



AMTSBLATT DES ERZBISTUMS KÖLN

Stück 7
155. Jahrgang
Köln, 1. Juli 2015

Inhalt

| | |
|---|-----|
| Dokumente der Deutschen Bischofskonferenz | |
| Nr. 143 Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst | 139 |
| Dokumente des Erzbischofs | |
| Nr. 144 Ernennung von Bischofsvikaren | 142 |
| Nr. 145 Ernennung der stellvertretenden Generalvikare | 143 |
| Nr. 146 Vollmachten zur Vertretung des Erzbischöflichen Stuhls | 143 |
| Nr. 147 Aufhebung der Erklärung des Ständigen Rates vom 24. Juni 2002 | 143 |
| Nr. 148 Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse | 143 |
| Nr. 149 Veröffentlichung der Beschlüsse der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes | 145 |

| | |
|---|-----|
| Bekanntmachungen des Generalvikars | |
| Nr. 150 Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse | 146 |
| Nr. 151 Mitglieder des Diözesanverwaltungsrates | |
| Personalia | |
| Nr. 152 Personalchronik | 149 |
| Nr. 153 Freie Pfarrerstellen | 151 |
| Pontifikalhandlungen | |
| Nr. 154 Pontifikalhandlungen besonders Beauftragter | 151 |
| Weitere Mitteilungen | |
| Nr. 155 Veränderungen in der Bestellung des Ministrantenausweises, der MINIplus und der Ministrantenplaketten | 152 |

Dokumente der Deutschen Bischofskonferenz

Nr. 143 Erklärung der Bischöfe zum kirchlichen Dienst

I. Präambel

1. Der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen, ist der Auftrag der Kirche.¹ In lebendigen Gemeinden und Gemeinschaften bemüht sie sich, weltweit diesem Auftrag durch die Verkündigung des Evangeliums, die Feier der Eucharistie und der anderen Sakramente sowie durch den Dienst am Mitmenschen gerecht zu werden.²

Diese Sendung verbindet alle Glieder im Volk Gottes; sie bemühen sich, ihr je an ihrem Ort und je nach ihrer Begabung zu entsprechen.³ Diesem Ziel dienen auch die Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können. Wer in ihnen tätig ist, wirkt an der Erfüllung dieses Auftrags mit. Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden – unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und ihrer rechtlichen Organisation – eine Dienstgemeinschaft.

2. In der Bundesrepublik Deutschland ist der Kirche durch das Grundgesetz die Freiheit garantiert, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten.⁴ Die Kirche kann ihre Sendung und ihren Dienst in vielfältigen Formen verwirklichen. Sie ist nicht darauf beschränkt, dafür

besondere kircheneigene Gestaltungsformen zu entwickeln, sondern kann sich auch der jedermann offenstehenden Privatautonomie bedienen, um ein Dienstverhältnis zu begründen und zu regeln.⁵ Deshalb ist es ihr möglich, neben den ehrenamtlichen auch hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.

3. Für alle, die im kirchlichen Dienst stehen, trägt die Kirche eine besondere Verantwortung. Aufgrund ihrer Sendung ist die Kirche verpflichtet, die Persönlichkeit und Würde der einzelnen Mitarbeiterin und des einzelnen Mitarbeiters zu achten und zu schützen und das Gebot der Lohngerechtigkeit zu verwirklichen.⁶ Das kirchliche Arbeitsrecht muss daher außer den Erfordernissen die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden, wie sie die Katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat.⁷

Für kirchliche Dienstverhältnisse ergeben sich daraus folgende Grundsätze:

II. Eigenart des kirchlichen Dienstes

Kirchliche Einrichtungen dienen dem Sendungsauftrag der Kirche. Daraus ergibt sich, dass alle Gestaltungsformen des kirchlichen Dienstes, auch die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen den kirchlichen Anstellungsträgern und ihren Beschäftigten, dem religiösen Charakter des kirchlichen Auftrags entsprechen müssen. In der Einrichtung selbst muss sichtbar und erfahrbar werden, dass sie sich dem Auftrag Christi ver-

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

² Vgl. Vaticanum II, LG 8, 9, 26; GS 24, 27, 41, 42, 88.

³ CIC cc. 208, 211, 215, 216.

⁴ Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV.

⁵ Beschluss des BVerfG vom 04.06.1985, E 70, 138.

⁶ Vgl. CIC c. 747 § 2 sowie cc. 231 § 2, 1286.

⁷ Vgl. Vaticanum II, GS 67.

pflichtet und der Gemeinschaft der Kirche verbunden weiß. Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, „an der Verwirklichung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist katholischer Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der katholischen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgern der katholischen Kirche“⁸ mitzuwirken.

III. Anforderungen an Träger und Leitung kirchlicher Einrichtungen

1. Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung kirchlicher Einrichtungen haben sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der Kirche auszurichten.⁹ Jede dieser Einrichtungen muss sich als Teil der Kirche begreifen. Keine Einrichtung darf sich ohne Zustimmung der zuständigen kirchlichen Autorität „katholisch“ nennen.¹⁰
2. Träger und Leitung tragen die Verantwortung für den kirchlichen Charakter der Einrichtung. Sie haben auch dafür zu sorgen, dass in der Einrichtung geeignete Personen tätig sind, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu pflegen und zu fördern.¹¹ Nur wenn die religiöse Dimension des kirchlichen Dienstes beachtet und der kirchliche Charakter der Einrichtung durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bejaht werden, kann die Kirche ihren Dienst an dem Menschen glaubwürdig erfüllen.

IV. Anforderungen der Kirche an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. Die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses geht von der Dienstgemeinschaft aller aus, in der jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter das kirchliche Selbstverständnis der Einrichtung anerkennt und dem dienstlichen Handeln zugrunde legt. Das verpflichtet jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter zu einer Leistung und Loyalität, die der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Aufgabe gerecht werden. Die Kirche muss deshalb an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anforderungen stellen, die gewährleisten, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben¹² und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.
2. Damit die Einrichtung ihre kirchliche Sendung erfüllen kann, muss der kirchliche Dienstgeber bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejaht. Er kann pastorale, katechetische und in der Regel erzieherische Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.
3. (1) Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer bischöflichen Beauftragung tä-

tig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich, dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.

- (2) Von nicht katholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen. Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.
- (3) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.
4. Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Eine Kündigung muss als letzte Maßnahme nicht nur arbeitsrechtlich, sondern auch im Licht der religiösen Dimension der kirchlichen Dienstgemeinschaft gerechtfertigt sein. Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß vor, so hängt die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. Bei der Abwägung ist dem Selbstverständnis der Kirche ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen.

V. Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen

1. In der Bundesrepublik Deutschland hat die Kirche das verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Regelungsverfahren zu schaffen, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu beteiligen. Das Tarifvertragssystem mit dem zu seinen Funktionsvoraussetzungen gehörenden Arbeitskampf sichert nicht die Eigenart des kirchlichen Dienstes. Tarifverträge kirchlicher Einrichtungen mit verschiedenen Gewerkschaften sind mit der Einheit des kirchlichen Dienstes unvereinbar. Streik und Aussperrung widersprechen den Grunderfordernissen des kirchlichen Dienstes. Für die Einrichtungen der Glaubensverkündigung und die Werke der Nächstenliebe gäbe daher die Kirche ihren Sendungsauftrag preis, wenn sie ihren Dienst den Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems unterordnen würde.
2. Die Dienstgemeinschaft als das maßgebende Strukturelement des kirchlichen Dienstes gebietet es, dass unterschiedliche Interessen bei Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Beachtung des Grundkonsenses aller über den kirchlichen Auftrag ausgeglichen werden. Diesem Zweck dient es, dass die Kirche mit paritätisch besetzten arbeitsrechtlichen Kommissionen einen eigenen Weg zur Regelung der Vergütung und anderen Arbeitsbedingungen geht. Die Kompetenz der arbeitsrechtlichen Kommission eröffnet die Möglichkeit, dass jeder Interessenkonflikt Gegenstand einer Schlichtung sein kann. Dabei bleibt die Hirtenaufgabe des Bischofs unberührt, die umfassende Verantwortung für alle ihm anvertrauten

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

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

¹⁰ CIC cc. 216, 300, 803 § 3, 808.

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

¹² Vgl. CIC c. 231 § 1.

Gläubigen wahrzunehmen. Das kirchenspezifische Arbeitsrechtsregelungsverfahren des Dritten Weges sichert und fördert die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Es leistet damit zugleich einen Beitrag für die vom Kirchenverständnis getragene Dienstgemeinschaft.

VI. Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung

Nach dem Grundgesetz bestimmt die Kirche für den ihr zugeordneten Bereich, „ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebs, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen“.¹³ Die Mitbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist geboten, weil sie den Dienst der Kirche verantwortlich mitgestalten. Die Verwirklichung der Mitbestimmung kann nicht von der Verfasstheit der Kirche, ihrem Auftrag und der kirchlichen Dienstverfassung getrennt werden. Hierzu wurde aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts die Ordnung für Mitarbeitervertretungen erlassen. Damit füllen die Kirchen den vom Staat zu selbstbestimmter Gestaltung anerkannten Regelungsraum auch zur Wahrung einer Konkordanz mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung aus. Zwar entscheiden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst darüber, ob eine Mitarbeitervertretung gebildet wird; der Dienstgeber hat aber im Rahmen der geltenden Regelung daran mitzuwirken und etwaige Hindernisse zu beseitigen. Er soll denjenigen, die ein Amt in der Mitarbeitervertretung übernehmen, erforderliche Hilfen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben anbieten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die Möglichkeit des Mitarbeitervertretungsrechts nutzen, ihre Rechte und Interessen, ihre Anliegen und Sorgen in der vorgesehenen Weise zur Geltung zu bringen. Der Dienstgeber darf sie hieran nicht hindern. Der kircheneigene Weg im Mitarbeitervertretungsrecht schließt schon im Hinblick auf die kirchliche Soziallehre eine gleichwertige soziale Verantwortung ein. Gleichwohl erfordert dieser Weg Unterschiede zum weltlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht. Sie haben ihren Grund in der Sendung der Kirche.

VII. Koalitionsfreiheit kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung der Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

VIII. Gerichtlicher Rechtsschutz

Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig. Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.

IX. Gemeinsame Verantwortung

1. Bei ihrer Entscheidung für ein kircheneigenes Dienst- und Arbeitsrecht hat sich die Kirche davon leiten lassen, „dass das Grundgesetz der menschlichen Vervollkommnung und deshalb auch der Umwandlung der Welt, das neue Gebot der Liebe ist, . . . dass allen Menschen der Weg der Liebe offensteht und der Versuch, eine umfassende Brüderlichkeit herzustellen, nicht vergeblich ist“.¹⁴ Wenn die erzieherischen, caritativen, missionarischen und sozialen Einrichtungen von diesem Glauben durchdrungen sind, bringen sie den Auftrag der Kirche in der Welt von heute für alle Menschen verständlich zum Ausdruck.¹⁵
2. Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sinn, Ziel und Struktur des kirchlichen Dienstes und ihre eigene Aufgabe darin besser erkennen können, kommt ihrer Aus- und Fortbildung große Bedeutung zu. Sie müssen bereits in der Ausbildungsphase mit den funktionalen Erfordernissen, aber genauso mit den ethischen und religiösen Aspekten ihres Dienstes vertraut gemacht werden. Im Rahmen der fachlichen und beruflichen Weiterbildung muss auch für Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie für die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste in angemessener Weise Raum geschaffen werden. Nur in einem Klima wechselseitigen Respekts und Vertrauens kann sich eine Spiritualität entwickeln, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Einsatz trägt, den Menschen dient und die Kirche als Ganze bereichert.¹⁶
3. Zum kirchlichen Dienst gehören auch solche Gläubige, die auf Dauer oder auf Zeit ehrenamtlich ohne Entgelt besondere Aufgaben in der Kirche erfüllen, um durch dieses Apostolat mitzuhelfen, dass die Kirche ihre Aufgaben erfüllen kann. Sie geben mit ihrem Einsatz eine Ermutigung, sie stützen und bestärken die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie tragen dazu bei, dass im Alltag der kirchlichen Dienste die missionarische Kraft nicht erlahmt. Daher werden auch sie in die Weiterbildung über Fragen ihres Dienstes und des Glaubens sowie bei Hilfen der Lebensführung einbezogen. Die hauptberuflich Tätigen sollen dafür gewonnen werden, über ihren beruflichen Dienst hinaus bei der Verwirklichung der Aufgaben der Kirche aus freien Stücken mitzuarbeiten.

Würzburg, 27. April 2015

Für das Erzbistum Köln

+ Rainer Maria Card. Woelki
Erzbischof von Köln

¹⁴ Vgl. Vatikanum II, GS 38.

¹⁵ Vgl. 2 Kor 3,2.

¹⁶ Vgl. 1 Kor 12,14-21.

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

Dokumente des Erzbischofs

Nr. 144 Ernennung von Bischofsvikaren

Der Erzbischof hat mit Wirkung zum 15. Juni 2015 ein neues Bischofsvikariat für die Armen und die Caritas errichtet und dieses Herrn Weihbischof Ansgar Puff übertragen.

Gleichzeitig hat er zum 15. Juni 2015 für die Dauer von fünf Jahren weitere Bischofsvikare ernannt: Monsignore Dr. Markus Hofmann zum Bischofsvikar für Orden und Internationale katholische Seelsorge und Prälat Josef Sauerborn zum Bischofsvikar für den Aufgabenbereich Diözesanrat.

Gleichzeitig hat er Weihbischof Manfred Melzer als Bischofsvikar für die Frauenorden entpflichtet und Weihbischof Ansgar Puff als Bischofsvikar für die Internationale katholische Seelsorge entpflichtet. Weihbischof Dr. Dominikus Schwaderlapp bleibt wie bisher Bischofsvikar für die Ausbildung Ständiger Diakone und für Geistliche Gemeinschaften, er wird als Bischofsvikar für Geistliche Berufungen entpflichtet.

Das Ernennungsschreiben an Weihbischof Ansgar Puff hat folgenden Wortlaut:

Lieber Mitbruder im Bischofsamt,

gem. can. 406 § 2 CIC in Verbindung mit can. 476 CIC ernenne ich Sie hiermit zum

Bischofsvikar für die Armen und die Caritas.

Durch diese Ernennung erhalten Sie nach can. 479 § 2 CIC für diesen Aufgabenbereich ordentliche stellvertretende Gewalt. Die Jurisdiktion des Generalvikars wird durch die Einsetzung eines Bischofsvikars nicht berührt. Jedoch macht der Generalvikar hinsichtlich der Aufgaben, die dem Bischofsvikar übertragen sind, von seiner Jurisdiktion keinen Gebrauch, außer bei Abwesenheit oder sonstiger Verhinderung des Bischofsvikars.

Möge Ihre Arbeit als Bischofsvikar dem Erzbistum Köln zum Segen gereichen.

Mit herzlichen Grüßen

Ihr
+ Rainer Maria Card. Woelki
Erzbischof von Köln

Die beiden Ernennungsschreiben an Monsignore Dr. Hofmann haben folgenden Wortlaut:

Sehr geehrter Monsignore Dr. Hofmann, lieber Mitbruder,

gem. can. 476 CIC in Verbindung mit can. 477 § 1 CIC ernenne ich Sie hiermit zum 15. Juni 2015 für fünf Jahre zum

Bischofsvikar für die Orden im Erzbistum Köln.

Zu Ihrem Aufgabenbereich gehören die Orden und Kongregationen, Säkularinstitute und Gesellschaften Apostolischen Lebens. Darüber hinaus vertraue ich Ihnen die Sorge um die Frauen und Männer an, die sich gemäß can. 603 CIC zu ei-

nem eremitischen oder anachoretischen Leben berufen fühlen wie auch für den Stand der Jungfrauen gemäß can. 604 CIC.

Durch diese Ernennung erhalten Sie für den vorgenannten Aufgabenbereich im Rahmen geltenden Rechts ordentliche stellvertretende Gewalt gemäß can. 479 § 2 CIC. Die Jurisdiktion des Generalvikars wird durch die Einsetzung eines Bischofsvikars nicht berührt. Jedoch macht der Generalvikar hinsichtlich der Aufgaben, die dem Bischofsvikar übertragen sind, von seiner Jurisdiktion keinen Gebrauch, außer bei Abwesenheit oder sonstiger Verhinderung des Bischofsvikars.

Möge Ihre Arbeit als Bischofsvikar dem Erzbistum Köln auch weiterhin zum Segen gereichen.

Mit herzlichen Grüßen

Ihr
+ Rainer Maria Card. Woelki
Erzbischof von Köln

Sehr geehrter Monsignore Dr. Hofmann, lieber Mitbruder,

gem. can. 476 CIC in Verbindung mit can. 477 § 1 CIC ernenne ich Sie hiermit zum 15. Juni 2015 für fünf Jahre zum

Bischofsvikar für die Internationale Katholische Seelsorge.

Durch diese Ernennung erhalten Sie nach can. 479 § 2 CIC für diesen Aufgabenbereich ordentliche stellvertretende Gewalt. Die Jurisdiktion des Generalvikars wird durch die Einsetzung eines Bischofsvikars nicht berührt. Jedoch macht der Generalvikar hinsichtlich der Aufgaben, die dem Bischofsvikar übertragen sind, von seiner Jurisdiktion keinen Gebrauch, außer bei Abwesenheit oder sonstiger Verhinderung des Bischofsvikars.

Möge Ihre Arbeit als Bischofsvikar dem Erzbistum Köln auch weiterhin zum Segen gereichen.

Mit herzlichen Grüßen

Ihr
+ Rainer Maria Card. Woelki
Erzbischof von Köln

Das Ernennungsschreiben an Prälat Josef Sauerborn hat folgenden Wortlaut:

Sehr geehrter Herr Prälat Sauerborn, lieber Mitbruder,

gem. can. 476 CIC in Verbindung mit can. 477 § 1 CIC ernenne ich Sie hiermit zum 15. Juni 2015 für fünf Jahre zum

Bischofsvikar für den Aufgabenbereich Diözesanrat.

Durch die Ernennung erhalten Sie nach can. 479 § 2 CIC für den vorgenannten Aufgabenbereich ordentliche stellvertretende Gewalt. Die Jurisdiktion des Generalvikars wird durch die Einsetzung eines Bischofsvikars nicht berührt, jedoch macht der Generalvikar hinsichtlich der Aufgaben, die dem Bischofsvikar übertragen sind, von seiner Jurisdiktion keinen Gebrauch, außer bei Abwesenheit oder sonstiger Verhinderung des Bischofsvikars. Als Bischofsvikar nehmen Sie die Aufgaben

des Beauftragten wahr, den der Erzbischof gemäß der Satzung für den Diözesanrat der Katholiken im Erzbistum Köln benennt.

Für Ihre Arbeit als Bischofsvikar wünsche ich Ihnen weiterhin Gottes Segen und danke Ihnen für die Bereitschaft, diese Aufgabe weiterhin zu übernehmen.

Mit herzlichen Grüßen

Ihr
+ Rainer Maria Card. Woelki
Erzbischof von Köln

Nr. 145 Ernennung der stellvertretenden Generalvikare

Herr Erzbischof Rainer Maria Kardinal Woelki hat am 15. Juni 2015 die Herren Monsignore Markus Bosbach und Pfarrer Stephan Weißkopf zu stellvertretenden Generalvikaren ernannt. Msgr. Bosbach übt sein Amt aus, wenn der Generalvikar abwesend oder verhindert ist, Pfarrer Weißkopf übt dieses Amt aus, wenn auch Msgr. Bosbach abwesend oder verhindert ist.

Der Erzbischof hat den stellvertretenden Generalvikaren alle Vollmachten übertragen, zu deren Ausübung nach den Bestimmungen des kirchlichen Rechtes sein Spezialmandat gemäß can. 134 § 3 CIC erforderlich ist. Diese Übertragung umfasst insbesondere die Vollmacht, das Erzbistum Köln in allen Rechtsgeschäften zu vertreten (can. 393 CIC), sie umfasst auch die in Bezug auf die Leitung der Finanzverwaltung des Erzbistums Kölns bestehenden Aufgaben und Befugnisse.

+ Rainer Maria Card. Woelki
Erzbischof von Köln

Nr. 146 Vollmachten zur Vertretung des Erzbischöflichen Stuhls

Monsignore Markus Bosbach ist bevollmächtigt, den Erzbischöflichen Stuhl in allen Rechtsgeschäften zu vertreten.

Pfarrer Stephan Weißkopf ist bevollmächtigt, den Erzbischöflichen Stuhl in allen Rechtsgeschäften zu vertreten.

+ Rainer Maria Card. Woelki
Erzbischof von Köln

Nr. 147 Aufhebung der Erklärung des Ständigen Rates vom 24. Juni 2002

Die Erklärung des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz zur Unvereinbarkeit von Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz mit den Loyalitätsobliegenheiten der Grundordnung vom 24. Juni 2002 (Amtsblatt des Erzbistums Köln 2002 Nr. 215 Seite 181) wird für das Erzbistum Köln zum 1. August 2015 aufgehoben.

Köln, 27. April 2015

+ Rainer Maria Card. Woelki
Erzbischof von Köln

Nr. 148 Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Vom 27. April 2015

Artikel 1

Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22. September 1993 (Amtsblatt des Erzbistums Köln vom 15. Oktober 1993 Nr. 198 Seite 222 ff., mit redaktioneller Klarstellung Amtsblatt 1993 Nr. 238 Seite 261, geändert gem. Amtsblatt 2005 Nr. 274 Seite 325 f und 2011 Nr. 134 Seite 226 f), zuletzt geändert aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 20. Juni 2011 (Amtsblatt des Erzbistums Köln vom 1. September 2011 Nr. 134 Seiten 226, 227), wird wie folgt geändert:

1. Artikel 2 wird wie folgt geändert:
 - a. Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

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

„Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind; dessen ungeachtet sind sie Teil der Dienstgemeinschaft.“
 - c. Dem Absatz 3 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.“
2. Artikel 3 wird wie folgt geändert:
 - a. Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.“
 - b. Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) aufzuklären und sich zu vergewissern, dass die Bewerberinnen oder Bewerber diese Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.“
3. Artikel 4 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katho-

schen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. ²Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich; dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.“

4. Artikel 5 wird wie folgt geändert:

a. Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 als schwerwiegend an:

1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- a) das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
- b) schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen,
- c) das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (vgl. c. 1369 CIC); Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC),
- d) die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- a) den Austritt aus der katholischen Kirche,
- b) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i.V.m. c. 751 CIC),
- c) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet,

d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Ziff. 2c) entsprechende Anwendung.“

b. Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. ²Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. ³Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. ⁴Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. ⁵Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen. ⁶Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.“

c. Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-) Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-) Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet. ²Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt und über fundierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt. ³Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen. ⁴Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.“

d. Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Ordnung unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der zentralen Stelle nach Absatz 4 die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der vorstehenden Regelungen einer Überprüfung unterziehen. ²Er erstattet dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz Bericht und unterbreitet Vorschläge für mögliche Änderungen.“

5. Artikel 6 wird wie folgt gefasst:

- „(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.
- (2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirch-

lichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.

- (3) ¹Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. ²Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.
- (4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.“

6. Artikel 7 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„¹Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. ²Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von arbeitsrechtlichen Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. ³Die Beschlüsse dieser arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. ⁴Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die einschlägigen Ordnungen. ⁵Die arbeitsrechtlichen Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.“

Artikel 2

Bekanntmachungserlaubnis

Der Generalvikar kann den Wortlaut der Grundordnung in der vom Inkrafttreten dieser Ordnung an geltenden Fassung im Amtsblatt des Erzbistums Köln bekannt machen.

**Artikel 3
Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am 1. August 2015 in Kraft.

Die vorstehende Ordnung wird hiermit ausgefertigt, sie ist im Amtsblatt des Erzbistums Köln zu promulgieren.

Würzburg, 27. April 2015
L.S.

+ Rainer Maria Card. Woelki
Erzbischof von Köln

**Nr. 149 Beschlüsse der Regionalkommission
Nordrhein-Westfalen der Arbeitsrechtlichen
Kommission des Deutschen Caritasverbandes**

D) Die Regionalkommission Nordrhein-Westfalen der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes hat am 17. April 2015 folgende Beschlüsse gefasst:

1.

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

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

Für Praktikanten in den Einrichtungen im Geltungsbereich der AVR in NRW, die ihr Berufspraktikum nach § 31 der Anlage E zur Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg NRW im Rahmen der praxisintegrierten Form der Ausbildung absolvieren, gelten die folgenden Regelungen.

§ 1 Kooperationsvereinbarung

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

§ 2 Praktikantenvergütung

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

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

§ 3 Sonstige Regelungen

Im Übrigen finden die Regelungen der §§ 1 Abs. (e), 2 bis 5 des Abschnittes D der Anlage 7 zu den AVR entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass hinsichtlich der Dauer und Lage der Praktikumszeit in der Kooperationsvereinbarung getroffene Bestimmungen vorgehen.

§ 4 Inkrafttreten und Geltung

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

2.

Die Beschlusskompetenz beruht auf dem Beschluss der Bundeskommission vom 23. Oktober 2014.

II) In-Kraft-Setzung

Die vorstehenden Beschlüsse werden entsprechend für den Bereich des Erzbistums Köln rückwirkend ab 1. Januar 2015 in Kraft gesetzt.

Köln, 5. Juni 2015

+ Rainer Maria Card. Woelki
Erzbischof von Köln

Bekanntmachungen des Generalvikars

Nr. 150 Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Köln, 12. Juni 2015

Bekanntmachung der Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Aufgrund von Artikel 2 der Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 27. April 2015 (Amtsblatt des Erzbistums Köln vom 1. Juli 2015 Nr. 148 Seiten 143-145) wird nachstehend der Wortlaut der Grundordnung in der ab dem 1. August 2015 geltenden Fassung bekannt gemacht. Die Neufassung berücksichtigt:

1. die am 22. September 1993 beschlossene Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse,
2. die Änderung durch Artikel 1 des Gesetzes zur Anpassung arbeitsrechtlicher Vorschriften an die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO-Anpassungsgesetz – KAGOAnpG)
3. die Änderung aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. Juni 2011,
4. die Änderung aufgrund des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. April 2015.

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

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

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
- in Erfüllung ihrer Pflicht, dass das kirchliche Arbeitsrecht außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden muss, wie sie die Katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat,

die folgende

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Artikel 1 Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

¹Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemein-

schaft). ²Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen anerkennen und ihrem Handeln zugrunde legen, dass Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche ausrichten haben.

Artikel 2 Geltungsbereich

- (1) Diese Grundordnung gilt für
 - a) die (Erz-)Diözesen,
 - b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
 - c) die Verbände von Kirchengemeinden,
 - d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
 - e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
 - f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen und deren Einrichtungen.
- (2) ¹Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. ²Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.
- (3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind; dessen ungeachtet sind sie Teil der Dienstgemeinschaft.
- (4) Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

Artikel 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Der kirchliche Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen. ²Er muss auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden.
- (2) Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.
- (3) ¹Der kirchliche Dienstgeber muss bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. ²Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertrage-

nen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.

- (4) Für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.
- (5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) aufzuklären und sich zu vergewissern, dass die Bewerberinnen oder Bewerber diese Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.

Artikel 4 Loyalitätsobliegenheiten

- (1) ¹Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. ²Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich; dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.
- (2) Von nicht katholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.
- (3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.
- (4) ¹Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. ²Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

- (1) ¹Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. ²Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. ³Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.
- (2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 als schwerwiegend an:
 1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:
 - a) das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
 - b) schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen,

- c) das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (vgl. c. 1369 CIC); Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC),
- d) die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:
 - a) den Austritt aus der katholischen Kirche,
 - b) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i.V. m. c. 751 CIC),
 - c) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet,
 - d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Ziff. 2c) entsprechende Anwendung.
- (3) ¹Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. ²Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. ³Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. ⁴Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer *Missio canonica* oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. ⁵Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen. ⁶Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.
- (4) ¹Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-)Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-)Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet. ²Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt und über fun-

dierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt. ³Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen. ⁴Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.

- (5) ¹Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Ordnung unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der zentralen Stellen nach Absatz 4 die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der vorstehenden Regelungen einer Überprüfung unterziehen. ²Er erstattet dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz Bericht und unterbreitet Vorschläge für mögliche Änderungen.

Artikel 6 Koalitionsfreiheit

- (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.
- (2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.
- (3) ¹Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. ²Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.
- (4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

Artikel 7 Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen

- (1) ¹Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. ²Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von arbeitsrechtlichen Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. ³Die Beschlüsse dieser arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. ⁴Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die einschlägigen Ordnungen. ⁵Die arbeitsrechtlichen Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.

- (2) ¹Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienstgeber keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab. ²Streik und Aussperrung scheidet ebenfalls aus.

Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung

- (1) ¹Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden. ²Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). ³Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.

Artikel 9 Fort- und Weiterbildung

- (1) ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. ²Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes. ³Hierbei müssen auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden.

Artikel 10 Gerichtlicher Rechtsschutz

- (1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.
- (2) Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.
- (3) ¹Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. ²Zum Richter kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

Nr. 151 Mitglieder des Diözesanverwaltungsrates

Köln, 5. Juni 2015

Der Erzbischof hat Frau Petra Dierkes, Leiterin der Hauptabteilung Seelsorge mit Wirkung vom 16. Juni 2015 für fünf Jahre zum Mitglied des Diözesanverwaltungsrates berufen. Gleichzeitig hat er Prälat Hans-Josef Radermacher von dieser Aufgabe entpflichtet.

Personalia

Nr. 152 Personalchronik

KLERIKER

Vom Herrn Erzbischof wurde am 12. Juni 2015, dem Fest des Heiligsten Herzens Jesu, zu Priestern geweiht:

Herr Kai Amelung, Heimatgemeinde St. Peter in München.

Herr Juan Riquelme Cano, Heimatgemeinde San Pablo, Murcia (Spanien).

Herr Daniel Sluminsky, Heimatgemeinde St. Suitbertus in Remscheid.

Herr Markus Söhnlein, Heimatgemeinde St. Josef in Neuss.

Herr Sven Thomsen, Heimatgemeinde Christus König in Köln.

Vom Herrn Erzbischof wurde zum

Residierenden Domkapitular ernannt am:

07.06. *Msr. Rolf Steinhäuser* an der Hohen Domkirche zu Köln.

07.06. *Msr. Dr. Thomas A. Weitz* an der Hohen Domkirche zu Köln.

Vom Herrn Erzbischof wurde zum Stadt- bzw. Kreisdechant ernannt am:

01.06. *Herr Kreisdechant Norbert Hörter* mit Wirkung vom 1. Juni 2015 für weitere sechs Jahre als

Kreisdechant für das Kreisdekanat Rheinisch Bergischer Kreis.

03.06. *Herr Stadtdechant Msr. Rolf Steinhäuser* mit Wirkung vom 1. September 2015 bis zum

27. September 2015 weiterhin als Stadtdechant für das Stadtdekanat Düsseldorf.

Vom Herrn Erzbischof wurde ernannt am:

01.05. *Pater Pasquale Viglione CS* bis zum 31. August 2015 – im Einvernehmen mit seinem Ordensoberen sowie dem Nationaldirektor für Ausländerseelsorge – zum Kaplan der Mission cum cura animarum der italienischsprachigen Katholiken in Köln im Erzbistum Köln.

11.05. *Pater Roy Abraham OIC* – im Einvernehmen mit dem Ordensoberen – mit Wirkung vom 15. August 2015 zum Kaplan an der Pfarrei St. Martin in Euskirchen im Dekanat Euskirchen.

11.05. *Herr Kaplan Adolphus Chikezie Anuka* mit Wirkung vom 15. August 2015 zum Kaplan an der Pfarrei St. Antonius und Benediktus in Düsseldorf im Dekanat Düsseldorf-Mitte/Heerdt.

11.05. *Herr Kaplan Klaus Heep* mit Wirkung vom 15. August 2015 zum Kaplan an den Pfarreien St. Elisabeth in Birken-Honigsessen, St. Bonifatius in Birken-Honigsessen-Elkhausen, St. Marien in Mittelhof, Kreuzerhöhung in Wissen und St. Katharina in Wissen-Schönstein im Seelsorgebereich Obere Sieg des Dekanates Wissen.

11.05. *Herr Kaplan Torsten Hohmann* mit Wirkung vom 15. August 2015 zum Kaplan an den Pfarreien Liebfrauen in Solingen-Löhndorf, St. Mariä Empfängnis in Solingen-Merscheid, St. Joseph in Solingen-Ohligs und St. Katharina in Solingen-Wald im Seelsorgebereich Solingen-West des Dekanates Solingen.

11.05. *Herr Kaplan Stephan Mergler* mit Wirkung vom 15. August 2015 zum Kaplan an der Pfarrei St. Jacobus in Hilden im Dekanat Hilden/Langenfeld.

11.05. *Pater Charles Odwar Lekamoi A.J.* – im Einvernehmen mit seinem Ordensoberen – mit Wirkung vom 15. August 2015 zum Kaplan an den Pfarreien St. Hubertus in Bergheim-Kenten, St. Remigius in Bergheim, St. Cosmas und Damianus in Bergheim-Glesch, St. Pankratius in Bergheim-Paffendorf und St. Simon und Judas in Bergheim-Thorr im Seelsorgebereich Bergheim/Erft des Dekanates Bedburg/Bergheim.

11.05. *Herr Kaplan Mario Vera Zamora* mit Wirkung vom 15. August 2015 zum Kaplan an den Pfarreien St. Aldegundis in Kaarst-Büttgen, Sieben Schmerzen Mariens in Kaarst-Holzbüttgen, St. Martinus in Kaarst und St. Antonius in Kaarst-Vorst im Seelsorgebereich Kaarst/Büttgen des Dekanates Neuss/Kaarst.

15.05. *Herr Pfarrer Rainer Brouwers* – im Einvernehmen mit seinem Heimatbischof – mit Wirkung vom 15. August 2015 zum Pfarrvikar an der Pfarrei St. Matthäus in Düsseldorf im Dekanat Düsseldorf-Benrath.

15.05. *Herr Pfarrer Meinrad Funke* zum Pfarrer an den Pfarreien Liebfrauen in Solingen-Lohdorf, St. Mariä Empfängnis in Solingen-Merscheid, St. Joseph in Solingen-Ohligs und St. Katharina in Solingen-Wald im Seelsorgebereich Solingen-West des Dekanates Solingen.

21.05. *Herr Pfarrer Heribert Koch* mit Wirkung vom 1. Juni 2015 zum Subdiakon an den Pfarreien St. Gerhard in Troisdorf, St. Hippolytus in Troisdorf, St. Maria Königin in Troisdorf, Hl. Familie in Troisdorf-Oberlar, St. Georg in Troisdorf-Altenrath und St. Mariä Himmelfahrt in Troisdorf-Spich im Seelsorgebereich Troisdorf des Dekanates Troisdorf.

21.05. *Herr Pfarrer Walter Schmickler* weiterhin bis zum 31. Mai 2016 zum Subdiakon an den Pfarreien St. Hubertus in Bergheim-Kenten, St. Remigius in Bergheim, St. Cosmas und Damianus in Bergheim-Glesch, St. Pankratius in Bergheim-Paffendorf und St. Simon und Judas in Bergheim-Thorr im Seelsorgebereich Bergheim/Erft des Dekanates Bedburg/Bergheim.

26.05. *Herr Kaplan Dr. Heribert Lennartz* mit Wirkung vom 15. August 2015 zum Kaplan an der Pfarrei Hl. Dreifaltigkeit in Düsseldorf im Dekanat Düsseldorf-Mitte/Heerdt.

26.05. *Herr Kaplan Lars Spobr* mit Wirkung vom 1. September 2015 zum Kaplan an den Pfarreien St. Johannes der Täufer in Leverkusen-Alkenrath, St. Joseph in Leverkusen-Manfort St. Albertus Magnus in Leverkusen-Schlebusch, St. Andreas in Leverkusen-Schlebusch St. Thomas Morus in Leverkusen-Schlebusch, St. Matthias in Leverkusen-Fettehenne St. Nikolaus in Leverkusen-Steinbüchel-West und St. Franziskus in Leverkusen-Steinbüchel-West im Seelsorgebereich Leverkusen Südost des Dekanates Leverkusen.

01.06. *Herr Kaplan Edward Balagon* mit Wirkung vom 15. August 2015 zum Kaplan an den Pfarreien St. Antonius in Düsseldorf-Friedrichstadt, St. Apollinaris in Düsseldorf-Oberbilk, St. Josef in Düsseldorf-Oberbilk, St. Martin in Düsseldorf-Unterbilk, St. Peter in Düsseldorf-Friedrichstadt und St. Pius X. in Düsseldorf Eller-West im Seelsorgebereich Düsseldorf Unter- und Oberbilk, Friedrichstadt und Eller-West des Dekanates Düsseldorf Süd.

- 01.06. *Herr Prälat Paul Knopp* – unter Beibehaltung seiner bisherigen Aufgaben – weiterhin bis 31. Mai 2016 zum Subdiar an der Hohen Domkirche St. Petrus in Köln im Dekanat Köln-Mitte.
- 01.06. *Herr Pfarrer Linus Chukwudi Nwankwo* – im Einvernehmen mit seinem Heimatbischof – zum Subdiar an der Pfarrei St. Thomas Morus in Bonn im Dekanat Bonn-Nord.
- 01.06. *Herr Kaplan Dr. Temple Davis Okoro* – im Einvernehmen mit seinem Heimatbischof – zum Kaplan zur Ausbildung an den Pfarreien St. Hubertus in Pulheim-Sinnersdorf, St. Bruno in Pulheim-Stommelerbusch und St. Martinus in Pulheim-Stommeln im Seelsorgebereich Am Stommelerbusch des Dekanates Pulheim.
- 01.06. *Pater Anand Valle SMM* – im Einvernehmen mit seinem Ordensoberen – mit Wirkung vom 15. August 2015 zum Kaplan an den Pfarreien St. Barbara in Bonn-Ippendorf, St. Sebastian in Bonn-Poppelsdorf und Heilig Geist in Bonn-Venusberg im Seelsorgebereich Bonn-Melbtal des Dekanates Bonn-Mitte/Süd.
- 08.06. *Herr Pfarrer Hartmut Hold* weiterhin bis zum 30. Juni 2016 zum Subdiar zur besonderen Verfügung des Dechanten im Dekanat Köln-Deutz.
- 08.06. *Pater Rajesh Jose CMI* – im Einvernehmen mit seinem Ordensoberen – mit Wirkung vom 1. Juli 2015 zum Pfarrvikar an den Pfarreien St. Gallus in Bonn-Küdinghoven, Heilig Kreuz in Bonn-Limperich und St. Cäcilia in Bonn-Oberkassel im Seelsorgebereich Bonn – Zwischen Rhein und Ennert des Dekanates Bonn-Beuel.
- 08.06. *Herr Kaplan Jasson Ramirez Cubillo* mit Wirkung vom 15. August 2015 zum Kaplan an der Pfarrei St. Stephan in Köln im Dekanat Köln-Lindenthal.
- 12.06. *Herr Neupriester Kai Amelung* zum Kaplan im Vorbereitungsdienst an der Pfarrei St. Marien in Kürten im Dekanat Altenberg.
- 12.06. *Herr Neupriester Juan Riquelme Cano* zum Kaplan im Vorbereitungsdienst an den Pfarreien St. Margareta in Brühl, St. Pantaleon und St. Severin in Brühl und St. Matthäus in Brühl im Seelsorgebereiche Brühl des Dekanates Brühl.
- 12.06. *Herr Neupriester Daniel Sluminsky* zum Kaplan im Vorbereitungsdienst an der Pfarrei St. Michael und Apollinaris in Wermelskirchen im Dekanat Altenberg.
- 12.06. *Herr Neupriester Markus Söhnlein* zum Kaplan im Vorbereitungsdienst an den Pfarreien St. Michael in Düsseldorf-Lierenfeld, St. Augustinus in Düsseldorf-Eller und St. Gertrud in Düsseldorf-Eller im Seelsorgebereich Eller-Lierenfeld des Dekanates Düsseldorf-Benrath.
- 12.06. *Herr Neupriester Sven Thomsen* zum Kaplan im Vorbereitungsdienst an der Pfarrei St. Marien in Wachtberg im Dekanat Meckenheim/Rheinbach.
- an der Neurologisch-Neurochirurgischen Rehabilitationsklinik RehaNova entpflichtet.
- 28.05. *Herrn Pfarrer Dirk Bingener* für die Übernahme der Aufgabe als Bundespräsident des BDKJ für die Zeit vom 1. Juli 2015 bis zum 30. Juni 2018 freigestellt und gleichzeitig mit Wirkung vom 1. Juli 2015 bis zum 30. Juni 2018 zum Subdiar an der Pfarrei St. Theodor und St. Elisabeth in Köln-Vingst/Höhenberg im Dekanat Köln-Deutz ernannt.
- 28.05. *Herrn Pfarrer Simon Rapp* mit Ablauf des 30. Juni 2015 als Rector ecclesiae an der Kapelle im Jugendhaus Düsseldorf entpflichtet.
- 31.05. *Pater Samuel Ntomchukwu Mgbacheta CSSp* – Einvernehmen mit seinem Ordensoberen – als Hausgeistlichen am St. Martinus-Krankenhaus in Düsseldorf entpflichtet.
- 08.06. *Pater Heribert Kerschgens SDS* – im Einvernehmen mit seinem Ordensoberen – mit Ablauf des 30. Juli 2015 als Schulseelsorger an der Erzbischöflichen Papst-Johannes-XXIII-Schule in Pulheim sowie als Rector ecclesiae an der schuleigenen Kapelle entpflichtet.
- 08.06. *Pater Joachim Richter LC* – im Einvernehmen mit seinem Ordensoberen – mit Ablauf des 30. Juni 2015 als Schulseelsorger am Erzbischöflichen St. Angela-Gymnasium in Bad Münstereifel sowie als Rector ecclesiae an der schuleigenen Kapelle entpflichtet.
- 11.06. *Herrn Prälat Hans-Josef Radermacher* mit Wirkung vom 15. Juni 2015 als Leiter der Hauptabteilung Seelsorgebereiche im Erzbischöflichen Generalvikariat entpflichtet.
- 12.06. *Msr. Markus Bosbach* mit Wirkung vom 14. Juni 2015 als Leiter der Hauptabteilung Seelsorge im Erzbischöflichen Generalvikariat sowie als Diözesanmännerseelsorger und Diözesanfrauenseelsorger im Erzbistum Köln, als Stabsstellenleiter der Stabsstelle Liturgie und Kirchenmusik, Vertreter des Erzbistums Köln im Beirat des Pastoralblattes und als Diözesanpräsident des Kfd-Diözesanverbandes entpflichtet und gleichzeitig – unter Beibehaltung seiner Aufgaben als Rector ecclesiae in St. Mariä Himmelfahrt in Köln und als Rector ecclesiae im Marienhof sowie als Subdiar an St. Aposteln in Köln – mit Wirkung vom 15. Juni 2015 zum Leiter der Hauptabteilung Seelsorgebereiche im Erzbischöflichen Generalvikariat ernannt.
- 25.06. *Herrn Direktor Thomas Bernards* – unter Beibehaltung seiner Aufgaben als Geistlicher Mentor der an der Universität Bonn studierenden Laientheologen und als Leiter der Katholischen Glaubensinformation Fides in Bonn bis zum 14. August 2015 – mit Wirkung vom 30. Juni 2015 als Direktor des Collegium Marianum in Bonn entpflichtet.

Zum Vorsitzenden der Verbandsvertretung eines Kirchengemeindeverbandes wurde ernannt am:

- 15.05. *Herr Pfarrer Meinrad Funke* für den Kirchengemeindeverband Solingen-West.

Es starb im Herrn am:

- 20.05. *Kaplan Raymond Nwabueze Madueke*, 48 Jahre.
- 27.05. *Pfarrer i. R. Hans Joachim Kampmann*, 78 Jahre.
- 03.06. *Pfarrer i. R. Gaudencio Guijarro-Major*, 83 Jahre.
- 09.06. *Pater Bernhard Biermann OSFS*, 81 Jahre.
- 30.04. *Pater Alejandro Conde Romero CS* – im Einvernehmen mit seinem Ordensoberen und dem Nationaldirektor für die Ausländerseelsorge – als Kaplan der Mission der italienischsprachigen Katholiken in Köln im Erzbistum Köln entpflichtet.
- 21.05. *Herrn Pfarrer Franz Wezel* mit Ablauf des 31. Mai 2015 als Krankenhausseelsorger an den Kliniken der Stadt Köln gGmbH Krankenhaus Merheim, Kliniken der Stadt Köln gGmbH Krankenhaus Holweide und

LAIEN IN DER SEELSORGE

Es wurde beauftragt am:

- 01.05. *Schwester Ursula Leuffen TC* – im Einvernehmen mit ihrer Ordensoberin – mit Wirkung vom 1. Mai 2015 als Ordensschwester in der Krankenhauseelsorge im Stadtdekanat Wuppertal.
- 01.05. *Frau Andrea Titt* als Pastoralreferentin an der Pfarrei St. Martin in Rheinbach im Dekanat Meckenheim/Rheinbach.
- 18.05. *Herr Philipp Büscher* mit Wirkung vom 1. Juli 2015 als Pastoralreferent mit der geistlichen Begleitung der Diözesanstelle der Katholischen Jungen Gemeinde (KJG).
- 22.05. *Herr Gregor Hannappel* mit Wirkung vom 1. September 2015 für die Dauer von fünf Jahren zum Lehrbeauftragten für das Fach Religionspädagogik am Erzbischöflichen Diakoneninstitut.
- 26.05. *Frau Martina Kampers* mit Wirkung vom 17. August 2015 als Gemeindefeferentin an den Pfarreien St. Elisabeth in Bonn, St. Winfried in Bonn, St. Quirin in Bonn-Dottendorf und St. Nikolaus in Bonn-Kessenich im Seelsorgebereich Bonn-Süd des Dekanates Bonn-Mitte/Süd.
- 26.05. *Frau Angela Mitschke-Burk* mit Wirkung vom 1. August 2015 als Gemeindefeferentin an der Pfarrei St. Pankratius in Köln im Dekanat Köln-Worringen.
- 27.05. *Frau Marion Lammering* mit Wirkung vom 1. August 2015 als Pastoralreferentin an den Pfarreien St. Michael in Euskirchen-Großbüllesheim, St. Peter und Paul in Euskirchen-Kleinbüllesheim, St. Nikolaus in Euskirchen-Kuchenheim, St. Stephanus in Euskirchen-Roitzheim, St. Mariä Himmelfahrt in Euskirchen-Weidesheim, St. Stephanus Auffindung in Euskirchen-Flamersheim, St. Martinus in Euskirchen-Kirchheim, St. Peter und Paul in Euskirchen-Palmersheim und St. Martinus in Euskirchen-Dom-Esch im Seelsorgebereich Euskirchen-Erftmühlenbach des Dekanates Euskirchen.
- 05.06. *Frau Joana Glosnek* mit Wirkung vom 1. August 2015 bis zum 31. Juli 2017 als Gemeindefeferentin an der Pfarrei St. Matthäus in Düsseldorf-Garath/Hellerhof im Dekanat Düsseldorf-Benrath.
- 08.06. *Herr Michael Grüder* mit Wirkung vom 1. Juli 2015 mit der Leitung von Begräbnisfeiern in den Pfarreien des Seelsorgebereichs An Bröl und Wichl im Dekanat Gummersbach/Waldbröl.
- 10.06. *Herr Reinhold Skorupa* bis zum 31. August 2018 mit der Leitung von Begräbnisfeiern im Rahmen seiner Tätigkeit in der Gehörlosenseelsorge.

Es wurde entpflichtet am:

- 15.04. *Schwester Margret Hoffmann SMCB* – im Einvernehmen

mit ihrer Ordensoberin – als Ordensschwester in der Krankenhauseelsorge im Stadtdekanat Wuppertal.

- 11.05. *Schwester Renate Rompel SMCB* – im Einvernehmen mit ihrer Ordensoberin – mit Ablauf des 30. Juni 2015 als Ordensschwester in der Krankenhauseelsorge im Stadtdekanat Wuppertal.
- 20.05. *Herr Peter Otten* – unter Beibehaltung seiner Aufgaben als Pastoralreferent an der Pfarrei St. Agnes in Köln – mit Ablauf des 30. Juni 2015 als Pastoralreferent in der geistlichen Begleitung der Diözesanstelle der Katholischen Jungen Gemeinde (KJG).
- 08.06. *Herr Ralf Sperling* mit Ablauf des 31. August 2015 als Pastoralreferent im Erzbistum Köln sowie als Pastoralreferent in der Krankenhauseelsorge am Universitätsklinikum Bonn.
- 10.06. *Schwester Bernarda Eberz SMCB* – im Einvernehmen mit ihrer Ordensoberin – mit Ablauf des 15. Oktober 2015 als Geistliche Begleiterin im Erzbistum Köln sowie als Ordensschwester in der Krankenhauseelsorge im Stadtdekanat Wuppertal.

Nr. 153 Freie Pfarrerstellen

- Im Seelsorgebereich Engelskirchen im Dekanat Gummersbach/Waldbröl wird ab sofort ein Subsidiar/Ruhestandspriester gesucht. Eine geeignete Wohnung steht zur Verfügung.

Interessenten wenden sich bitte an den Pfarrverweser Herrn Kreisdechant Christoph Bersch, Pastoralbüro Engelskirchen, Burger Weg 7, 51766 Engelskirchen. Tel.: 02263/3856.

- Freie Pfarrerstelle in der JVA-Seelsorge

In der Seelsorge an den Justizvollzugsanstalten in Wuppertal-Ronsdorf, Wuppertal-Vohwinkel und Remscheid-Lüttringhausen sowie an der Jugendarrestanstalt Remscheid-Lüttringhausen ist die Stelle des Pfarrers vakant und soll möglichst zeitnah wieder neu besetzt werden. Der Pfarrer ist Leiter des Teams der Seelsorger an diesen Anstalten, wo neben ihm zurzeit vier Pastoral-/ bzw. Gemeindefeferenten eingesetzt sind.

Interessenten wenden sich an Pastoralreferent Gerhard Krebs, Hauptabteilung Seelsorge-Personal, Tel.: 0221/1642-1490.

Pontifikalhandlungen

Nr. 154 Pontifikalhandlungen besonders Beauftragter

Mit Zustimmung des Herrn Kardinals und Erzbischofs spendete Weihbischof Antoni Dlugosz aus Czestochowa, Polen am

16. Mai 2015 in der polnischen Katholischen Kirchengemeinde St. Antonius in Wuppertal-Barmen, 46 Jugendlichen und 3 Erwachsenen das Sakrament der hl. Firmung.

Weitere Mitteilungen

Nr. 155 Veränderungen in der Bestellung des Ministrantenausweises, der MINIplus und der Ministrantenplaketten

Ab dem 1. Juni 2015 sind diese Artikel als Paket oder auch einzeln, z.B. zur Ergänzung oder zur Nachbestellung über das neue Internetportal „www.ministrantencard.de“ erhältlich.

Die Broschüre MINIplus und die Plakette erhalten Sie weiterhin auch bei der Diözesanstelle "Berufe der Kirche" Köln, Kardinal-Frings-Str. 12, 50668 Köln, Tel.: 0221 16427504.

Die neue MINICard erhalten Sie ausschließlich über das Internetportal: www.ministrantencard.de

Auf der Internetseite müssen alle relevanten Daten der neuen Ministranten, wie Name, Pfarrei, Datum der Erstkommunion in ein Formular eingepflegt werden, so dass es auf die Karte ge-

druckt werden kann. Daher wurde es auch nötig, die Bestellung zu zentralisieren.

Dort ist es erforderlich, dass Sie sich als Gemeinde registrieren lassen. Eine Lieferung an Privatpersonen ist ausgeschlossen.

Für die erstmalige Registrierung erhalten Sie ein allgemeines Passwort, das nach erfolgter Freischaltung des Zugangs geändert werden muss.

Dieses Passwort lautet: Ministranten15

Bitte beachten Sie, dass die Bestellung und der Druck einen längeren Vorlauf benötigen und daher die Produkte rechtzeitig bestellt werden müssen.

Für Rückfragen steht Christoph Köster, Referent in der Abteilung Jugendseelsorge zur Verfügung: 0221/1642-1937, www.ministranten-koeln.de.

Zur Post gegeben am 1. Juli 2015