihnachtswendung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Weihnachtswendung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Praktikantinnen, die im unmittelbaren Anschluss an das Praktikum vom Dienstgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Weihnachtswendung aus dem Praktikumsverhältnis. Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

§ 17 Beihilfe im Geburtsfall

Praktikantinnen erhalten im Geburtsfall eine Beihilfe in entsprechender Anwendung von § 5 der Anlage 10 KAVO.

§ 18 Beendigung des Praktikums

(1) Nach der Probezeit kann das Praktikum unter Angabe der Kündigungsgründe nur schriftlich gekündigt werden

1. in entsprechender Anwendung von § 42 KAVO aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von beiden Vertragsparteien; ein wichtiger Grund kann auch nach den Maßstäben der Grundordnung in der jeweils gültigen Fassung gegeben sein,

2. von der Praktikantin mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

Eine fristlose Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

(2) Im Übrigen endet das Praktikum mit dem Ablauf der vorgeschriebenen Praktikumszeit.

§ 19 Sonstige Bestimmungen

Folgende Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) finden sinngemäß Anwendung:

- § 5 Eigenart des kirchlichen Dienstes,
- § 6 Allgemeine Pflichten,

- § 8 Schweigepflicht,
- § 8b Umsetzung der Ordnungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- § 9 Belohnungen und Geschenke,
- § 10 Nebentätigkeiten,
- § 11 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung, soweit dies dem Praktikumsziel dient,
- § 13 Schadenshaftung,
- § 14 bis § 14d (Arbeitszeitbestimmungen),
- § 16 Arbeitsversäumnis,
- § 17 Vorgesetztenverhältnisse,
- § 31 Forderung bei Dritthaftung,
- § 40 Arbeitsbefreiung,
- § 40a Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen,
- § 47 Schlichtungsausschuss,
- § 50 Zeugnis sowie
- § 57 Ausschlussfristen.“

II) Die Änderung unter Ziffer I) tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

Die vorstehende Änderung setze ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 30.11.2022

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

Nr. 97 Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – PiA-Ordnung-Neufassung der Ordnung für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen nach landesrechtlichen Regelungen (PiA-Ordnung) –

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-) Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 28. September 2022 beschlossen:

I) Die Ordnung für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin nach landesrechtlichen Regelungen (PiA-Ordnung) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 21.06.2019 (Kirchliches Amtsblatt 2019, S. 79ff.), zuletzt geändert am 30.06.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, S. 128f.), wird wie folgt gefasst:

„Ordnung für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin, Kinderpflegerin oder Heilerziehungspflegerin nach landesrechtlichen Regelungen (PiA-Ordnung)¹

Präambel

(1) Die Regelungen dieser Ordnung kommen zustande durch Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen und deren Inkraftsetzung durch die Diözesanbischöfe der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn. Sie sind ausgerichtet auf die besonderen Erfordernisse des kirchlichen Dienstes. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (Grundordnung) ist Grundlage und in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil dieser Ordnung. Die Regelungen dieser Ordnung sind angelehnt an den Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (VKA) – Allgemeiner Teil und Besonderer Teil Pflege (TVAöD-Pflege). Soweit die Regelungen dieser Ordnung mit denen des TVAöD-Pflege übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt.

¹ Wenn in den Regelungen dieser Ordnung nur die weibliche oder männliche Form verwendet wird, erfolgt dies aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Es sind stets alle Geschlechter gemeint.

(2) Auf der Grundlage landesrechtlicher Regelungen werden die Ausbildungen zur „staatlich anerkannten Erzieherin“ / zum „staatlich anerkannten Erzieher“ und zur „staatlich anerkannten Heilerziehungspflegerin“ / zum „staatlich anerkannten Heilerziehungspfleger“ (in Nordrhein-Westfalen: §§ 27 ff. der Anlage E zur APO-BK*) sowie zur „staatlich geprüften Kinderpflegerin“ / zum „staatlich geprüften Kinderpfleger“ (in Nordrhein-Westfalen: Anlage B zur APO-BK) in verschiedenen Organisationsformen durchgeführt. In der praxisintegrierten Organisationsform sind die fachtheoretischen und fachpraktischen Ausbildungsanteile über die gesamte Ausbildungszeit verteilt. Die Aufnahme in diese praxisintegrierte Organisationsform setzt den Nachweis eines Ausbildungsvertrages über die Dauer des Bildungsgangs voraus. Diese Ordnung enthält im Hinblick auf die fachpraktischen Ausbildungsanteile die Bestimmungen über Inhalt, Abschluss und Beendigung dieses Ausbildungsvertrages zwischen den Trägern der fachpraktischen Ausbildung und den Auszubildenden.

* Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in den Bildungsgängen des Berufskollegs (Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg – APO-BK – vom 26. Mai 1999)

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin, zur Heilerziehungspflegerin und zur Kinderpflegerin nach landesrechtlichen Regelungen, die in Einrichtungen von Rechtsträgern im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2 der Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch Kommissionen in den (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn ausgebildet werden. Diese Ordnung gilt nicht für Studierende in einem ausbildungsintegrierten dualen Studium, die vom Geltungsbereich der Ordnung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen erfasst sind. Diese Ordnung gilt für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Kinderpflegerin oder zur Heilerziehungspflegerin im Sinne von Satz 1, wenn die Ausbildung nach dem 31. Juli 2022 beginnt.

(2) Soweit in dieser Ordnung nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

§ 2 Einstellungsvoraussetzungen

(1) Die Einstellung setzt eine dem kirchlichen Dienst entsprechende persönliche Eignung und sachliche Befähigung voraus.

(2) Die persönliche Eignung richtet sich auch nach den Anforderungen der Grundordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung.

(3) Die sachliche Befähigung richtet sich nach den landesrechtlichen Ausbildungs- und Prüfungsregelungen.

§ 3 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn der praxisintegrierten Ausbildung ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abzuschließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über:

1. die maßgebliche landesrechtliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
2. Beginn und Dauer der Ausbildung,
3. Dauer der regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Ausbildungszeit,
4. Dauer der Probezeit,
5. Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
6. Dauer des Urlaubs,
7. Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
8. Inbezugnahme dieser Ordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 4 Beschlüsse der Zentralen Kommission der Zentral-KODA

Beschlüsse der Zentralen Kommission im Sinne von § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung sind mit ihrer Inkraftsetzung Bestandteil dieser Ordnung, soweit die Beschlüsse die Ausbildungsverhältnisse nach dieser Ordnung betreffen.

§ 5 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt sechs Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 6 Ärztliche Untersuchungen

(1) Auszubildende haben auf Verlangen des Trägers der fachpraktischen Ausbildung vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.

(2) Der Träger der fachpraktischen Ausbildung ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Träger der fachpraktischen Ausbildung.

(3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Träger der fachpraktischen Ausbildung, falls hierzu kein Dritter verpflichtet ist.

§ 7 Personalakten

(1) Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(2) Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 8 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Mitarbeiter des Trägers der fachpraktischen Ausbildung maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

(2) Auszubildende dürfen im Rahmen des Ausbildungszwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(3) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

§ 9 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt in der Ausbildung Erzieherin und Heilerziehungspflegerin beträgt:

im ersten Ausbildungsjahr 1.190,69 Euro,

im zweiten Ausbildungsjahr 1.252,07 Euro,

im dritten Ausbildungsjahr 1.353,38 Euro.

(2) Das monatliche Ausbildungsentgelt in der Ausbildung Kinderpflegerin beträgt:

im ersten Ausbildungsjahr 1.118,26 Euro,

im zweiten Ausbildungsjahr 1.164,02 Euro.

(3) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Mitarbeitern des Trägers der fachpraktischen Ausbildung gezahlte Entgelt.

§ 10 Unständige Entgeltbestandteile

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die §§ 14 bis 14b KAVO sinngemäß.

§ 11 Erholungsurlaub

(1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 9) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Trägers der fachpraktischen Ausbildung geltenden Regelungen (§§ 36, 37 KAVO) mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Ausbildungstage beträgt. Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr erhalten Auszubildende im Schichtdienst (§ 14a Abs. 2 KAVO) pauschal jeweils einen Tag Zusatzurlaub.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

(3) Bei Urlaubsabgeltung gilt § 39 KAVO.

§ 12 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Reisen im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 15 KAVO erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Trägers der fachpraktischen Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen.

§ 13 Familienheimfahrten

Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. Satz 1 gilt nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte weniger als vier Wochen beträgt.

§ 14 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und verbleibt im Eigentum des Auszubildenden.

(2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

§ 15 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 9) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Trägers der fachpraktischen Ausbildung geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Träger der fachpraktischen Ausbildung erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Träger der fachpraktischen Ausbildung zugezogenen Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. Für die Berechnung der Höhe des Krankengeldzuschusses findet § 30 Absatz 2 KAVO entsprechende Anwendung.

§ 16 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 9) für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

§ 17 Vermögenswirksame Leistungen

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die erforderlichen Angaben dem Träger der fachpraktischen Ausbildung mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 18 Weihnachtswendung

(1) Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Weihnachtswendung. Diese beträgt 90 v.H. des den Auszubildenden in den Kalendermonaten August, September und Oktober durchschnittlich gezahlten Entgelts (Ausbildungsentgelt, in Monatsbeträgen bezahlte Zulagen und unständige Entgeltbestandteile gemäß § 10); unberücksichtigt bleibt hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt, mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit.

(2) Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 9), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 11) oder im Krankheitsfall (§ 15) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) Die Weihnachtswendung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Weihnachtswendung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung vom Träger der fachpraktischen Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Weihnachtswendung aus dem Ausbildungsverhältnis. Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

§ 19 Zusatzversorgung, Entgeltumwandlung

(1) Für die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung gilt § 35 KAVO.

(2) Für die Entgeltumwandlung des Auszubildenden gilt die Regelung zur Entgeltumwandlung der Zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA) vom 15. April 2002 in ihrer jeweils gültigen Fassung. Teilt der Auszubildende dem Träger der fachpraktischen Ausbildung die erforderlichen Angaben für eine vermögenswirksame Leistung (§ 17 Satz 2) nicht mit, erhält er auf Antrag eine monatliche Zulage in Höhe der vermögenswirksamen Leistung (§ 17 Satz 1) zur Brutto-Entgeltumwandlung, wenn diese gemäß Satz 1 durchgeführt wird; im Übrigen finden die Regelungen der Anlage 13 KAVO sinngemäß Anwendung. Die monatliche Zulage im Sinne des Satzes 2 ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 20 Beihilfe im Geburtsfall

Auszubildende erhalten im Geburtsfall eine Beihilfe in entsprechender Anwendung von § 5 der Anlage 10 KAVO.

§ 21 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Träger der fachpraktischen Ausbildung keine Übernahme in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 5) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist (ein wichtiger Grund kann auch nach den Maßstäben der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlichen Arbeitsverhältnisse in der jeweils gültigen Fassung gegeben sein),

b) von den Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet

§ 22 Übernahme von Auszubildenden

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Mitarbeiter bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt. Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 22 möglich.

§ 23 Abschlussprämie

(1) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. Im Einzelfall kann der Träger der fachpraktischen Ausbildung von Satz 1 abweichen.

§ 24 Sonstige Bestimmungen

Im Übrigen gelten die folgenden Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-) Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn in ihrer jeweiligen Fassung sinngemäß:

- § 5 Eigenart des kirchlichen Dienstes,
- § 8 Schweigepflicht,
- § 8b Umsetzung der Ordnungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- § 9 Belohnungen und Geschenke,
- § 10 Nebentätigkeiten,
- § 13 Schadenshaftung,
- §§ 14-14d (Arbeitszeitbestimmungen),
- § 31 Forderung bei Dritthaftung,
- § 38 Sonderurlaub,
- § 40 Arbeitsbefreiung,
- § 40a Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen,
- § 47 Schlichtungsausschuss,
- § 50 Zeugnis,
- § 57 Ausschlussfristen.“

II) Die Änderung unter Ziffer I) tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

Die vorstehende Änderung setze ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 30.11.2022

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

Nr. 98 Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. Juni 2022 – Ordnung für ein ausbildungsintegriertes duales Studium -

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-) Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 28. September 2022 beschlossen:

I) Die Ordnung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 19.11.2021 (Kirchliches Amtsblatt 2021, S. 185ff), zuletzt geändert am 30.06.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, S. 128), wird wie folgt gefasst:

„Ordnung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen¹

Präambel

Die Regelungen dieser Ordnung kommen zustande durch Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen und deren Inkraftsetzung durch die Diözesanbischöfe der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn. Sie sind ausgerichtet auf die besonderen Erfordernisse der kirchlichen Dienste. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (Grundordnung) ist Grundlage und in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil dieser Ordnung. Die Regelungen dieser Ordnung entsprechen im Wesentlichen den Bestimmungen des Tarifvertrages für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSÖD-VKA). Soweit die Bestimmungen dieser Ordnung mit denen des TVSÖD-VKA übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt.

§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen

(1) Diese Ordnung gilt für Personen, die mit Rechtsträgern im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2 der Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch Kommissionen in den (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn einen Vertrag für die Teilnahme an einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang schließen. Die Personen werden nachfolgend Studierende genannt. Voraussetzung dafür, dass diese Ordnung auf Studierende Anwendung findet, ist auch, dass die Studierenden in einem Beruf ausgebildet werden, der

a) von der Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse oder

b) von der Ordnung für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin, Kinderpflegerin oder Heilerziehungspflegerin nach landesrechtlichen Regelungen (PiA-Ordnung) erfasst wird.

(2) Ausbildender ist, wer andere Personen zur Ausbildung einstellen darf. Die Ausbildereigenschaft bestimmt sich nach dem Aufbau der Verwaltung.

(3) Das ausbildungsintegrierte duale Studium verbindet auf der Grundlage eines schriftlichen Ausbildungs- und Studienvertrags eine betriebliche Ausbildung, die von Absatz 1 Satz 3 Buchstaben a) oder b) erfasst wird, mit einem Studium, das in einem vom Ausbildenden vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule absolviert wird. Das ausbildungsintegrierte duale Studium gliedert sich in einen Ausbildungsteil und einen Studienteil, die beide jeweils dem Erreichen der entsprechenden Abschlussqualifikation dienen. Dabei beinhaltet der Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule (Lehrveranstaltungen) und berufspraktische Studienabschnitte beim Ausbildenden oder einem von dem Ausbildenden zu bestimmenden Dritten.

§ 2 Einstellungsvoraussetzungen

(1) Die Einstellung setzt eine dem kirchlichen Dienst entsprechende persönliche Eignung und sachliche Befähigung voraus.

¹ Wenn in den Regelungen dieser Ordnungen nur die weibliche oder männliche Form verwendet wird, erfolgt dies aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Es sind stets alle Geschlechter gemeint.

(2) Die persönliche Eignung richtet sich auch nach den Anforderungen der Grundordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung.

(3) Sachliche Befähigung für die Einstellung ist der für die Berufsausbildung und das Studium notwendige Schulabschluss.

§ 3 Ausbildungs- und Studienvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Ausbildungs- und Studienverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungs- und Studienvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des beabsichtigten Studienabschlusses (Studienteil) und des integrierten Ausbildungsberufes (Ausbildungsteil) mindestens folgende Angaben enthält:

a) die maßgebliche Studien- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung, die kooperierende Hochschule, den Aufbau und die sachliche Gliederung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums, die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsteils,

b) Beginn, Dauer und Verteilung des Studienteils einschließlich berufspraktischer Studienabschnitte (Studienplan) und Festlegung der diesbezüglichen Teilnahmepflicht sowie Beginn, Dauer und Verteilung des Ausbildungsteils (Ausbildungsplan),

c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungs- und Studienzeit,

d) Dauer der Probezeit,

e) Zahlung und Höhe des Studienentgelts sowie Studiengebühren,

f) Dauer und Inanspruchnahme des Urlaubs,

g) Voraussetzungen, unter denen das Vertragsverhältnis gekündigt werden kann,

h) Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen,

i) die Inbezugnahme dieser Ordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungs- und Studienverhältnis anzuwenden sind,

j) die Form des Ausbildungsnachweises nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a).

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 4 Beschlüsse der Zentralen Kommission der Zentral-KODA

Beschlüsse der Zentralen Kommission im Sinne von § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung sind mit ihrer Inkraftsetzung Bestandteil dieser Ordnung, soweit die Beschlüsse die Ausbildungs- und Studienverhältnisse betreffen.

§ 5 Probezeit, Kündigung

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchstabe a) und sechs Monate für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchstabe b). Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit bei Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) um den Zeitraum der Unterbrechung.

(2) Während der Probezeit kann das Vertragsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(3) Nach der Probezeit kann das Vertragsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist (ein wichtiger Grund kann auch nach den Maßstäben der Grundordnung in der jeweils gültigen Fassung gegeben sein),

b) von den Studierenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

§ 6 Ärztliche Untersuchungen

(1) Studierende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. Für Studierende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JARbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JARbSchG zu beachten.

(2) Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Studierende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungs- und Studienvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.

(3) Studierende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungs- und Studienverhältnisses ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende, falls hierzu kein Dritter verpflichtet ist.

§ 7 Nachweispflichten, Akteneinsichtsrecht

(1) Die Leistungsnachweise aus dem Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums sind Bestandteil der Personalakte der Studierenden. Hierzu haben die Studierenden die von den Hochschulen auszustellenden Leistungsübersichten nach den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen sowie eine Abschrift des Abschlusszeugnisses unverzüglich nach Aushändigung dem Ausbildenden vorzulegen.

(2) Die Studierenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(3) Beurteilungen sind Studierenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 8 Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit der Studierenden richten sich während der fachtheoretischen Abschnitte nach der jeweiligen Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnung. Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit der Studierenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich während der berufspraktischen Abschnitte beim Ausbildenden nach den für die Mitarbeiter des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Sätze 1 und 2 gelten auch bei der Durchführung von berufspraktischen Abschnitten einschließlich der praktischen Ausbildung des Ausbildungsteils bei einem Dritten. In dem Ausbildungs- und Studienvertrag nach § 3 werden die berufspraktischen Abschnitte verbindlich in einem Ausbildungs- und Studienplan vereinbart.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Studierenden dazu während der Ausbildungs- und Studienzeit Gelegenheit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Studierende fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule absolvieren, gilt die tägliche Ausbildungs- und Studienzeit als erfüllt. Im Übrigen gelten für Studierende, die eine Ausbildung nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) absolvieren, Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen als Ausbildungs- und Studienzeit. Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die praktische Ausbildung oder berufspraktische Studienabschnitte nach dem Unterricht fortgesetzt werden.

(4) Im Übrigen gilt für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a), dass sie an Tagen, an denen sie im Rahmen ihres Ausbildungsteils an einem theoretisch betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden dürfen.

(5) Studierende dürfen im Rahmen des Ausbildungs- und Studienzwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(6) Eine Beschäftigung, die über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungs- und Studienzeit hinausgeht, ist nur ausnahmsweise zulässig. §§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Abs. 7 BBiG bleiben unberührt.

§ 9 Studienentgelt und Studiengebühren

(1) Studierende erhalten bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgelegt wird, ein Studienentgelt, das sich aus einem monatlichen Entgelt und einer monatlichen Zulage zusammensetzt. Das monatliche Entgelt beträgt

a) für Studierende nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a)

- im ersten Ausbildungsjahr: 1.068,26 Euro,

- im zweiten Ausbildungsjahr: 1.118,20 Euro,
- im dritten Ausbildungsjahr: 1.164,02 Euro,
- im vierten Ausbildungsjahr: 1.227,59 Euro,

b) für Studierende nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b)

- im ersten Ausbildungsjahr: 1.190,69 Euro,
- im zweiten Ausbildungsjahr: 1.252,07 Euro,
- im dritten Ausbildungsjahr: 1.353,38 Euro.

Die monatliche Zulage beträgt 150 Euro. Die Zulage erfolgt als monatliche Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienteile.

(2) Nach dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgelegt wurde, erhalten die Studierenden anstelle des Studienentgelts nach Absatz 1 bis zur Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein monatliches Studienentgelt in Höhe von

- 1.325 Euro bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a),
- 1.515 Euro bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b).

(3) Das Studienentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Mitarbeitern des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

(4) Der Ausbildende übernimmt die notwendigen Studiengebühren.

(5) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils verkürzt, gilt für die Höhe des Studienentgelts nach Absatz 1 der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(6) Wird bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach Maßgabe des § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils

a) im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung auf Verlangen der Studierenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder

b) auf Antrag der Studierenden nach § 8 Abs. 2 BBiG von der zuständigen Stelle oder nach § 27c Abs. 2 der Handwerksordnung (HwO) von der Handwerkskammer verlängert,

wird während des Zeitraums der Verlängerung das Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts des Ausbildungsteils gezahlt.

(7) Können Studierende bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, erhalten die Studierenden bis zur Ablegung der Abschlussprüfung des Ausbildungsteils ein Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 für den letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitt. Im Falle des Bestehens der Prüfung erhalten die Studierenden darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem der Ausbildungsteil geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Studienentgelt nach Satz 1 und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2.

§ 10 Unständige Entgeltbestandteile

(1) Für Studierende, deren berufspraktische Abschnitte einschließlich der praktischen Ausbildung des Ausbildungsteils an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen stattfinden, gelten die §§ 14 bis 14b KAVO sinngemäß. Dies gilt auch für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge.

(2) Für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b) beträgt der Zeitzuschlag für Nacharbeit mindestens 1,28 Euro pro Stunde. Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b) erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die beim Ausbildenden beschäftigten Mitarbeiter 75 v.H. der Zulagenbeträge gemäß § 14b Abs. 6 KAVO.

§ 11 Urlaub

(1) Studierende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Studienentgelts in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Der Erholungsurlaub ist in der vorlesungs- und unterrichtsfreien Zeit in Anspruch zu nehmen.

(3) Bei Urlaubsabgeltung gilt § 39 KAVO entsprechend.

(4) Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b), die im Ausbildungsteil im Schichtdienst (§ 14a Abs. 2 KAVO) eingesetzt werden, erhalten im zweiten und dritten Jahr des Ausbildungsteils je einen Tag Zusatzurlaub. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 12 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Reisen im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 15 KAVO die im Rahmen des Ausbildungsteils oder der berufspraktischen Studienabschnitte erfolgen, erhalten die Studierenden eine Entschädigung in analoger Anwendung der Reisekostenbestimmungen, die für die Mitarbeiter des Ausbildenden jeweils gelten. Gleiches gilt bei Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen bzw. in den Studien- und Prüfungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a).

(2) Bei Reisen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte, werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard, Semesterticket) sind auszunutzen. Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge beziehungsweise besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet. Die Sätze 1 bis 6 gelten auch für Reisen im Rahmen der fachtheoretischen Studienabschnitte, die Bestandteil von Studien- und Prüfungsordnungen sind, wenn die Hochschule außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte liegt.

(3) Bei Reisen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b) zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard, Semesterticket) sind auszunutzen.

(4) Bei Reisen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a), die im Rahmen des Ausbildungsteils für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule erfolgen, werden die notwendigen Fahrtkosten erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Studienentgelts nach § 9 Abs. 1 für das erste Studienjahr übersteigen. § 3 Abs. 5 der Anlage 15 KAVO findet sinngemäße Anwendung. Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 3 bis 6 erstattet. Leistungen Dritter sind anzurechnen.

(5) Bei Abordnungen und Zuweisungen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a), die im Rahmen des Ausbildungsteils erfolgen, werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 13 Familienheimfahrten

Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule/Hochschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erzie-

hungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten werden den Studierenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, Semesterticket, BahnCard) sind auszunutzen. Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) können Zuschläge im Bahnverkehr bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden, wenn die Entfernung mehr als 300 km beträgt. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule/Hochschule weniger als vier Wochen beträgt.

§ 14 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

(1) Studierende erhalten Schutzkleidung nach den Bestimmungen, die für die entsprechenden Mitarbeiter des Ausbildenden maßgebend sind. Diese wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt, soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist. Die Schutzkleidung verbleibt im Eigentum des Ausbildenden.

(2) Der Ausbildende hat den Studierenden im Rahmen des Ausbildungsteils kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen bzw. der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

(3) Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) erhalten bis zum Abschluss des Ausbildungsteils einmal jährlich einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 Euro brutto. Absatz 2 bleibt unberührt. Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen, er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

§ 15 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Studierende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungs- und Studienvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Studienentgelt (§ 9) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Studierende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. Für die Berechnung der Höhe des Krankengeldzuschusses findet § 30 Absatz 2 KAVO entsprechende Anwendung.

§ 16 Entgeltfortzahlung in sonstigen Fällen

(1) Studierenden ist das Studienentgelt nach § 9 Abs. 1 für insgesamt fünf Tage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen für den Ausbildungsteil vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Tage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Studierende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im Übrigen gelten die für die Mitarbeiter des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 17 Vermögenswirksame Leistungen

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Studierende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in welchem dem Ausbildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

(2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 18 Weihnachtswendung

(1) Studierende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungs- und Studienverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Weihnachtswendung. Die Weihnachtswendung beträgt 90 v.H. des den Studierenden für November des jeweiligen Jahres zustehenden Studienentgelts (§ 9).

(2) Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Studierende keinen Anspruch auf Studienentgelt (§ 9), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 11) oder im Krankheitsfall (§ 15) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Studierende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Studienentgelt erhalten haben. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) Die Weihnachtswendung wird mit dem für November zustehenden Studienentgelt ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Weihnachtswendung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Studierende, die im unmittelbaren Anschluss an den ausbildungsintegrierten dualen Studiengang von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und Anspruch auf eine Weihnachtswendung nach § 33a KAVO haben, erhalten einmalig zusammen mit der anteiligen Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis die anteilige Weihnachtswendung aus dem Ausbildungs- und Studienverhältnis. Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

§ 19 Zusatzversorgung, Entgeltumwandlung

(1) Für die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung gilt § 35 KAVO.

(2) Für die Entgeltumwandlung des Studierenden gilt die Regelung zur Entgeltumwandlung der Zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA) vom 15. April 2002 in ihrer jeweils gültigen Fassung. Teilt der Studierende dem Ausbildenden die erforderlichen Angaben für eine vermögenswirksame Leistung nicht mit, erhält er auf Antrag eine monatliche Zulage in Höhe der vermögenswirksamen Leistung zur Brutto-Entgeltumwandlung, wenn diese gemäß Satz 1 durchgeführt wird; im Übrigen finden die Regelungen der Anlage 13 KAVO sinngemäß Anwendung. Die monatliche Zulage im Sinne des Satzes 2 ist kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 20 Beihilfe im Geburtsfall

Studierende erhalten im Geburtsfall eine Beihilfe in entsprechender Anwendung von § 5 der Anlage 10 KAVO.

§ 21 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses

(1) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet mit dem Ablauf der im Ausbildungs- und Studienvertrag vereinbarten Vertragslaufzeit.

(2) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet zudem:

a) bei wirksamer Kündigung (§ 5 Abs. 2 und 3) oder

b) bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung oder

c) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungsprüfung des Ausbildungsteils; dies gilt nicht, wenn sich im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung der Ausbildungsteil auf Verlangen der Studierenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder die Abschlussprüfung ohne eigenes Verschulden erst nach beendeter Ausbildungszeit des Ausbildungsteils abgelegt wird.

(3) Eine Verkürzung des Studienteils (Regelstudienzeit) kann in Abstimmung mit dem Ausbildenden beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung für den ausbildungsintegrierten dualen Studiengang zulässig ist und die Vereinbarkeit mit dem gleichzeitig zu absolvierenden Ausbildungsteil gewährleistet ist. Der Ausbildungs- und Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.

(4) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies dem Studierenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende des Vertragsverhältnisses schriftlich mitzuteilen.

(5) Werden Studierende im Anschluss an das Ausbildungs- und Studienverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 22 Abschlussprämie

(1) Bei Beendigung des Ausbildungsteils aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Studierende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Studierende, die den Ausbildungsteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. Im Einzelfall kann der Auszubildende von Satz 1 abweichen.

§ 23 Rückzahlungsgrundsätze

(1) Werden die Studierenden oder die ehemals Studierenden beim Auszubildenden nach Beendigung ihres ausbildungsintegrierten dualen Studiums in ein Arbeitsverhältnis entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, sind sie verpflichtet, dort für die Dauer von fünf Jahren beruflich tätig zu sein.

(2) Der vom Auszubildenden bis zur Beendigung oder zum Abbruch des ausbildungsintegrierten dualen Studiums gezahlte Gesamtbetrag, bestehend aus der monatlichen Zulage nach § 9 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 3, dem Studienentgelt nach § 9 Abs. 2 und den Studiengebühren (§ 9 Abs. 4), ist von den Studierenden oder den ehemals Studierenden zurückzuerstatten:

a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungs- oder Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Studierenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des ausbildungsintegrierten dualen Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen,

b) bei Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums durch Kündigung vom Auszubildenden aus einem von den Studierenden zu vertretenden Grund oder durch eine Eigenkündigung der Studierenden nach Ende der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gemäß § 626 BGB gerechtfertigt ist,

c) bei Ablehnung des Angebots, beim Auszubildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen,

d) soweit das Beschäftigungsverhältnis, das beim Auszubildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Studierenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten fünf Jahre seines Bestehens endet.

(3) Sofern berufspraktische Studienabschnitte beim Auszubildenden absolviert wurden, verringert sich der Rückzahlungsbetrag auf 75 v. H. des Gesamtbetrages nach Absatz 2.

(4) Der zurückzuerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 2 bzw. 3 wird für jeden vollen Monat, in dem nach Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein Arbeitsverhältnis bestand, um 1/60 vermindert.

(5) Die Rückzahlungspflicht in den Fällen des Absatzes 2 Buchstabe a) oder b) entfällt, wenn die Studierenden nach endgültigem Nichtbestehen der notwendigen Studienprüfung oder nach Kündigung infolge des Abbruchs des Studiums in ein Arbeitsverhältnis entsprechend der im Ausbildungsverhältnis erworbenen Qualifikation übernommen werden und dieses für die nach Satz 3 festgelegte Bindungsdauer fortbesteht. Die Rückzahlungspflicht entfällt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der Bindungsdauer gemäß Satz 3 aus einem vom Mitarbeiter zu vertretenden Grund endet. Abweichend zu Absatz 1 bemisst sich die Bindungsdauer nach der Dauer des Ausbildungs- und Studienverhältnisses, wobei jeder volle Monat des Ausbildungs- und Studienverhältnisses einem Monat Bindungsdauer entspricht. Zur Berechnung der Rückzahlungspflicht gilt Absatz 3; Absatz 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(6) Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie für die Studierenden oder die ehemals Studierenden eine besondere Härte bedeuten würde.

§ 24 Zeugnis

Der Auszubildende hat den Studierenden im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) bei Beendigung des Ausbildungsteils ein Zeugnis gemäß § 16 BBiG auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Studierenden enthalten. Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen. Für Studierende im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b) gilt § 50 KAVO entsprechend.

§ 25 Konfliktregelung

(1) Ist ein Ausschuss im Sinne des § 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz errichtet, so ist dieser vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts anzurufen. Ist ein solcher Ausschuss nicht errichtet oder ist er sachlich nicht zuständig, so gilt Absatz 2.*

(2) Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Ausbildungs- und Studienverhältnis soll vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts der gemäß § 47 KAVO beim (Erz-)Bischöflichen Generalvikariat bestehende Schlichtungsausschuss (im Bistum Essen: Schiedsstelle) angerufen werden. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses macht die Beachtung arbeitsrechtlicher Ausschlussfristen, insbesondere bei Kündigungen nicht entbehrlich.

*Z.B. entfällt für Studierende nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b die Verpflichtung zur Anrufung eines Ausschusses.

§ 26 Sonstige Bestimmungen

Für das Ausbildungs- und Studienverhältnis gelten im Übrigen die folgenden Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) sinngemäß:

- § 5 Eigenart des kirchlichen Dienstes,
- § 8 Schweigepflicht,
- § 8b Umsetzung der Ordnungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- § 9 Belohnungen und Geschenke,
- § 10 Nebentätigkeiten,
- § 13 Schadenshaftung,
- §§ 14 bis 14d (Arbeitszeitregelungen),
- § 31 Forderung bei Dritthaftung,
- § 38 Sonderurlaub,
- § 40 Arbeitsbefreiung,
- § 40a Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen,
- § 57 Ausschlussfristen.“

II) Die Änderung unter Ziffer I) tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

Die vorstehende Änderung setze ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 30.11.2022

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

Nr. 99 Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 02. November 2022 – Änderungen der KAVO (Regelungen zur Kurzarbeit) –

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-) Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 2. November 2022 beschlossen:

I) Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt 1971, S. 157ff), zuletzt geändert am 30.11.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, S. 195), wird wie folgt geändert:

1. An § 40b wird ein § 40c folgenden Wortlauts angefügt:

„§ 40c Kurzarbeit in der besonderen Situation eines Energieversorgungsausfalls

Diese Vorschrift gilt für die besondere Situation eines Energieversorgungsausfalls, der bei einer allgemeinen Notfalllage auf der Entscheidung einer staatlichen Behörde beruht. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen kann Kurzarbeit auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung (§ 38 Mitarbeitervertretungsordnung) eingeführt werden. Im Übrigen finden die Regelungen der Anlage 32 sinngemäße Anwendung. In Einrichtun-

gen ohne Mitarbeitervertretung ist Kurzarbeit in sinngemäßer Anwendung der Regelungen der Anlage 32 und gemäß den gesetzlichen Vorgaben mit jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert schriftlich zu vereinbaren. Diese Vorschrift tritt mit Ablauf des 30. Juni 2023 außer Kraft.“

2. Die Anlage 32 wird wie folgt geändert:

a) § 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 wird das Datum „31. Dezember 2022“ durch das Datum „30. Juni 2023“ ersetzt.

bb) In Satz 3 wird das Datum „31. Dezember 2022“ durch das Datum „30. Juni 2023“ ersetzt.

b) In § 8 Satz 2 wird das Datum „31. Dezember 2022“ durch das Datum „30. Juni 2023“ ersetzt.

II) Die Änderungen unter Ziffer I) treten am 2. November 2022 in Kraft.

Die vorstehenden Änderungen setze ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 02.12.2022

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

Nr. 100 Gesetz zur Ratifizierung einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung zwischen den römisch-katholischen Erzbistümern und Bistümern in Nordrhein-Westfalen

§ 1

Die Erzbistümer Köln und Paderborn und die Bistümer Aachen, Essen und Münster haben am 30.11.2022 die „Öffentlich-rechtliche Vereinbarung zur Regelung der Zusammenarbeit in den Bereichen Katholisches Büro, Landesweite Rundfunkmedienarbeit, Arbeitsgemeinschaft Kath. Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit, Qualitätsmanagement Bischöfliche Schulen, Personalwesenkommission, Regional-KODA NRW, Kindertageseinrichtungen, Polizeiseelsorge, Seelsorge bei den Justizvollzugsanstalten des Landes NRW, Muttersprachliche Seelsorge, Katholisches Datenschutzzentrum und Prävention gegen Gewalt und sexualisierte Gewalt“ geschlossen. Die öffentlich-rechtliche Vereinbarung beruht für das Bistum Essen auf § 10 des Gesetzes über die Zusammenarbeit kirchlicher juristischer Personen des öffentlichen Rechts im Bistum Essen vom 10.04.2022 in Kraft getreten am 29.04.2022.

§ 2

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

Gleichzeitig wird angeordnet, dass gem. § 9 des Gesetzes über die Zusammenarbeit kirchlicher juristischer Personen des öffentlichen Rechts im Bistum Essen vom 10.04.2022 die in der öffentlich-rechtlichen Vereinbarung beschriebenen Leistungen und Aufgaben nur von den in der Vereinbarung damit betrauten kirchlichen juristischen Person des öffentlichen Rechts erbracht werden dürfen. Die Vereinbarung wird nachstehend veröffentlicht.

§ 3

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

Essen, 05.12.2022

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

L.S.

Regina Wagner
Bischöfliche Notarin

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

zwischen den Körperschaften des öffentlichen Rechts

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

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

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

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

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

Präambel

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

Teil 1: Allgemeine Regelungen

§ 1 Grundsätze

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

§ 2 Laufzeiten der Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit

(1) Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits laufende Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit werden fortgeführt.

(2) Die Vertragsparteien können jederzeit neue Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit schließen. Diese beginnen mit der gegenseitigen Unterzeichnung eines Änderungsvertrags zu diesem Vertrag.

(3) Eine Vereinbarung über eine Zusammenarbeit wird grundsätzlich einvernehmlich zwischen den Vertragsparteien beendet. Jede Partei ist aber frei, einzelne Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit jeweils mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende durch schriftliche Erklärung gegenüber der jeweils anderen Seite zu kündigen.

§ 3 Nachlaufende Verpflichtungen

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

§ 4 Gegenseitiger Kostenausgleich

(1) Sofern in Teil 2 nicht abweichend geregelt, erfolgt ein gegenseitiger Kostenausgleich nur auf Basis gesonderter kirchenrechtlicher Regelung.

(2) Beim Ausgleich gegenseitiger Kosten werden nur tatsächlich angefallene Kosten berücksichtigt.

(3) Die entstandenen Kosten, insbesondere die Sach- und Personalkosten, werden auf die beteiligten (Erz-)Bistümer verteilt. Die genaue Verteilung regelt ein jährlich zu treffender Umlagebeschluss der Generalvikare der beteiligten (Erz-)Bistümer. Die Kostenverteilung erfolgt jährlich im Rahmen der Haushaltsplanung, dem die Generalvikare der (Erz-)Bistümer zustimmen.

Teil 2: Einzelne Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit

§ 5 Katholisches Büro Nordrhein-Westfalen

(1) Die Vertretung der allgemeinpolitischen kirchlichen Interessen gegenüber staatlichen Verfassungsorganen erfolgt in Nordrhein-Westfalen durch das Katholische Büro in Düsseldorf.

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

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

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

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

§ 6 Landesweite Rundfunkmedienarbeit

(1) Die landesweite Rundfunkmedienarbeit erfolgt in Nordrhein-Westfalen durch das Katholische Rundfunkreferat beim WDR in Köln und durch die Redaktion Katholische Kirche im Privatfunk NRW. Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

(2) Das katholische Rundfunkreferat beim WDR verantwortet die zahlreichen Verkündigungssendungen im Hörfunk und Fernsehen beim WDR im Auftrag der fünf nordrhein-westfälischen (Erz-)Bischöfe in Verbindung mit den Diözesanbeauftragten in Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn. Dieser Auftrag fußt auf der verfassungsrechtlichen Verankerung der kirchlichen Medienarbeit in Deutschland, wobei die „Drittensenderechte“ aktuell in § 19 Abs. 4 LRG NRW geregelt sind.

(3) Das Erzbistum Köln wird beauftragt, die organisatorischen, räumlichen und administrativen Voraussetzungen für das katholische Rundfunkreferat beim WDR zu schaffen. Das Bistum Münster wird beauftragt, die Haushaltsmittel über den überdiözesanen Haushalt bereitzustellen und die diesbezüglichen finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

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

(4) Die Redaktion Katholische Kirche im Privatfunk NRW produziert im Auftrag der fünf (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen Sendungen und Beiträge für Radio NRW, das Mantelprogramm der 45 Lokalradios auf Basis der Drittensenderechte der Kirchen, die aktuell in § 19 Abs. 4 LRG NRW geregelt sind.

(5) Das Bistum Essen wird beauftragt, die organisatorischen, räumlichen, personellen und administrativen Voraussetzungen für die Redaktion Katholische Kirche im Privatfunk NRW zu schaffen. Das Bistum Münster wird beauftragt die Haushaltsmittel über den überdiözesanen Haushalt bereitzustellen und die diesbezüglichen finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

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

§ 7 Arbeitsgemeinschaft Kath. Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit

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

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

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

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

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

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

§ 8 Qualitätsmanagement Bischöfliche Schulen

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

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

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

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

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

§ 9 Personalwesen-Kommission

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

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

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

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

§ 10 Regional-KODA NRW

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

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

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

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

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

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

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

§ 11 Kindertageseinrichtungen

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

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

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

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

§ 12 Polizeiseelsorge

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

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

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

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

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

§ 13 Seelsorge bei den Justizvollzugsanstalten des Landes NRW

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

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

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

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

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

§ 14 Muttersprachliche Seelsorge

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

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

(2) Die Betreuung der verschiedenen Gemeinden erfolgt über die Bistumsgrenzen hinaus. In einem (Erz-)Bistum beauftragte und angestellte Seelsorgende sind teilweise auch für Gemeinden in anderen Bistümern zuständig.

(3) Die erforderlichen Sach- und Personalkosten werden entsprechend des getätigten Aufwandes kostendeckend auf die jeweils partizipierenden (Erz-)Bistümer umgelegt.

§ 15 Katholisches Datenschutzzentrum in Dortmund

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

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

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

§ 16 Prävention gegen Gewalt und sexualisierte Gewalt

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

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

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

Teil 3: Schlussbestimmungen

§ 17 Datenschutz

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

§ 18 Salvatorische Klausel

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

§ 19 Vertragsänderungen

(1) Jedwede neue Vereinbarung über eine Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Aufnahme in das vorliegende Vertragswerk durch entsprechende Einfügung eines Abschnitts

in Teil 2 im Wege eines Nachtragsvertrags. In diesem Fall wird die Vertragsurkunde neu ausgefertigt und im jeweiligen amtlichen Verlautbarungsorgan aller Vertragsparteien veröffentlicht.

(2) Bei Beendigung einer Vereinbarung über eine Zusammenarbeit gelten die Regelungen des Abs. 1 entsprechend.

§ 20 Ratifizierung und Veröffentlichung

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

§ 21 Inkrafttreten

Dieser Vertrag tritt zum 01. Januar 2023 in Kraft.

Düsseldorf, 30.11.2022

L.S.

Dr. Andreas Frick
Bistum Aachen

L.S.

Msgr. Klaus Pfeffer
Bistum Essen

L.S.

Msgr. Guido Assmann
Erzbistum Köln

L.S.

Dr. Klaus Winterkamp
Bistum Münster

L.S.

Prälat Thomas Dornseifer
Erzbistum Paderborn

Verlautbarungen des Bischöflichen Generalvikariates

Nr. 101 Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Grundordnung des kirchlichen Dienstes vom 27. Mai 2015 in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands am 22. November 2022

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

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen und Dienste, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
- in Erfüllung ihrer Pflicht und Verantwortung gegenüber der Dienstgemeinschaft unter besonderer Berücksichtigung der Grundsätze, welche die Katholische Soziallehre herausgearbeitet hat,

die folgende

Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Artikel 1 Geltungsbereich

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

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

(3) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere

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

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

(5) Diese Grundordnung gilt für

- a) die (Erz-)Diözesen,
- b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) die Verbände von Kirchengemeinden,
- d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
- f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen

und deren rechtlich unselbstständige Einrichtungen.

(6) ¹Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Beglaubigung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. ²Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

Artikel 2 Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 4 Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 5 Fort- und Weiterbildung

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

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

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

Artikel 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses

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

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

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

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

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

Artikel 7 Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht

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

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

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

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

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

Artikel 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst

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

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

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

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

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

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

Artikel 10 Koalitionsfreiheit

(1) Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Koalitionen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

(2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.

(3) Die ausreichende organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet.

(4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

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

Artikel 11 Gerichtlicher Rechtsschutz

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

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

(3) ¹Die Richter und Richterinnen sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. ²Zum Richter bzw. zur Richterin kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

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

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

Artikel 12 Evaluation

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

Nr. 102 „Weites Herz – offene Augen!“ Gabe der Erstkommunionkinder 2023

„Weites Herz – offene Augen!“ Unter dieses Leitwort stellt das Bonifatiuswerk in diesem Jahr seine Erstkommunionaktion und bittet um die Gabe der Erstkommunionkinder. Inhaltlich geht es bei der Erstkommunionaktion 2023 um die bekannte Begegnung zwischen dem blinden Bettler Bartimäus und Jesus vor den Stadtmauern Jerichos, von der auch das Markusevangelium berichtet.

Das Bonifatiuswerk fördert, was zur Bildung christlicher Gemeinschaft und zur Vermittlung der christlichen Botschaft an die jungen und nachfolgenden Generationen in extremer Diaspora notwendig ist, unter anderem:

- katholische Kinder- und Jugendeinrichtungen und Wohngruppen,
- religiöse Elementarerziehung in den katholischen Kindergärten in den neuen Bundesländern,

- Sakramentenkatechese, sowie andere religiöse und diakonische Bildungsmaßnahmen,
- Religiöse Kinderwochen (RKW),
- Katholische Jugend-(verbands)arbeit,
- internationale religiöse Jugendbegegnungen,
- kirchliche Initiativen gegen Jugendarbeitslosigkeit, Gewalt und Missbrauch,
- ambulante Kinderhospizdienste,
- katholische Schulseelsorge und Studierendenseelsorge.

Die deutschen Bischöfe haben die Bedeutung der Förderung der Kinder- und Jugendpastoral in der Diaspora mit der Festlegung der Erstkommuniongabe für dieses Anliegen immer wieder deutlich unterstrichen. Deshalb bitten wir die in der Pastoral Tätigen, sowie alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden in der Erstkommunionvorbereitung, durch ihre aktive Unterstützung diese zentrale Arbeit auch im Jahr 2023 mitzutragen. Als Hilfswerk für den Glauben ist es unser Anspruch, unsere Projektpartner solidarisch und in zuverlässiger Kontinuität zu begleiten. Um helfen zu können, sind wir auf unsere Spenderinnen und Spender angewiesen. Aus Mitteln der Kinder- und Jugendhilfe des Bonifatiuswerkes werden Projekte in Deutschland, Nordeuropa und dem Baltikum gefördert. Diese Förderung ist unter anderem nur dank der großzügigen Gabe der Erstkommunionkinder möglich.

Erneut hat das Bonifatiuswerk ein Begleitheft mit Anregungen, Projektbeschreibungen und Tipps zur Erstkommunionaktion veröffentlicht. Neben Beiträgen renommierter religionspädagogischer und theologischer Fachleute zum Thema enthält der Erstkommunion-Begleiter auch Informationen zur Arbeit der Diaspora-Kinder- und Jugendhilfe sowie die Vorstellung des Beispielprojektes 2023. Dazu ist auf der Homepage des Bonifatiuswerkes auch ein Projektfilm zu finden, der in der Erstkommunionvorbereitung eingesetzt werden kann. Aktuelles zur Vorbereitung liefert viermal im Jahr auch der Erstkommunion-Newsletter, der kostenfrei auf www.bonifatiuswerk.de/newsletter abonniert werden kann.

Der Versand des Erstkommunion-Paketes (Erstkommunionposter, Begleithefte, Spendentüten, Briefe an die Kommunionkinder usw.) erfolgt automatisch bis spätestens Februar 2023. Bereits im August 2022 wurden die Begleithefte zum Thema „Weites Herz – offene Augen!“ verschickt.

Bitte überweisen Sie die Erstkommuniongabe auf das im Kollektenplan angegebene Konto mit dem Vermerk „Gabe der Erstkommunionkinder“. Vielen Dank!

Thema und Materialien zur Erstkommunionaktion 2024 können zudem wieder bereits ab Frühjahr 2023 unter www.bonifatiuswerk.de eingesehen werden.

Sollten Ihnen die o.g. Unterlagen nicht zugegangen sein, wenden Sie sich bitte jederzeit und gerne an:

Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken e. V.
 Diaspora-Kinder- und -Jugendhilfe
 Kamp 22, 33098 Paderborn
 Telefon: (05251) 29 96-94
 Telefax: (05251) 29 96-88
 E-Mail: bestellungen@bonifatiuswerk.de
 Internet: www.bonifatiuswerk.de

Nr. 103 „Connected.“ – Gabe der Neugefirmten 2023

Die Firmaktion des Bonifatiuswerkes spielt in diesem Jahr auf die Vielfalt analoger und digitaler Möglichkeiten an, miteinander verbunden zu sein. Mit wem fühle ich mich besonders verbunden? Was bedeutet mir Freundschaft? Und welche Rolle spielt dabei die Verbindung zu Gott? Zur Suche nach Antworten auf diese Fragen ermutigt das Leitwort „Connected.“ die Jugendlichen in der Firmvorbereitung sowie die sie begleitenden Mitwirkenden in der Katechese. Gleichzeitig spielt das Leitwort „Connected.“ auch auf die neue Firm-App des Bonifatiuswerkes an, die ab dem Pfingstfest 2023 im App Store und im Google Play Store zum Download bereitstehen wird.

Auch im Jahr 2023 bitten wir wieder um die Gabe der Neugefirmten. Die Kinder- und Jugendhilfe des Bonifatiuswerkes fördert, was zur Begegnung im Glauben und zur Vermittlung der christlichen Botschaft an die jungen

und nachfolgenden Generationen in extremer Diaspora notwendig ist. Im Sinne einer subsidiären Hilfe unterstützen wir in den deutschen, nordeuropäischen und baltischen Diaspora-Gemeinden u.a.:

- katholische Kinder- und Jugendeinrichtungen und Wohngruppen,
- religiöse Elementarerziehung in den katholischen Kindergärten in den neuen Bundesländern,
- Sakramentenkatechese, sowie andere religiöse und diakonische Bildungsmaßnahmen,
- Religiöse Kinderwochen (RKW),
- Katholische Jugend-(verbands)arbeit,
- internationale religiöse Jugendbegegnungen,
- kirchliche Initiativen gegen Jugendarbeitslosigkeit, Gewalt und Missbrauch,
- ambulante Kinderhospizdienste,
- katholische Schulseelsorge und Studierendenseelsorge.

Die deutschen Bischöfe haben die Bedeutung der Förderung der Kinder- und Jugendpastoral in der Diaspora mit der Festlegung der Firmgabe für dieses Anliegen immer wieder deutlich unterstrichen. Deshalb bitten wir die in der Pastoral Tätigen, sowie alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden in der Firmvorbereitung, durch ihre aktive Unterstützung diese zentrale Arbeit auch im Jahr 2023 mitzutragen. Als Hilfswerk für den Glauben ist es unser Anspruch, unsere Projektpartner solidarisch und in zuverlässiger Kontinuität zu begleiten. Um helfen zu können, sind wir auf unsere Spenderinnen und Spender angewiesen. Aus Mitteln der Kinder- und Jugendhilfe des Bonifatiuswerkes werden Projekte in Deutschland, Nordeuropa und dem Baltikum gefördert. Diese Förderung ist unter anderem nur dank der großzügigen Gabe der Neugefirmteten möglich.

Erneut hat das Bonifatiuswerk ein Firmbegleitheft mit Anregungen, Projektbeschreibungen und Tipps zur Firmaktion „Connected.“ veröffentlicht. Der Firmbegleiter 2023 enthält zudem Informationen zur Arbeit der Diaspora-Kinder- und Jugendhilfe sowie die Vorstellung des Beispielprojektes 2023. Dazu ist auf der Homepage des Bonifatiuswerkes auch ein Projektfilm zu finden, der in der Firmvorbereitung eingesetzt werden kann.

Der Versand des Firm-Paketes (Firmposter, Begleithefte, Spendentüten, Briefe an die Gefirmteten und Meditationsbilder) erfolgt automatisch rechtzeitig zu dem im Firmplan bekanntgegebenen Termin. Materialhefte zur Aktion 2023 wurden Ihnen bereits im August 2022 zugestellt.

Thema und Materialien zur Erstkommunion- und Firmaktion 2024 können zudem bereits ab Frühjahr 2023 unter www.bonifatiuswerk.de eingesehen werden.

Bitte überweisen Sie die Firmgabe auf das im Kollektenplan angegebene Konto mit dem Vermerk „Gabe der Gefirmteten“. Vielen Dank!

Sollten Ihnen die o.g. Unterlagen nicht zugegangen sein, wenden Sie sich bitte jederzeit und gerne an:

Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken e.V.
 Diaspora-Kinder- und -Jugendhilfe
 Kamp 22, 33098 Paderborn
 Telefon: (05251) 29 96-94
 Telefax: (05251) 29 96-88
 E-Mail: bestellungen@bonifatiuswerk.de
 Internet: www.bonifatiuswerk.de

Nr. 104 Firm- und Visitationstermine

Bischof Dr. Franz-Josef Overbeck

Firmungen:

29.04.2023	Kroatische Gemeinde Bochum
20.05.2023	Pfarrei B.M.V. Matris Dolorosae, Bochum
11.06.2023	Prosperparrei St. Peter und Paul, Bochum
17./18.06.2023	Pfarrei St. Marien (zusammen mit Pfarrei Herz Jesu), Oberhausen

15./16.09.2023	Pfarrei St. Josef, Essen
17.09.2023	Pfarrei St. Judas Thaddäus, Duisburg
22./23.09.2023	Pfarrei St. Hippolytus, Gelsenkirchen
21./22.10.2023	Pfarrei St. Antonius, Essen
04./12.11.2023	Propsteipfarrei St. Ludgerus, Essen
05.11.2023	Propsteipfarrei St. Johann, Duisburg
11./17.11.2023	Pfarrei Liebfrauen, Bochum
18.11.2023	Pfarrei St. Barbara, Mülheim
25.11.2023	Pfarrei St. Mariä Himmelfahrt, Mülheim
09.12.2023	Pfarrei St. Michael, Werdohl
Visitationen:	
10.01.-04.05.2023	Pfarrei St. Marien, Oberhausen
22.05.-07.09.2023	Pfarrei B.M.V. Matris Dolorosae, Bochum-Stiepel

Weihbischof Ludger Schepers

Firmungen:	
28./29.04.2023	Propsteipfarrei St. Clemens, Oberhausen
05./06.05.2023	St. Marien, Schwelm
07.05.2023	Propsteipfarrei St. Pankratius, Oberhausen
16./18.06.2023	Pfarrei St. Peter und Paul, Hattingen
10.09.2023	Pfarrei St. Michael, Duisburg
21./22.10.2023	Propsteipfarrei St. Lamberti, Gladbeck
12.11. 2023	Pfarrei St. Joseph, Bottrop
18./19.11.2023	Propsteipfarrei St. Cyriakus, Bottrop
25.11.2023	Pfarrei St. Dionysius, Essen
26.11.2023	Pfarrei St. Maria Immaculata, Meinerzhagen
02.12.2023	Pfarrei St. Laurentius, Plettenberg
03.12.2023	Pfarrei St. Mariae Geburt, Mülheim
09./10.12.2023	Propsteipfarrei St. Gertrud, Bochum-Wattenscheid
Visitationen:	
24.04.-05.06.2023	Pfarrei St. Franziskus, Bochum
23.08.-22.09.2023	Pfarrei St. Michael, Duisburg
16.10.-08.12.2023	Propstpfarre St. Augustinus, Gelsenkirchen

Weihbischof Wilhelm Zimmermann

Firmungen:	
05.03.2023	Pfarrei St. Josef Ruhrhalbinsel, Essen
evtl. auch 04.03.	
12./19.03.2023	Pfarrei St. Laurentius, Essen-Steele
18.03.2023	Pfarrei St. Gertrud, Essen-Mitte
24./25.03.2023	Pfarrei St. Augustinus-St. Joseph, Gleis X, Gelsenkirchen
21./22.04.2023	Pfarrei St. Franziskus, Bochum

04.06.2023	Mädchenchor und Domsingknaben, Essen
02.09.2023	Pfarrei St. Lambertus, Essen
09.09.2023	Pfarrei St. Peter und Paul, Witten
16.09.2023	Pfarrei St. Medardus, Lüdenscheid
22./23.09.2023	Pfarrei St. Urbanus, Gelsenkirchen-Buer
03./04.11.2023	Pfarrei St. Cosmas und Damian, Essen
11.11.2023	Pfarrei Liebfrauen, Duisburg
18.11.2023	Pfarrei Christus König, Halver

Visitationen:

geplant Anfang 2023	Propsteipfarrei St. Clemens, Oberhausen
geplant Anfang 2023	Pfarrei Herz Jesu, Oberhausen
geplant Anfang 2023	Propsteipfarrei St. Pankratus, Oberhausen

Nr. 105 Festsetzung des Punktwertes der Schlüsselzuweisung für die Kirchengemeinden gemäß § 5 Richtlinie zur Berechnung der Schlüsselzuweisung für die Kirchengemeinden im Bistum Essen

§ 1

Auf Basis der Haushaltsplanung des Bistums Essen für das Jahr 2023 wird der Punktwert zur Verteilung der Schlüsselzuweisung gemäß § 5 Richtlinie zur Berechnung der Schlüsselzuweisung für die Kirchengemeinden im Bistum Essen mit

1,15 €

festgesetzt.

§ 2

Die Festsetzung gilt für das Haushaltsjahr 2023 und tritt zum 01.01.2023 in Kraft.

Essen, 29.11.2022

Msgr. Klaus Pfeffer
Generalvikar

Nr. 106 Ausführungsbestimmung zur sinngemäßen Anwendung des Artikels 712 a Essener Synodalstatuten auf Sitzungen von Pfarrgemeinde- und Gemeinderäten

Die Ausführungsbestimmung zum Dekret über die Einführung eines Art. 712 a in die Synodalstatuten der Diözese Essen vom 28.10.2022 (KABL Essen 2022, Nr. 90) findet hiermit Anwendung auf die Pfarrgemeinde- und Gemeinderäte im Bistum Essen.

Essen, 02.12.2022

Msgr. Klaus Pfeffer
Generalvikar

Nr. 107 Zählung der sonntäglichen Gottesdienstteilnehmerinnen und Gottesdienstteilnehmer am 05.03.2023

Gemäß Beschlüssen der Deutschen Bischofskonferenz (vgl. Vollversammlung vom 24.27.02.1969, Prot. Nr. 18, und Ständiger Rat vom 27.04.1992, Prot. Nr. 5) werden für die Zwecke der kirchlichen Statistik der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland die Gottesdienstteilnehmerinnen und Gottesdienstteilnehmer zwei Mal im Jahr gezählt. Die erste Zählung findet am zweiten Sonntag in der Fastenzeit (05. März 2023) statt. Zu zählen sind alle Personen, die an den sonntäglichen Hl. Messen (einschl. Vorabendmesse) teilnehmen. Mitzuzählen sind auch die Besucherinnen und Besucher der Wort- oder Kommuniongottesdienste, die anstelle einer Eucharistiefeier gehalten werden. Zu den Gottesdienstteilnehmerinnen und Gottesdienstteilnehmern zählen auch die Angehörigen anderer Pfarreien (z.B. Wallfahrende, Seminarteilnehmende, Touristen und Besuchsreisende).

Das Ergebnis dieser Zählung ist am Jahresende in den Erhebungsbogen der kirchlichen Statistik für das Jahr 2023 unter der Rubrik „Gottesdienstteilnehmer am zweiten Sonntag in der Fastenzeit“ (Pos. 2) einzutragen.

Nr. 108 Betriebsferien des Bischöflichen Generalvikariates in der Weihnachtsoktav

Das Bischöfliche Generalvikariat bleibt in der Zeit vom 23.12.2022 bis zum 01.01.2023 geschlossen. Am 02.01.2023 stehen wir Ihnen wieder zur Verfügung.

Kirchliche Nachrichten

Nr. 109 Personalnachrichten

Es wurden ernannt / beauftragt / eingesetzt am:

- 26.09.2022 Eveld OFM, P. Karl, als vicarius paroecialis mit dem Titel Pastor der Pfarrei St. Gertrud in Essen mit einem Beschäftigungsumfang von 50 Prozent mit Wirkung zum 01.10.2022;
- 09.11.2022 Cudak, Martin, nach Entpflichtung zum 30.11.2022 von seiner Ernennung als Pfarrer der Pfarrei St. Joseph in Bottrop, als vicarius paroecialis mit dem Titel Pastor für die Propsteipfarrei St. Pankratius in Oberhausen zum 01.12.2022;
- 10.11.2022 Galadzun-Aenstoots, Slawomir, für den Zeitraum vom 01.12.2022 bis zum 31.05.2023 als Pfarradministrator der Pfarrei St. Joseph in Bottrop;
- 10.11.2022 Diek, Tabea, rückwirkend zum 01.10.2022 mit einem Beschäftigungsumfang von 15,38 Prozent zur Begleitung eines Pastoralkurses für die Gemeindeassistent*innen und Pastoralassistent*innen befristet bis zum 30.09.2025. Der Beschäftigungsumfang für ihre Tätigkeit als Pastoralreferentin an der Propsteipfarrei St. Clemens in Oberhausen reduziert sich für diesen Zeitraum auf 64,62 Prozent. Ihre Beauftragung für die Leitung des Be:moved-Projektes „Pastorale Dienste digital ausstatten“ mit 20 Prozent Beschäftigungsumfang bleibt hiervon unberührt;
- 10.11.2022 Lauenburger, Gregor, rückwirkend zum 01.10.2022 mit einem Beschäftigungsumfang von 15,38 Prozent zur Begleitung eines Pastoralkurses für die Gemeindeassistent*innen und Pastoralassistent*innen befristet bis zum 30.09.2025. Der Beschäftigungsumfang für seine Tätigkeit als Schulseelsorger am Mariengymnasium in Essen-Werden reduziert sich für diesen Zeitraum auf 84,62 Prozent;
- 10.11.2022 Scholten-Herbst, Crista, rückwirkend zum 01.10.2022 mit einem Beschäftigungsumfang von 15,38 Prozent zur Begleitung eines Pastoralkurses für die Gemeindeassistent*innen und Pastoralassistent*innen befristet bis zum 30.09.2025. Der Beschäftigungsumfang für ihre Tätigkeit als Gemeindereferentin an der Pfarrei St. Michael in Duisburg reduziert sich für diesen Zeitraum auf 84,62 Prozent;
- 10.11.2022 Roos MSC, P. Nikolaus, nach Entpflichtung zum 31.12.2022 von seiner Beauftragung als Pastor der Pfarrei St. Marien in Oberhausen mit der eigenverantwortlichen Wahrnehmung der Seelsorge in der Gemeinde Zu Unserer Lieben Frau und Versetzung in den Ruhestand, als Pastor im besonderen Dienst der Pfarrei St. Marien in Oberhausen zum 01.01.2023 und für den Zeitraum bis 31.12.2024.

Es erhöht sich der Beschäftigungsumfang am:

- 10.11.2022 Busse, Daniela, Erhöhung ihres Beschäftigungsumfanges für ihre Tätigkeit als Pastorale Mitarbeiterin in der Gemeindeseelsorge der Pfarrei St. Barbara in Mülheim rückwirkend zum 01.06.2022 von 25 Prozent auf 50 Prozent.

Es wurden entpflichtet am:

- 09.11.2022 Lethen, Sabine, mit sofortiger Wirkung von ihrer Beauftragung als Gemeindereferentin mit Koordinierungsaufgaben in der Gemeinde St. Paulus in Essen-Gerschede;
- 10.11.2022 Kutsch OPraem, P. Altfried, zum 30.11.2022 von seiner Ernennung als vicarius paroecialis mit dem Titel Pastor der Propsteipfarrei St. Johann in Duisburg;
- 21.11.2022 Vogel, Hans-Josef, nach Vollendung seines 75. Lebensjahres von seiner seelsorglichen Hilfe in der Propsteipfarrei St. Cyriakus in Bottrop.

