



Kirchliches Amtsblatt für die Erzdiözese Hamburg

9. Jahrgang

Hamburg, 15. Januar 2003

Nr. 1

INHALT

Art.: 1	Botschaft seiner Heiligkeit Papst Johannes Paul II. zur Feier des Weltfriedenstages 1. Januar 2003	1	Art.: 7	Ausbildung zur Gemeindereferentin/ zum Gemeindereferenten	16
Art.: 2	Amtseinführung von Erzbischof Dr. Werner Thissen	6	Art.: 8	Urlaubsvertretungen	17
Art.: 3	Hirtenwort von Erzbischof Dr. Werner Thissen	6	Art.: 9	„Wem gehört die Welt?“ – MISEREOR Fastenaktion 2003	17
Art.: 4	30jähriges Bischofsjubiläum von Erzbischof em. Dr. Ludwig Averkamp	6			
Art.: 5	Wirtschaftsplan 2003 des Erzbistums Hamburg	7			
Art.: 6	Regional-KODA Nord-Ost – Beschlüsse der Regional-KODA Nord Ost vom 11./12.09.2002 – Kirchliche Dienstvertragsordnung (DVO)	7			
				Kirchliche Mitteilungen	
				Personalchronik des Erzbistums Hamburg	19
				Personalchronik des Bistums Osnabrück	19
				Anschriftenänderungen	19

Art.: 1

BOTSCHAFT SEINER HEILIGKEIT PAPST JOHANNES PAUL II. ZUR FEIER DES WELTFRIEDENS- TAGES 1. JANUAR 2003

EINE BLEIBENDE AUFGABE

1. Fast vierzig Jahre sind seit dem 11. April 1963 vergangen, an dem Papst Johannes XXIII. Die historische Enzyklika »*Pacem in terris*« veröffentlichte. Es war dies der Gründonnerstag. Mein verehrter Vorgänger, der nur zwei Monate später starb und sich in der Enzyklika »an alle Menschen guten Willens« wandte, faßte seine Friedensbotschaft an die Welt im ersten Satz zusammen: »Der Friede auf Erden, nach dem alle Menschen zu jeder Zeit sehnlichst verlangten, kann nur dann begründet und gesichert werden, wenn die von Gott festgesetzte Ordnung gewissenhaft beobachtet wird« (*Pacem in terris*, Einleitung: *AAS*, 55 [1963], 257).

Zu einer zerspaltenen Welt vom Frieden sprechen

2. Die Welt, an die sich Johannes XXIII. wandte, befand sich tatsächlich in einem Zustand tiefgreifender Unordnung. Das zwanzigste Jahrhundert hatte mit einer großen Fortschrittserwartung begonnen. Statt dessen hatte die Menschheit in sechzig Jahren Geschichte den Ausbruch zweier Weltkriege, die Errichtung grausamer totalitärer Systeme, die Häufung immenser menschlicher Leiden und die Entfesselung der

größten Kirchenverfolgung, welche die Geschichte je erlebt hat, verzeichnen müssen.

Nur zwei Jahre vor *Pacem in terris* wurde 1961 die Berliner Mauer errichtet, um nicht nur die beiden Teile jener Stadt voneinander zu trennen und gegeneinander in Stellung zu bringen, sondern auch zwei Modelle des Verstehens und des Aufbaus der irdischen Gesellschaft. Auf beiden Seiten der Mauer nahm das Leben unter dem Einfluß oft gegensätzlicher Regeln und in einem zunehmend von Verdacht und Mißtrauen durchsetzten Klima unterschiedliche Gestalt an. Sowohl als Weltanschauung wie auch als konkreter Lebensentwurf verlief jene Mauer quer durch die ganze Menschheit und drang in das Herz und den Verstand der Menschen ein, wo sie Trennungen erzeugte, die, so schien es, für immer bestehen bleiben sollten.

Zudem befand sich sechs Monate vor der Veröffentlichung der Enzyklika, als in Rom wenige Tage zuvor das Zweite Vatikanische Konzil eröffnet worden war, die Welt wegen der durch die auf Kuba stationierten Raketen verursachten Krise am Rande eines Atomkrieges. Der Weg zu einer Welt des Friedens, der Gerechtigkeit und der Freiheit schien blockiert. Viele glaubten, die Menschheit wäre dazu verdammt, noch lange Zeit in dieser gefährlichen Situation des »Kalten Krieges« zu leben und ständig dem Alptraum ausgesetzt zu sein, daß ein Angriff oder ein Zwischenfall von einem Tag auf den anderen den schlimmsten Krieg der ganzen Menschheitsgeschichte auslösen

könnten. Der Einsatz der Atomwaffen hätte ihn in der Tat zu einem Konflikt gemacht, der die Zukunft der Menschheit gefährdet hätte.

Die vier Säulen des Friedens

3. Papst Johannes XXIII. teilte nicht die Meinung derjenigen, die den Frieden in den Bereich des Unmöglichen rückten. Mit der Enzyklika bewirkte er, daß dieser fundamentale Wert – mit seiner ganzen anspruchsvollen Wahrheit – an beide Seiten der Mauer und aller Mauern zu pochen begann. Zu allen sprach die Enzyklika von der gemeinsamen Zugehörigkeit zur Menschheitsfamilie. Sie entzündete in allen ein Licht sehnsüchtigen Verlangens, auf daß Menschen eines jeden Erdteils in Sicherheit, Gerechtigkeit und mit der Hoffnung auf Zukunft leben.

Erleuchteten Geistes wie er war, erkannte Johannes XXIII. die entscheidenden Voraussetzungen für den Frieden in vier klaren Erfordernissen des menschlichen Geistes: *Wahrheit, Gerechtigkeit, Liebe und Freiheit* (vgl. *ibid.*, 265-266). Die *Wahrheit* – sagte er – wird die Grundlage des Friedens sein, wenn jeder einzelne außer seinen Rechten auch seine Pflichten gegenüber den anderen ehrlich anerkennt. Die *Gerechtigkeit* wird den Frieden aufbauen, wenn jeder die Rechte der anderen konkret respektiert und sich bemüht, seine Pflichten gegenüber den anderen voll zu erfüllen. Die *Liebe* wird der Sauerteig des Friedens sein, wenn die Menschen die Nöte und Bedürfnisse der anderen als ihre eigenen empfinden und ihren Besitz, angefangen bei den geistigen Werten, mit den anderen teilen. Die *Freiheit* schließlich wird den Frieden nähren und Früchte tragen lassen, wenn die einzelnen bei der Wahl der Mittel zu seiner Erreichung der Vernunft folgen und mutig die Verantwortung für das eigene Handeln übernehmen.

Den Blick der Augen des Glaubens und der Vernunft auf die Gegenwart und in die Zukunft gerichtet, erkannte und deutete der selige Johannes XXIII. die *tiefgreifenden Anregungen*, die bereits in der Geschichte am Werk waren. Er wußte, daß die Dinge nicht immer so sind, wie sie oberflächlich betrachtet erscheinen. Trotz der Kriege und Kriegsdrohungen war in der Menschheitsgeschichte etwas anderes am Werk, etwas, das der Papst als den verheißungsvollen Anfang einer geistlichen Revolution erfaßte.

Ein neues Bewußtsein von der Würde des Menschen und seiner unveräußerlichen Rechte

4. Die Menschheit, so schrieb er, habe auf ihrem Weg einen neuen Abschnitt eingeschlagen (vgl. *ibid.*, 267-269). Das Ende des Kolonialismus, die Entstehung neuer unabhängiger Staaten, der bessere Schutz der Arbeitnehmerrechte, die neue und willkommene Präsenz der Frauen im öffentlichen Leben erschienen ihm gleichfalls als Zeichen einer Menschheit, die dabei

war, in eine neue Phase ihrer Geschichte einzutreten, eine Phase, die gekennzeichnet war von der »*Überzeugung, daß alle Menschen in der Würde ihrer Natur unter sich gleich sind*« (*ibid.*, 268). Diese Würde wurde gewiß in vielen Teilen der Welt noch immer mit Füßen getreten. Das wußte der Papst nur zu gut. Er war jedoch davon überzeugt, daß die Welt trotz der in gewisser Hinsicht dramatischen Lage sich *bestimmter geistiger Werte immer bewußter* werde und immer mehr Offenheit zeige für den inhaltlichen Reichtum jener »Säulen des Friedens«, nämlich der Wahrheit, der Gerechtigkeit, der Liebe und der Freiheit (vgl. *ibid.*, 268-269). Durch die Bemühungen, diese Werte in das gesellschaftliche Leben sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene einzubringen, würden sich Männer und Frauen immer mehr der Bedeutung ihrer Beziehung zu Gott, der Quelle alles Guten, bewußt werden, dem festen Fundament und dem höchsten Maßstab ihres Lebens sowohl als Einzelpersonen wie auch als soziale Wesen (vgl. *ibid.*). Diese geschärfte geistige Sensibilität würde – davon war der Papst überzeugt – auch tiefgreifende Folgen für das öffentliche und politische Leben haben.

Angesichts des wachsenden Bewußtseins der Menschenrechte, das sich auf nationaler wie internationaler Ebene abzeichnete, hatte Johannes XXIII. eine Intuition für die dem Phänomen innewohnende Kraft und dessen außerordentliche Macht, die Geschichte zu verändern. Das, was sich wenige Jahre später vor allem in Mittel- und Osteuropa zutrug, war die einzigartige Bestätigung dafür. Der Weg zum Frieden, so lehrte der Papst in der Enzyklika, mußte über die Verteidigung und Förderung der menschlichen Grundrechte führen. Denn diese Rechte genießt jeder Mensch, und zwar nicht als eine von einer bestimmten Gesellschaftsklasse oder vom Staat gewährte Gunst, sondern als ein Vorrecht, das ihm als Person zusteht: »Jedem menschlichen Zusammenleben, das gut geordnet und fruchtbar sein soll, muß das Prinzip zugrunde liegen, daß jeder Mensch seinem Wesen nach Person ist. Er hat eine Natur, die mit Vernunft und Willensfreiheit ausgestattet ist; er hat daher aus sich Rechte und Pflichten, die unmittelbar und gleichzeitig aus seiner Natur hervorgehen, Rechte und Pflichten, die daher allgemein gültig, unverletzlich und unveräußerlich sind« (*ibid.*, 259).

Es handelte sich dabei nicht einfach um abstrakte Ideen. Es waren Ideen mit umfassenden praktischen Konsequenzen, wie dies die Geschichte sehr bald beweisen sollte. Aufgrund der Überzeugung, daß jedes menschliche Wesen in der Würde gleich ist und infolgedessen die Gesellschaft ihre Strukturen dieser Voraussetzung anpassen muß, entstanden sehr bald die *Menschenrechtsbewegungen*, die einer der großen Triebkräfte der Geschichte unserer Zeit konkreten politischen Ausdruck verliehen haben. Die För-

derung der Freiheit wurde als ein unentbehrliches Element im Einsatz für den Frieden erkannt. Diese Bewegungen, die praktisch überall auf der Welt entstanden, trugen zum Sturz diktatorischer Regierungsformen bei und drängten darauf, sie durch andere, demokratischere Formen unter Beteiligung des Volkes zu ersetzen. Sie bewiesen in der Praxis, daß Friede und Fortschritt nur durch die Einhaltung des allgemeinen, ins Herz des Menschen eingeschriebenen Sittengesetzes erreicht werden können (vgl. Johannes Paul II., *Ansprache an die Vollversammlung der Vereinten Nationen*, 5. Oktober 1995, Nr. 3).

Das universale Gemeinwohl

5. Noch in einem anderen Punkt erwies sich die Lehre von *Pacem in terris* als prophetisch, da sie der nächsten Phase der weltpolitischen Entwicklungen zuvorkam. Angesichts einer Welt, die immer mehr interdependent und globaler wurde, empfahl Papst Johannes XXIII., den Begriff des Gemeinwohls auf einen weltweiten Horizont hin neu zu formulieren. Um korrekt zu sein, sollte von nun an auf den Begriff des »universalen Gemeinwohls« Bezug genommen werden (vgl. *Pacem in terris*, IV: l.c., 292). Eine der Folgen dieser Entwicklung war die offensichtliche Forderung nach *einer öffentlichen Gewalt auf internationaler Ebene*, die tatsächlich über die Fähigkeit verfügen würde, ein solches universales Gemeinwohl zu fördern. Diese Autorität, fügte der Papst sogleich hinzu, dürfte nicht durch Zwang, sondern nur durch einen Konsens unter den Nationen errichtet werden. Es sollte sich dabei um ein Organ handeln, das »die Anerkennung, die Achtung, den Schutz und die Förderung der Rechte der Person zum Hauptziel hat« (*ibid.*, 294).

Daher überrascht es nicht, daß Johannes XXIII. mit großer Hoffnung auf die am 26. Juni 1945 gegründete Organisation der Vereinten Nationen blickte. Er sah in ihr ein glaubwürdiges Werkzeug zur Erhaltung und Festigung des Friedens in der Welt. Gerade deshalb brachte er seine besondere Wertschätzung für die *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte* aus dem Jahre 1948 zum Ausdruck, die er als »einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur rechtlichen und politischen Ordnung der Weltgemeinschaft« ansah (*ibid.*, 295). Denn in dieser *Deklaration* wurden die moralischen Grundlagen gelegt, auf die sich der Aufbau einer Weltgemeinschaft stützen können sollte, die von Ordnung statt von Unordnung, vom Dialog statt von Gewalt gekennzeichnet ist. In dieser Perspektive machte der Papst begreiflich, daß der Schutz der Menschenrechte seitens der Vereinten Nationen die unabdingbare Voraussetzung für die Entfaltung der Handlungsfähigkeit der Organisation selbst war, die internationale Sicherheit zu fördern und zu verteidigen.

Nicht nur hat sich die vorausschauende Vision von Papst Johannes XXIII., das heißt die Aussicht auf eine

völkerrechtlich verankerte öffentliche Autorität im Dienste der Menschenrechte, der Freiheit und des Friedens, noch nicht zur Gänze verwirklicht. Man muß leider auch ein häufiges Zögern der internationalen Gemeinschaft bei der Pflicht, die Menschenrechte zu achten und umzusetzen, feststellen. Diese Verpflichtung betrifft *alle* Grundrechte und duldet keine willkürlichen Auswahlentscheidungen, die Formen der Diskriminierung und Ungerechtigkeit mit sich bringen würden. Zugleich sind wir Zeugen davon, daß sich eine besorgniserregende Schere zwischen einer Reihe neuer »Rechte«, die in den hochtechnisierten Gesellschaften gefördert werden, und den elementaren Menschenrechten auftut, denen vor allem in unterentwickelten Gebieten immer noch nicht voll Genüge geleistet wird. Ich denke beispielsweise an das Recht auf Nahrung, auf Trinkwasser, auf Unterkunft, auf Selbstbestimmung und Unabhängigkeit. *Der Friede verlangt, daß dieser Abstand Schritt für Schritt abgebaut und schließlich überwunden wird.*

Hierzu ist noch eine Anmerkung von Nöten: Die internationale Gemeinschaft, die seit 1948 eine Charta der Rechte der menschlichen Person besitzt, hat es meist versäumt, in angemessener Weise auf den sich daraus ergebenden Verpflichtungen zu bestehen. Tatsächlich ist es *die Pflicht*, die jenen Bereich absteckt, auf den sich *die Rechte* beschränken müssen, um nicht der Willkür Vorschub zu leisten. Ein stärkeres Bewußtsein der *allgemeinen menschlichen Pflichten* wäre für die Sache des Friedens von großem Nutzen, weil es ihr die moralische Grundlage für die gemeinsam vertretene Anerkennung *einer Ordnung der Dinge* liefern würde, die nicht vom Willen eines Einzelnen oder einer Gruppe abhängt.

Eine neue sittliche Ordnung mit internationaler Geltung

6. Dennoch trifft es zu, daß es in den vergangenen vierzig Jahren trotz der vielen Schwierigkeiten und Säumnisse *einen beachtlichen Fortschritt* in Richtung auf die Verwirklichung der edlen Vision Papst Johannes' XXIII. gegeben hat. Die Tatsache, daß die Staaten in fast allen Teilen der Welt sich dazu verpflichtet fühlen, der Idee der Menschenrechte Beachtung zu schenken, zeigt, wie mächtig die Mittel der moralischen Überzeugung und der geistigen Integrität sind. Das waren die Kräfte, welche sich in der Mobilisierung der Gewissen als entscheidend erwiesen haben, die am Beginn der gewaltlosen Revolution von 1989 stand, dem Ereignis, das den Zusammenbruch des europäischen Kommunismus besiegelte. Obschon Verzerrungen des Freiheitsbegriffes – Freiheit verstanden als Erlaubnis – nach wie vor die demokratische Ordnung und die freien Gesellschaften bedrohen, ist es sicher von Bedeutung, daß in den vierzig Jahren seit der Veröffentlichung von *Pacem in terris* viele Völker der Erde größere Freiheit erlangt haben, daß sich Strukturen des Dialogs und der Zusammenarbeit

zwischen den Nationen gefestigt haben und daß die drohende Gefahr eines weltweiten Atomkrieges, die sich zur Zeit Papst Johannes' XXIII. auf drastische Weise abgezeichnet hatte, wirksam eingedämmt worden ist.

In diesem Zusammenhang möchte ich mit demütiger Beharrlichkeit feststellen, daß die jahrhundertealte Lehre der Kirche über den Frieden, welcher nach der Definition des hl. Augustinus (*De civitate Dei*, 19, 13) als »*tranquillitas ordinis*« – »die Ruhe der Ordnung« – verstanden wird, sich auch im Lichte der in der Enzyklika *Pacem in terris* enthaltenen Vertiefungen als besonders bedeutungsvoll für die heutige Welt erwiesen hat, und zwar sowohl für die Staatsoberhäupter wie auch für die einfachen Bürger. Daß in der Situation der heutigen Welt eine große Unordnung herrscht, ist eine Feststellung, die leicht von allen geteilt wird. Es stellt sich daher die folgende Frage: *Welche Art von Ordnung kann diese Unordnung ersetzen*, um den Männern und Frauen die Möglichkeit eines Lebens in Freiheit, Gerechtigkeit und Sicherheit zu geben? Weil die Welt, wenn auch in ihrer Unordnung, dennoch in verschiedenen Bereichen (wirtschaftlich, kulturell und sogar politisch) damit beschäftigt ist, sich zu »organisieren«, erhebt sich eine weitere, ebenso dringliche Frage: Welchen Prinzipien folgt die Entwicklung dieser neuen Formen einer Weltordnung?

Diese weitreichenden Fragekreise zeigen, daß das Problem der Ordnung in den weltweiten Angelegenheiten, das sodann das Problem des Friedens in richtig verstandener Weise ist, *nicht von Fragestellungen absehen kann, die an die Moralprinzipien gebunden sind*. Mit anderen Worten, auch aus diesem Blickwinkel ergibt sich das Gewißheit, daß die Friedensproblematik nicht von der Frage der Würde und der Rechte des Menschen abgetrennt werden kann. Genau dies ist eine der immerwährenden Wahrheiten, welche *Pacem in terris* lehrt. Wir werden gut daran tun, am vierzigsten Jahrestag der Enzyklika daran zu erinnern und darüber nachzudenken.

Ist dies etwa nicht der Zeitpunkt, zu dem alle am Aufbau *einer neuen Organisationsstruktur der gesamten Menschheitsfamilie* mitarbeiten müssen, um Frieden und Eintracht unter den Völkern sicherzustellen und gemeinsam ihren ganzheitlichen Fortschritt zu fördern? Dabei ist es wichtig, Mißverständnisse zu vermeiden: Es soll hier nicht auf die Schaffung eines globalen Superstaates angespielt werden. Man will vielmehr die Dringlichkeit unterstreichen, die bereits in Gang befindlichen Prozesse zu beschleunigen. Dabei soll auf die beinahe universale Frage nach *demokratischen Formen der Ausübung politischer Autorität sowohl auf nationalem wie internationalem Niveau* ebenso geantwortet werden, wie auf die Forderung nach *Transparenz und Glaubwürdigkeit auf*

allen Ebenen des öffentlichen Lebens. Im Vertrauen auf das im Herzen eines jeden Menschen vorhandene Gute wollte sich Papst Johannes XXIII. dieses zunutze machen und rief die ganze Welt zu einer edleren Vision des öffentlichen Lebens und der Ausübung der öffentlichen Autorität auf. Mit Kühnheit drängte er die Welt dazu, sich in eine Lage jenseits ihres derzeitigen Zustandes der Unordnung zu versetzen und sich neue Formen einer völkerrechtlichen Ordnung auszudenken, die der menschlichen Würde gerecht würden.

Das Band zwischen Friede und Wahrheit

7. Johannes XXIII. wollte die Vorstellung derjenigen zurückweisen, die in der Politik ein von der Moral losgelöstes Feld sehen, das allein vom Kriterium des Eigennutzes abhängt. Mittels der Enzyklika *Pacem in terris* entwarf der Papst ein wahrheitsgemäßeres Bild der menschlichen Wirklichkeit und zeigte den Weg zu einer besseren Zukunft für alle auf. Gerade weil die Menschen mit der Fähigkeit geschaffen worden sind, sittliche Entscheidungen zu treffen, *liegt keine menschliche Tätigkeit außerhalb der Sphäre der sittlichen Werte*. Die Politik ist eine Tätigkeit des Menschen; daher unterliegt auch die Politik dem moralischen Urteil. Das gilt auch für die Weltpolitik. Der Papst schrieb: »Das gleiche Naturgesetz, das die Lebensbeziehungen unter den einzelnen Bürgern regelt, soll auch die gegenseitigen Beziehungen zwischen den Staaten bestimmen« (*Pacem in terris*, III: l.c., 279). Alle, die meinen, das öffentliche Leben der Weltgemeinschaft entfalte sich gewissermaßen außerhalb des Rahmens der sittlichen Beurteilung, brauchen nur an die Auswirkung der *Menschenrechtsbewegungen* auf die nationale und internationale Politik des vor kurzem zu Ende gegangenen zwanzigsten Jahrhunderts zu denken. Diese Entwicklungen, denen die Lehre der Enzyklika zugekommen war, widerlegen mit Entschiedenheit die Forderung, daß die Weltpolitik in einer Art »Freizone« angesiedelt sei, in der das Sittengesetz keinerlei Macht hätte.

Vielleicht gibt es keinen anderen Ort, an dem man die Notwendigkeit eines korrekten Umgangs mit der politischen Macht mit gleicher Klarheit zu erfassen vermag, wie in der *dramatischen Lage im Nahen Osten und im Heiligen Land*. Tag um Tag und Jahr um Jahr hat der Kumulierungseffekt einer verschärften gegenseitigen Ablehnung und einer schier endlosen Kette von Gewalttaten und Racheakten bislang jeden Versuch vereitelt, einen ernsthaften Dialog über die tatsächlich anstehenden Probleme in Gang zu bringen. Der prekäre Charakter der Lage wird infolge des zwischen den Mitgliedern der Völkergemeinschaft bestehenden Interessenkonflikts noch dramatischer. Solange die Inhaber verantwortlicher Positionen nicht dazu bereit sind, ihren Umgang mit der Macht beherzt in Frage zu stellen und sich um das Wohl ihrer

Völker zu kümmern, wird man sich nur schwer vorstellen können, wie ein Fortschritt in Richtung Frieden tatsächlich möglich sein könnte. Jeden Tag erschüttert das Heilige Land ein Bruderkampf, der die Kräfte, die an der unmittelbaren Zukunft des Nahen Ostens arbeiten, gegeneinander in Stellung bringt. Der Bruderkrieg hebt den dringenden Bedarf an Männern und Frauen hervor, die von der Notwendigkeit einer auf die Achtung der Würde und der Rechte der Person gegründeten Politik überzeugt sind. Eine solche Politik ist für alle unvergleichlich vorteilhafter als die Fortsetzung der andauernden Konfliktsituation. Von dieser Wahrheit muß ausgegangen werden. Sie ist immer befreiender als jede Form von Propaganda, besonders wenn solche Propaganda dazu dienen sollte, uneingestehbare Intentionen zu verhehlen.

Die Voraussetzungen für einen dauerhaften Frieden

8. Zwischen dem *Einsatz für den Frieden* und der *Achtung vor der Wahrheit* besteht eine untrennbare Verbindung. Ehrlichkeit bei der Erteilung von Auskünften, Gerechtigkeit in der Rechtsprechung, Transparenz der demokratischen Vorgänge geben den Bürgern jenes Gefühl von Sicherheit, jene Bereitschaft, Streitfälle mit friedlichen Mitteln beizulegen, und jenen Willen zu einem fairen und konstruktiven Einvernehmen, welche *die wirklichen Voraussetzungen für einen dauerhaften Frieden* bilden. Die Politikertreffen auf nationaler und internationaler Ebene dienen dem Anliegen des Friedens nur dann, wenn die gemeinsame Übernahme der Verpflichtungen danach von jeder Seite respektiert wird. Andernfalls drohen diese Begegnungen irrelevant und nutzlos zu werden. Als Folge davon sind die Menschen versucht, immer weniger an die Nützlichkeit des Dialogs zu glauben und statt dessen auf Gewaltanwendung als Weg zur Lösung von Kontroversen zu bauen. Die negativen Auswirkungen, die übernommene und dann nicht eingehaltene Verpflichtungen auf den Friedensprozeß haben, müssen die Staats- und Regierungschefs dazu bringen, einen jeden ihrer Beschlüsse mit größtem Verantwortungsbewußtsein abzuwägen.

Pacta sunt servanda lautet ein antikes Sprichwort. Wenn alle übernommenen Verpflichtungen eingehalten werden müssen, ist mit besonderer Sorge auf die Erfüllung der *gegenüber den Armen übernommenen Verpflichtungen* Wert zu legen. Denn ihnen gegenüber wäre die unterlassene Erfüllung von Versprechungen, die von ihnen als lebenswichtig empfunden werden, besonders frustrierend. So gesehen stellt die unterlassene Erfüllung der Verpflichtungen zugunsten der Entwicklungsländer ein ernstes moralisches Problem dar und rückt die Ungerechtigkeit der in der Welt bestehenden Ungleichheiten noch stärker ins Licht. *Die von der Armut verursachten Leiden erfahren durch den Vertrauensverlust eine dramatische Stei-*

gerung. In letzter Konsequenz geht jegliche Hoffnung verloren. Bestehendes Vertrauen ist in den internationalen Beziehungen ein *soziales Kapital von fundamentalem Wert*.

Eine Kultur des Friedens

9. Bei einer gründlicheren Betrachtung der Dinge ist zu erkennen, daß der Friede weniger eine Frage der *Strukturen*, als vielmehr der *Personen* ist. Friedensstrukturen und Friedensprozesse – rechtlichen, politischen und wirtschaftlichen Charakters – sind sicher notwendig und glücklicherweise oft gegeben. Sie sind jedoch nur die Frucht der Weisheit und Erfahrung, die sich im Laufe der Geschichte mittels *unzähliger Friedensgesten* angesammelt hat, gesetzt von Männern und Frauen, die zu hoffen vermochten, ohne sich der Entmutigung zu überlassen. *Friedensgesten* erwachsen aus dem Leben von Menschen, die *eine dauerhafte Haltung des Friedens in ihrem Herzen hegen*. Sie sind das Werk des Verstandes und des Herzens der »Friedensstifter« (Mt 5, 9). *Friedensgesten* sind möglich, wenn die Menschen *die Gemeinschaftsdimension des Lebens voll zu schätzen wissen*, so daß sie die Bedeutung und die Folgen begreifen, die bestimmte Ereignisse auf ihre Gemeinschaft und auf die Welt insgesamt haben. *Friedensgesten erzeugen eine Tradition und eine Kultur des Friedens*.

Die Religion besitzt eine lebenswichtige Rolle beim Anregen von Friedensgesten und bei der Festschreibung von Voraussetzungen für den Frieden. Diese Rolle kann sie um so wirksamer wahrnehmen, je entschlossener sie sich auf das konzentriert, was ihr eigen ist: die Öffnung für Gott, die Lehre von einer universalen Brüderlichkeit und die Förderung einer Kultur der Solidarität. Der »Gebetstag für den Frieden«, den ich am 24. Januar 2002 in Assisi unter Einbeziehung der Vertreter zahlreicher Religionen abgehalten habe, hatte genau diesen Zweck. Er wollte den Wunsch zum Ausdruck bringen, durch die Verbreitung einer Spiritualität und Kultur des Friedens zum Frieden zu erziehen.

Das Erbe von »Pacem in terris«

10. Der selige Johannes XXIII. war jemand, der *keine Angst vor der Zukunft* hatte. In dieser optimistischen Einstellung half ihm jenes überzeugte Vertrauen auf Gott und in den Menschen, das er aus dem Klima tiefer Gläubigkeit schöpfte, in dem er aufgewachsen war. Gestärkt durch diese Hingabe an die Vorsehung – und das sogar im Kontext eines offensichtlichen Dauerkonfliktes –, zögerte er nicht, den politischen Führern seiner Zeit eine neue Weltsicht vorzustellen. Das ist das Erbe, das er uns hinterlassen hat. Wenn wir an diesem Weltfriedenstag 2003 auf ihn blicken, sind wir eingeladen, uns für die gleichen Haltungen einzusetzen, die er vertreten hat: Vertrauen auf den barmherzigen und mitleidvollen Gott, der

uns zur Brüderlichkeit ruft; Vertrauen in die Männer und Frauen unserer Zeit und jeder anderen Zeit, wegen des Bildes Gottes, das in gleicher Weise in die Seelen aller eingepägt ist. Ausgehend von diesen Haltungen darf man darauf hoffen, eine Welt des Friedens auf Erden aufzubauen.

Am Beginn eines neuen Jahres in der Geschichte der Menschheit steigt spontan aus meinem tiefsten Herzen dieser Wunsch empor: Möge in den Herzen aller die Begeisterung einer erneuerten Zustimmung zu dem edlen Auftrag erweckt werden können, den die Enzyklika *Pacem in terris* vor vierzig Jahren allen Männern und Frauen guten Willens anbot. Diese von der Enzyklika als »immens« bezeichnete Aufgabe sollte darin bestehen, »unter dem Leitstern der Wahrheit, der Gerechtigkeit, der Liebe und der Freiheit im menschlichen Zusammenleben neue Wege der gegenseitigen Beziehungen zu finden«. Der Papst präziserte dann, um welche Beziehungen es ihm ging: »Beziehungen der Einzelnen untereinander; zwischen den Einzelnen und ihren Staaten; der Staaten untereinander; Beziehungen der Einzelnen, der Familien, der intermediären Körperschaften, der Staaten auf der einen Seite zur Gemeinschaft aller Menschen auf der anderen«. Und er betonte abschließend, daß das Bemühen, »den wahren Frieden nach der von Gott gesetzten Ordnung zu verwirklichen, eine außerordentlich bedeutsame Aufgabe« darstelle (*Pacem in terris*, V: l.c., 301-302).

Der vierzigste Jahrestag der Veröffentlichung von *Pacem in terris* ist eine höchst willkommene Gelegenheit, um die prophetische Lehraussage Papst Johannes' XXIII. neu zu beherzigen. Die kirchlichen Gemeinschaften werden darüber nachdenken, wie sie dieses Jubiläum während des Jahres auf geeignete Weise feiern können: mit Initiativen, die durchaus ökumenischen und interreligiösen Charakter haben können, indem sie sich allen öffnen, die sich zutiefst danach sehnen, »die Schranken zu zerbrechen, die die einen von den anderen trennen, die Bande gegenseitiger Liebe zu festigen, einander besser zu verstehen und schließlich allen zu verzeihen, die ihnen Unrecht getan haben« (*ibid.*, 304).

Diese Wünsche begleite ich mit meinem Gebet an Gott den Allmächtigen, die Quelle all dessen, was uns zum Guten gereicht. Er, der uns aus dem Zustand der Unterdrückung und der Konflikte zur Freiheit und zur Mitarbeit für das Wohl aller beruft, helfe den Menschen in jedem Winkel der Erde, eine Welt des Friedens aufzubauen, die immer fester auf die vier Säulen gegründet ist, auf die der selige Johannes XXIII. in seiner historischen Enzyklika alle hingewiesen hat: *Wahrheit, Gerechtigkeit, Liebe und Freiheit*.

Aus dem Vatikan, am 8. Dezember 2002, Hochfest der ohne Erbsünde empfangenen Jungfrau und Gottesmutter Maria.

Papst Johannes Paul II.

Art.: 2

Amtseinführung von Erzbischof Dr. Werner Thissen

Der neue Hamburger Erzbischof Dr. Werner Thissen wird am Sonnabend, 25. Januar, in sein Amt eingeführt. Der feierliche Gottesdienst in der Hamburger Domkirche St. Marien (Danziger Straße 60) beginnt um 10.30 Uhr. Zu dem Gottesdienst werden zahlreiche Bischöfe und Repräsentanten des öffentlichen Lebens erwartet.

Sollte der Platz in der Domkirche nicht ausreichen, besteht die Möglichkeit, das Pontifikalamt im benachbarten St. Ansgar-Haus (Schmilinskystraße 78) mitzuvollziehen und mitzufeiern. Eine visuelle Übertragung ist vorgesehen. Dort besteht auch die Möglichkeit, die Eucharistie zu empfangen.

Nach dem Gottesdienst besteht im St. Ansgar-Haus und im Haus der kirchlichen Dienste (Danziger Straße 64) die Gelegenheit zu einer Begegnung mit Erzbischof Thissen.

Das Norddeutsche Fernsehen N 3 überträgt die Amtseinführung von 10.30 Uhr bis 12.30 Uhr. Zuvor ist dort von 10 Uhr bis 10.30 Uhr ein Portrait des neuen Erzbischofs zu sehen.

H a m b u r g, 6. Januar 2003

Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Art.: 3

Hirtenwort von Erzbischof Dr. Werner Thissen

Anlässlich der Einführung von Erzbischof Dr. Werner Thissen wird Ihnen rechtzeitig ein Hirtenwort unseres neuen Erzbischofs zum Verlesen zukommen.

H a m b u r g, 6. Januar 2003

Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Art.: 4

30jähriges Bischofsjubiläum von Erzbischof em. Dr. Ludwig Averkamp

Am Montag, den 24. Februar 2003, am Fest des Hl. Apostels Matthias, feiert Erzbischof em. Dr. Ludwig Averkamp sein 30jähriges Bischofsjubiläum. Diesen Anlass begeht er mit einer Pontifikalamt um 18.15 Uhr, im St. Mariendom in Hamburg. Im Anschluss daran ist ein kleiner Empfang im St. Ansgar-Haus. Dazu lade ich herzlich ein.

H a m b u r g, 6. Januar 2003

**Dompropst Dr. Alois Jansen
- Diözesanadministrator -**

Art.: 5

Wirtschaftsplan 2003 des Erzbistums Hamburg

Der Wirtschaftsplan 2003 für das Erzbistum Hamburg setzt sich aus dem Vermögensplan, dem Investitionsplan, dem Ergebnisplan, dem Finanzplan und der Stellenübersicht zusammen.

Unter Mitwirkung des Kirchensteuerrates wird der Ergebnisplan 2003, der mit einem Jahresfehlbetrag von EUR 3.120.435,98 und einem gleichlautendem Bilanzverlust abschließt, festgestellt.

H a m b u r g, 16. Dezember 2003

**Dompropst Dr. Alois Jansen
- Diözesanadministrator -**

Art.: 6

Regional-KODA Nord-Ost - Beschlüsse der Regional-KODA Nord Ost vom 11./12.09.2002 -

In der Sitzung am 11./12.09.2002 in Magdeburg hat die Regional-KODA Nord-Ost folgendes beschlossen:

- I. Neufassung der DVO
1. Die Kirchliche Dienstvertragsordnung (DVO) wird ab 01.01.03 wie folgt neu gefasst:

Kirchliche Dienstvertragsordnung (DVO)

Präambel

- § 1 Allgemeines über den kirchlichen Dienst
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich
- § 4 Allgemeine Dienstpflichten
- § 5 Besondere Dienstpflichten
- § 6 Personalakte
- § 7 Einstellung
- § 8 Ärztliche Untersuchungen während des Arbeitsverhältnisses
- § 9 Versetzung und Abordnung
- § 9a Arbeitszeit
- § 9b Arbeitsversäumnis
- § 10 Arbeitsbefreiung
- § 10a Fort- und Weiterbildung
- § 11 Beschäftigungszeit
- § 11a Dienstzeit
- § 11b Ausschlussfrist zu § 11 und § 11a
- § 12 Dienstbezüge
- § 12a Fürsorge bei Krankheit
- § 13 Erholungsurlaub
- § 14 Ordentliche Kündigung
- § 15 Sonderregelung für unkündbare Mitarbeiter
- § 16 Außerordentliche Kündigung
- § 17 z.Zt. nicht besetzt
- § 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

- § 19 Sonstige Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 20 Zeugnis und Arbeitsbescheinigung
- § 21 Schutzkleidung, Dienstkleidung
- § 22 Schlichtungsverfahren
- § 23 Ausschlussfrist
- § 24 Inkrafttreten

Präambel

In Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten und unter Beachtung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ beschließt die Regional-KODA Nord-Ost die nachstehende Dienstvertragsordnung (DVO) für die (Erz-)Bistümer Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg.

Unter Beachtung der Belange der katholischen Kirche orientiert sich diese Dienstvertragsordnung an den Regelungen und Leistungen für Mitarbeiter im öffentlichen Dienst.

§ 1

Allgemeines über den kirchlichen Dienst

- (1) Der kirchliche Dienst ist eine seinem Wesen nach unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an den Aufgaben der katholischen Kirche. Dienstgeber und Mitarbeiter¹ bilden eine Dienstgemeinschaft und tragen gemeinsam zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung bei. Die Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in Treue und Erfüllung der allgemeinen und besonderen Dienstpflichten zu leisten.
- (2) Der Treue des Mitarbeiters muss von Seiten des Dienstgebers die Treue und Fürsorge gegenüber dem Mitarbeiter entsprechen.
- (3) Auf dieser Grundlage regeln sich alle Beziehungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter.

§ 2

Geltungsbereich

- (1) Die Dienstvertragsordnung (DVO) gilt für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern
 - a) der (Erz-)Bistümer Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg
 - b) von Pfarreien, Kirchengemeinden und deren Verbänden
 - c) von sonstigen kirchlichen Rechtsträgern und Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform, soweit diese nicht für ihre Mitarbeiter die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) anwenden.

¹Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dieser Ordnung mit der männlichen Form sowohl diese (z.B. „der Mitarbeiter“) als auch die weibliche Form (z. B. „die Mitarbeiterin“) einschlossweise bezeichnet.

(2) Die Dienstvertragsordnung gilt für alle Mitarbeiter mit Ausnahme der in § 3 genannten.

(3) Für Lehrer, die an Schulen in kirchlicher Trägerschaft im Zuständigkeitsbereich der Regional-KODA Nord-Ost angestellt sind, gilt die DVO nach Maßgabe der Bestimmungen in Anlage 20.

Für Referendare, die an Schulen in kirchlicher Trägerschaft angestellt sind, und für Lehrkräfte für katholischen Religionsunterricht an staatlichen Schulen gelten die Bestimmungen der Anlage 20 entsprechend.²

Im Erzbistum Hamburg finden im Bistumsteil Hamburg und im Bistumsteil Schleswig-Holstein die für vergleichbare Arbeitsverhältnisse geltenden jeweiligen Landesregelungen Anwendung.

§ 3

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Die DVO gilt nicht für:

- a) Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen, seelischen oder sonstigen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird;
- b) Mitarbeiter, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung, sofern die Anwendung der DVO nicht ausdrücklich schriftlich vereinbart ist;
- c) Mitarbeiter, die Arbeiten nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) verrichten;
- d) Mitarbeiter, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern nicht Anlage 7 zur DVO anzuwenden ist;
- e) leitende Mitarbeiter, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden;
- f) Mitarbeiter, die über die höchste Vergütungsgruppe dieser Ordnung hinausgehende Dienstbezüge erhalten;
- g) Beamte im Kirchendienst;
- h) Geistliche oder Ordensangehörige.

§ 4

Allgemeine Dienstpflichten

(1) Für das Arbeitsverhältnis gilt die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ in ihrer jeweiligen Fassung.

(2) Bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben sind die allgemeinen und für einzelne Berufsgruppen erlassenen kirchlichen Gesetze und Vorschriften zu beachten.

(3) Jeder Mitarbeiter hat seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung des ihm übertragenen Dienstes einzusetzen. Er soll jederzeit bemüht sein, sein fachliches Können zu erweitern. Er hat die für seinen Arbeitsbereich bestehenden Gesetze, Verwaltungsbestimmungen und Dienstanweisungen sowie die Anordnungen seines Vorgesetzten zu beachten.

§ 5

Besondere Dienstpflichten

(1) Das Gebot der Verschwiegenheit in allen dienstlichen Angelegenheiten besteht nicht nur während des Arbeitsverhältnisses, sondern auch nach dessen Beendigung.

(2) Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist zulässig. Über die Aufnahme einer Nebentätigkeit ist der Dienstgeber zu unterrichten. Eine Nebentätigkeit ist unzulässig, wenn dadurch die Arbeitskraft des Mitarbeiters oder berechnete Interessen des Dienstgebers erheblich beeinträchtigt werden. In diesem Fall kann der Dienstgeber eine Nebentätigkeit untersagen bzw. die Erlaubnis zur Nebentätigkeit einschränken.

Satz 2 gilt nicht für künstlerische, wissenschaftliche und journalistische Nebentätigkeiten.

(3) Die Mitarbeiter sind grundsätzlich verpflichtet, sich auf Verlangen des Dienstgebers in zumutbarem Umfang an der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter zu beteiligen.

(4) Der Mitarbeiter darf Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Dienstgebers annehmen. Werden dem Mitarbeiter Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Dienstgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

(5) Pflöbliche Behandlung des Eigentums der Einrichtungen und Sparsamkeit in seiner Verwendung gehören zu den selbstverständlichen Pflichten.

(6) Wenn der Mitarbeiter seine Dienstpflicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt, so haftet er dem Dienstgeber für den dadurch entstandenen Schaden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

§ 6

Personalakkte

(1) Für jeden Mitarbeiter ist eine Personalakte zu führen.

(2) Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu der Personalakte zu nehmen. Der Dienstgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen ge-

²Im Bistum Dresden-Meißen gilt die Anlage 20 nicht.

boten ist. Der Mitarbeiter kann von seiner Personalakte Abschriften oder Ablichtungen verlangen.

- (3) Der Mitarbeiter muss zu Beschwerden und Behauptungen jeder Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerungen sind zur Personalakte zu nehmen.

§ 7 Einstellung

- (1) Der Mitarbeiter wird durch den Rechtsträger der Einrichtung (Dienstgeber) oder den von diesem Bevollmächtigten eingestellt. Der Arbeitsvertrag ist vor Aufnahme der Arbeit schriftlich abzuschließen. Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweiligen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen; anderenfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

- (2) Zusätzliche Vereinbarungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit das in der Dienstvertragsordnung vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

- (3) Die Einstellung setzt die persönliche Eignung und die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, in der Regel die erforderliche Fachausbildung, voraus.

Der Dienstgeber kann die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses von einem Arzt seines Vertrauens verlangen.

- (4) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses sind Probezeit, sofern im Arbeitsvertrag nicht auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei demselben Dienstgeber eingestellt wird (siehe § 14 Abs. 3).

- (5) Bei Antritt des Dienstes ist der Mitarbeiter auf treue und gewissenhafte Erfüllung seines Dienstes und die Einhaltung der Verschwiegenheit sowie die Einhaltung der Bestimmungen zur Arbeitssicherheit zu verpflichten.

- (6) Der jeweilige Arbeitsvertrag bedarf gegebenenfalls der kirchenaufsichtlichen Genehmigung.

§ 8 Ärztliche Untersuchungen während des Arbeitsverhältnisses

- (1) Der Dienstgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Arzt seines Vertrauens feststellen lassen, ob der Mitarbeiter arbeitsfähig und frei von ansteckenden Krankheiten ist.

- (2) Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Einrichtungen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen

Abständen ärztlich zu untersuchen. Zur Verhütung übertragbarer Krankheiten sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten, die für bestimmte Tätigkeiten erlassen sind.

- (3) Entstehen dem Mitarbeiter aus vom Dienstgeber angeordneten oder gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen Kosten, die nicht anderweitig erstattet oder erlassen werden, sind sie vom Dienstgeber zu übernehmen.

§ 9 Versetzung und Abordnung

- (1) Der Mitarbeiter kann im Rahmen seiner vertraglich vorgesehenen Tätigkeit aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen in eine andere Einrichtung desselben Dienstgebers unter Wahrung des Besitzstandes versetzt oder bis zu sechs Monaten abgeordnet werden. Vor der Versetzung oder Abordnung ist der Mitarbeiter zu hören. Zu einer Versetzung, die mit der Zuweisung eines anderen dienstlichen Wohnsitzes verbunden ist, ist die Zustimmung des Mitarbeiters erforderlich.

- (2) Von einer Versetzung oder Abordnung des Mitarbeiters soll Abstand genommen werden, wenn sie ihm aus persönlichen Gründen nicht zumutbar ist (z. B. mit Rücksicht auf seine Familie).

- (3) Während der Probezeit (§ 7 Abs. 4) ist eine Versetzung oder Abordnung nur mit Zustimmung des Mitarbeiters zulässig.

§ 9a Arbeitszeit

Die Arbeitszeit aller Mitarbeiter bestimmt sich nach der Arbeitszeitregelung der Anlage 5 zur DVO. Daneben sind die Überstundenregelung in Anlage 6 zur DVO und die Bestimmungen über die Zeitzuschläge und die Überstundenvergütung in Anlage 6a zur DVO zu beachten.

§ 9b Arbeitsversäumnis

Der Mitarbeiter darf nur mit vorheriger Zustimmung des Dienstgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Dienstbezüge.

§ 10 Arbeitsbefreiung

- (1) Persönliche Angelegenheiten hat der Mitarbeiter unbeschadet der folgenden Regelungen außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

- (2) Als Fälle des § 616 BGB, in denen der Mitarbeiter unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) und der in Monats-

beträgen festgelegten Zulagen in nachstehend genanntem Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau 1 Arbeitstag
- b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils 2 Arbeitstage
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag
- d) 10-, 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum (Anlage 16 zur DVO) 1 Arbeitstag
- e) schwere Erkrankung
 - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn der Mitarbeiter deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- f) ärztliche Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese nachweislich während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten
- g) kirchliche Feier der Eheschließung des Mitarbeiters 2 Arbeitstage
- h) kirchliche Feier bei Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechende religiöse Feier eines Kindes des Mitarbeiters 1 Arbeitstag
- i) kirchliche Feier anlässlich des 25-jährigen Ehejubiläums des Mitarbeiters 1 Arbeitstag

j) Teilnahme an

- aa) Exerzitien oder Einkehrtagen sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse dies zulassen bis zu 3 Arbeitstage im Kalenderjahr

Auf Arbeitsbefreiungen nach diesem Buchstaben werden Arbeitsbefreiungen zur Teilnahme an Exerzitien und Einkehrtagen nach diözesanen Regelungen angerechnet.

- bb) Deutschen Katholikentagen bzw. Deutschen Evangelischen Kirchentagen sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse dies zulassen bis zu 2 Arbeitstage im Kalenderjahr

(3) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der regelmäßigen monatlichen Vergütung nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen kann. Die fortgezählten Beträge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.

(4) Der Dienstgeber kann aus anderen besonderen Anlässen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) bis zu drei Tagen gewähren, sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse dies zulassen.

(5) Der Mitarbeiter, der im Einverständnis mit dem Dienstgeber an fachlichen Fortbildungskursen teilnimmt, erhält hierfür im Kalenderjahr bis zu 5 Arbeitstage oder, wenn er regelmäßig mehr als 5 Arbeitstage in der Woche arbeitet, 6 Arbeitstage Arbeitsbefreiung. Diese ist auf einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub anzurechnen, soweit ein Bildungsurlaubsgesetz dem nicht entgegensteht.

Die Arbeitsbefreiung ist nicht auf den Erholungsurlaub anzurechnen. Für die Zeit der Arbeitsbefreiung werden die laufenden Dienstbezüge weitergewährt. Erkrankt ein Mitarbeiter während der Arbeitsbefreiung und kann er deshalb nicht an dem beruflichen Fortbildungskurs teilnehmen, so ist die Zeit der Erkrankung nicht auf die Arbeitsbefreiung anzurechnen, wenn die Krankheit durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wird. Der

Anspruch auf Arbeitsbefreiung ist nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragbar.

- (6) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.
- (7) Die Tätigkeit eines Mitarbeiters als Mitglied im Verwaltungsrat der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) oder in einem vergleichbaren Organ einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung des kirchlichen Bereichs ist dem Dienst gleichgestellt. Für diese Tätigkeit ist er zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben im notwendigen Umfang von seiner sonstigen Tätigkeit freizustellen.

§ 10a Fort- und Weiterbildung

- (1) Zur Förderung der Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderlich sind oder werden, hat der Mitarbeiter auf Verlangen des Dienstgebers an fachlichen und religiösen Veranstaltungen zur Fort- und Weiterbildung in zumutbarem Umfang teilzunehmen.
- (2) Nimmt der Mitarbeiter auf Veranlassung des Dienstgebers an einer Veranstaltung zur Fort- und Weiterbildung teil, so hat er – sofern keine entsprechenden Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen – Anspruch auf Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge und auf Kostenerstattung in dem für die Teilnahme erforderlichen Umfang.
- (3) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Dienstgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 2 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. Der Aufwendungsersatz ist vor Beginn der Maßnahme schriftlich zu regeln.

Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in dieser Zeit gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. Die Aufnahme an Kindes statt oder die Inobhutnahme steht dem gleich.

§ 11 Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres in

einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen worden ist.

Ist der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf seinen eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gelten vor dem Ausscheiden liegende Zeiten nicht als Beschäftigungszeit.

Dies gilt nicht,

- a) wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Gesundheitsbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsbeschädigung aufgelöst hat oder
- b) wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis spätestens zum Ende der Mutterschutzfrist aufgelöst hat oder
- c) wenn die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

Im Falle des Buchst. b gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nur bis zu 10 Jahren als Beschäftigungszeit im Sinne dieser Vorschrift.

- (2) Übernimmt ein Dienstgeber eine Einrichtung oder geschlossene Teile einer solchen, in der dieselbe Dienstvertragsordnung oder eine sonstige Regelung wesentlich gleichen Inhalts angewandt worden ist, so sind dem Mitarbeiter die bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 als Beschäftigungszeit anzurechnen.

§ 11a Dienstzeit

- (1) Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit (§ 11) sowie die nach den Absätzen 2 bis 4 anzurechnenden Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.

Die Dienstzeit ist schriftlich festzulegen und dem Mitarbeiter mitzuteilen.

- (2) Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis verbrachten Tätigkeit
- a) im Dienst der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform, wenn auf dieses Arbeitsverhältnis dieselbe Dienstvertragsordnung oder eine sonstige Regelung wesentlich gleichen Inhalts angewandt worden ist,
 - b) bei einem sonstigen Dienstgeber ganz oder teilweise, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für

die Einstellung war.

Die unter a und b genannten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grund beendet worden ist.

Dies gilt nicht,

aa) wenn der Mitarbeiter im Anschluss an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle oder Einrichtung desselben Dienstgebers oder zu einem anderen Dienstgeber im Sinne des Satzes 1 übergetreten ist oder

bb) wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit in Folge einer Gesundheitsbeschädigung oder einer in Ausübung oder in Folge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsbeschädigung aufgelöst hat oder

cc) wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis spätestens zum Ende der Mutterschutzfrist aufgelöst hat.

(3) Ausnahmsweise können in einem Arbeitsverhältnis verbrachte Tätigkeiten ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

(4) Anzurechnen sind ferner

a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten erfüllter Wehrpflicht in der NVA, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,

b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchst. a anzurechnen sind; Abs. 2 Satz 2 und 3 sind sinngemäß anzuwenden.

§ 11b

Ausschlussfrist zu § 11 und § 11a

Der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten nach Aufforderung durch den Dienstgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem vom Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag zu verlängern.

§ 12 **Vergütung**

Die Höhe der Vergütung ergibt sich aus der Vergütungsordnung (Anlage 1 zur DVO).

§ 12a **Fürsorge bei Krankheit**

Wer durch Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig wird, erhält Krankenbezüge nach Maßgabe der Anlage 1 zur DVO.

§ 13 **Erholungsurlaub**

Die Ansprüche des Mitarbeiters auf Erholungsurlaub, Urlaubsgeld und Sonderurlaub regeln sich nach Anlage 14 bzw. 14a oder 20 zur DVO.

§ 14 **Ordentliche Kündigung**

(1) Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse können von beiden Vertragsparteien ordentlich gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt für den Dienstgeber und den Mitarbeiter in den ersten zwölf Monaten des Arbeitsverhältnisses einen Monat zum Monatsschluss. Darüber hinaus beträgt sie für den Dienstgeber und den Mitarbeiter bei einer Beschäftigungszeit des Mitarbeiters

- | | |
|--------------------------------|-----------|
| a) bis zu fünf Jahren | 6 Wochen, |
| b) von mindestens fünf Jahren | 3 Monate, |
| c) von mindestens acht Jahren | 4 Monate, |
| d) von mindestens zehn Jahren | 5 Monate, |
| e) von mindestens zwölf Jahren | 6 Monate |

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

Kündigt der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit, soll er im Kündigungsschreiben den Kündigungsgrund angeben.

(4) Kündigt der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an (Änderungskündigung), so finden die Kündigungsfristen nach Abs. 2 uneingeschränkt Anwendung. Der Mitarbeiter kann eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Dienstgeber innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich erklären.

Der Vorbehalt erlischt, wenn der Mitarbeiter nicht fristgerecht das Arbeitsgericht anruft.

- (5) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 11) von 15 Jahren bei demselben Dienstgeber, frühestens jedoch nach dem vollendeten 40. Lebensjahr, ist der Mitarbeiter unkündbar, soweit nicht § 15 etwas anderes bestimmt.

§ 15

Sonderregelung für den unkündbaren Mitarbeiter

- (1) Dem nach § 14 Abs. 5 unkündbaren Mitarbeiter kann vom Dienstgeber außer nach § 16 Abs. 2 gekündigt werden, wenn der Mitarbeiter nicht weiterbeschäftigt werden kann, weil die Einrichtung, in der er tätig ist:
- a) wesentlich eingeschränkt oder
 - b) aufgelöst wird.
- (2) Liegen keine Kündigungsgründe nach § 15 Abs. 1 oder § 16 Abs. 2 vor, ist dem Dienstgeber eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen nicht gestattet. Der Dienstgeber kann jedoch beim Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe das Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Herabgruppierung des Mitarbeiters um eine Vergütungsgruppe kündigen. Sonstige wichtige Gründe sind dann gegeben, wenn eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist oder der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erbringen, die er nach seinem Arbeitsvertrag zu erbringen hat und die nachweislich für die Einstufung in seine Vergütungsgruppe maßgebend sind.
- (3) Eine Kündigung nach den Bestimmungen des Abs. 1 Buchst. a und Abs. 2 ist ausgeschlossen, wenn bei dem Mitarbeiter eine Leistungsminderung eingetreten ist, die durch einen Arbeitsunfall oder eine anerkannte Berufskrankheit im Sinne der §§ 8 und 9 SGB VII verursacht wurde, sofern die Leistungsminderung nicht auf einer vorsätzlichen oder grobfahrlässigen Handlung oder Unterlassung des Mitarbeiters beruht. Eine Kündigung ist auch dann ausgeschlossen, wenn eine Leistungsminderung auf einer durch langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 11) von mindestens 20 Jahren beruht und der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.
- (4) Die Kündigung eines unkündbaren Mitarbeiters (§ 14 Abs. 5) nach den Bestimmungen des § 15 ist nur mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres – für Lehrer und Lehrkräfte für katholische Religionslehre zum Schluss eines Schuljahres – zulässig. Lehnt der Mitarbei-

ter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß aufgelöst.

§ 16

Außerordentliche Kündigung

- (1) Beim Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Ein wichtiger Grund ist insbesondere

- a) ein Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse,
- b) ein sonstiger schwerer Verstoß gegen die kirchliche oder die staatliche Rechtsordnung,
- c) ein erheblicher Missbrauch des in den Mitarbeiter gesetzten Vertrauens,
- d) eine erhebliche Missachtung der Würde des Menschen,
- e) die Versagung oder Rücknahme einer Genehmigung oder Beauftragung (z.B. *missio canonica*), die zur Ausübung der vertraglich vereinbarten Tätigkeit unabdingbar ist,
- f) eine grobe Verletzung der Dienstpflichten.

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ist zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen des Dienstgebers und des Mitarbeiters die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (§ 14) oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 19 Abs. 1, 3 und 4) nicht zugemutet werden kann.

Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

- (2) Einem nach § 14 Abs. 5 unkündbaren Mitarbeiter kann aus einem in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Grunde fristlos gekündigt werden.

§ 17

z.Zt. nicht besetzt

§ 18

Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

- (1) Wird durch den Bescheid eines Rentenver-

sicherungsträgers festgestellt, dass der Mitarbeiter teilweise oder voll erwerbsgemindert, berufs- oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid dem Mitarbeiter zugeht, sofern der Mitarbeiter eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Dienstgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Dienstgeber Mittel beigesteuert hat. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach Bekanntgabe des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber vom Zugang des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach den §§ 36, 37, 40 oder 236 ff. SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt anstelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem das Gutachten dem Mitarbeiter bekannt gegeben worden ist.

- (2) Erhält der Mitarbeiter keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Dienstgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Dienstgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Mitarbeiters nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist, des unkündbaren Mitarbeiters (§ 14 Abs. 5) nach Ablauf einer Frist von 6 Monaten, zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen mit der Bekanntgabe des Rentenbescheides bzw. des Gutachtens des Arztes an den Mitarbeiter. Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber vom Zugang des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Bekanntgabe des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit (§ 102 oder § 314 b SGB VI) gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit seinen Hauptrechten und -pflichten von dem Tage an, der auf den nach Abs. 1 oder 2 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente auf Zeit bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.
- (4) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn der Mitarbeiter, der nur teilweise erwerbsgemindert ist, nach seinem vom Rentenversicherungsträger

festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden könnte, soweit der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt und dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

- (5) Liegt bei einem Mitarbeiter, der im Sinne des Schwerbehindertenrechts (Teil 2 des SGB IX) schwerbehindert ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen teilweiser Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Bekanntgabe des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

§ 19

Sonstige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf des Zeitraumes, für den sie eingegangen sind.
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch einen schriftlichen Auflösungsvertrag beendet werden.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ende des Monats, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet, für Lehrer und Lehrkräfte für katholische Religionslehre mit Ende des laufenden Schuljahres.
- (4) Bei einer ausnahmsweisen Beschäftigung des Mitarbeiters über den in Abs. 3 genannten Termin hinaus ist ein neuer schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen. In dem Dienstvertrag können die Bestimmungen der DVO mit Ausnahme von § 19 ganz oder teilweise abbedungen werden. Werden diese abbedungen, so hat der Mitarbeiter jedoch einen Anspruch auf eine Vergütung in der Höhe der Dienstbezüge der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Mitarbeiters entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag keine anderweitige Vereinbarung getroffen ist.
- (5) Absatz 4 Sätze 2 bis 4 gelten entsprechend für Mitarbeiter, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres eingestellt werden.

§ 20

Zeugnis und Arbeitsbescheinigung

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit,

das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

Bei Kündigung oder Abschluss eines Auflösungsvertrages hat der Mitarbeiter Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit.

Der Mitarbeiter ist berechtigt, aus triftigen Gründen während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis zu verlangen.

Auf Antrag ist dem Mitarbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhändigen.

§ 21

Schutzkleidung, Dienstkleidung

- (1) Soweit das Tragen von besonderer Kleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Dienstgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich gestellt. Sie bleibt Eigentum des Dienstgebers.
- (2) Die Reinigung dieser Kleidung erfolgt auf Kosten des Dienstgebers.

§ 22

Schlichtung

Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen.

Das Verfahren richtet sich nach der diözesanen Schlichtungsverfahrensordnung.

Das Recht des Mitarbeiters, fristgerecht ein staatliches Arbeitsgericht anzurufen, bleibt davon unberührt.

Im Einzelfall können Dienstgeber und Mitarbeiter einvernehmlich auf die Anrufung der Schlichtungsstelle verzichten.

Anmerkung zu Satz 3:

Die Fristen zur Anrufung staatlicher Gerichte werden durch die Anrufung der Schlichtungsstelle nicht berührt.

§ 23

Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit die DVO nichts anderes bestimmt.
- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruches aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 24

Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2003 in Kraft.

2. Für die Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg, den Ostteil des Erzbistums Berlin sowie den Mecklenburger Bereich des Erzbistums Hamburg wird in Anlage 1 zur DVO in Abschnitt XIV e Satz 1 ab 01.01.03 wie folgt gefasst:

Die Weihnachtswendung beträgt – unbeschadet des Abs. f – 75 v.H. der monatlichen Dienstbezüge des Monats September einschließlich der Zulagen, die in Monatsbeträgen ausgewiesen sind.

II.

Neufassung der Anlagen 6 und 6a zur DVO

1. Die Anlagen 6 und 6a zur DVO werden ab 01.10.02 wie folgt gefasst bzw. neu gefasst:

Anlage 6 zur DVO

Überstundenregelung

§ 1

Anordnung von Überstunden

- (1) Überstunden sind die auf Anordnung nach Maßgabe des Abs. 2 geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit nach Anlage 5 zur DVO für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiter zu verteilen.

Ist die Notwendigkeit von Überstunden voraussehbar, sind sie spätestens am Vortag anzukündigen.

- (2) Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats angeordnet werden. Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

§ 2

Abgeltung der Überstunden

- (1) Die vom Mitarbeiter geleisteten Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung bis zum Ende des nächsten Kalendermonats auszugleichen; die Frist für den Ausgleich kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter verlängert werden.
- (2) Ist ein Ausgleich der Überstunden und der Zeitzuschläge durch entsprechende Arbeitsbefreiung nach Abs. 1 nicht oder nicht im vollen Umfang möglich, erhält der Mitarbeiter für jede nicht ausgeglichene Überstunde die Überstundenvergütung entsprechend § 1 Abs. 2 der Anlage 6a zur DVO gezahlt.
- (3) Für Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen 1 bis 2 sind Überstunden durch die Vergütung (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) abgegolten.

- (4) Für Lehrer ist ein Ausgleich der Überstunden durch Arbeitsbefreiung nicht möglich. Die Abgeltung richtet sich nach der jeweiligen diözesanen, hilfsweise der staatlichen Regelung, soweit nicht Anlage 20 Anwendung findet.

§ 3

Berechnung der Überstunden

Bei der Berechnung der Überstunden sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Mitarbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- und nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

Anlage 6a zur DVO

Stunden-, Überstundenvergütung, Zeitzuschläge

§ 1

Stunden-, Überstundenabgeltung

- (1) Die Stundenabgeltung als Vergütung richtet sich nach der Stundenvergütungstabelle A in der Anlage 4a zur DVO.
- (2) Die Überstundenabgeltung besteht aus der Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlags nach § 2 Abs. 1.
- (3) z.Zt. nicht besetzt
- (4) Für Lehrer richtet sich die Überstundenabgeltung nach der KODA-Regelung, hilfsweise den staatlichen Regelungen, soweit nicht Anlage 20 Anwendung findet.

§ 2

Zeitzuschläge

- (1) Der Mitarbeiter erhält neben seinen Dienstbezügen (Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde für Überstunden in den Vergütungsgruppen

3 bis 4 b	15 vom 100
5 b	20 vom 100
5 c bis 10	25 vom 100

der Stundenvergütung vorrangig als Freizeitausgleich.

- (2) Die Zeitzuschläge je Stunde betragen für Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen 3 bis 10:
 - a) für Arbeit an Sonntagen sowie gesetzlichen und kirchlich gebotenen Feiertagen
15 Minuten Freizeitausgleich
 - b) für Nacharbeit (20.00 Uhr bis 6.00 Uhr)
10 Minuten Freizeitausgleich

- c) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr
5 Minuten Freizeitausgleich

- (3) Zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter können einzelvertraglich oder durch Vereinbarung mit der Mitarbeitervertretung für eine Einrichtung abweichende oder pauschalierende Regelungen getroffen werden, wenn die dienstlichen Belange dies erfordern oder die Mitarbeiter dies wünschen.

- (4) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht für Mitarbeiter im liturgischen und pastoralen Dienst.

2. Falls es bis zum 31.12.03 nicht zur Verabschiedung einer Sonderordnung für Mitarbeiter im pastoralen Dienst gekommen ist, tritt ab 01.01.04 für das Erzbistum Berlin und für die Bereiche Hamburg und Schleswig-Holstein des Erzbistums Hamburg bezüglich der Inhalte der Anlagen 6 und 6a zur DVO wieder der Status quo vom 30.09.02 in Kraft.

III.

Änderungen aufgrund der neuen Versorgungsordnung/Regelung zur Entgeltumwandlung

1. In der DVO und ihren Anlagen werden die Worte „nicht gesamtversorgungsfähig“ durch die Worte „nicht zusatzversorgungspflichtig“ ersetzt.
2. § 1 Abs. 5 der Anlage 9 zur DVO wird wie folgt neu gefasst:
Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig. Eine Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Anwartschaft auf Zusatzversorgung ist ausgeschlossen (vgl. § 17 Abs. 5 BetrAVG).
3. In Absatz 5 der Anlage 11a zur DVO bzw. für das Erzbistum Berlin in Absatz 6 der Anlage 11 zur DVO wird folgender 2. Satz angefügt:
Eine Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Anwartschaft auf Zusatzversorgung ist ausgeschlossen (vgl. § 17 Abs. 5 BetrAVG).
4. Die Regelungen in den Punkten 1 bis 3 gelten für den Westteil des Erzbistums Hamburg sinngemäß.
5. Die obigen Regelungen gelten ab 01.01.02.

H a m b u r g, 20. Dezember 2002

Dompropst Dr. Alois Jansen
Diözesanadministrator

Art.: 7

Ausbildung zur Gemeindereferentin/ zum Gemeindereferenten

Alle Interessentinnen und Interessenten, die die Ausbildung zur Gemeindereferentin / zum Gemeinde-

referenten im Herbst 2003 beginnen wollen, werden gebeten, sich im

Personalreferat Pastorale Dienste
Frau Karin Wilmes
Danziger Str. 52 a, 20099 Hamburg
Tel. 040/24877-345

zu melden.

Für das Erzbistum Hamburg gibt es verschiedene Ausbildungsstätten:

Katholischen Fachhochschule Nordrhein-Westfalen in Paderborn

Fachschule für kirchlichen Gemeindedienst in **Hildesheim**

Fachhochschule: Studiendauer 7 Semester
Voraussetzung: Fachhochschulreife
Bewerberfrist: 31. März 2003
Anschrift: Katholische Fachhochschule
Nordrhein-Westfalen
Abteilung Paderborn-
Fachbereich Theologie
Leostr. 19, 33098 Paderborn,
Tel. 05251/122 521

Fachschule: Studiendauer 6 Semester
Voraussetzung: Mittlere Reife und abgeschlossene
Berufsausbildung, Fachhoch-
schulreife oder Abitur und
sechsmonatiges Praktikum
Bewerberfrist: 30. Juni 2003 in Hildesheim
Anschriften: Fachschule für Kirchlichen
Gemeindedienst
Stiftskirchenweg 4,
31139 Hildesheim
Tel. 05121/400-0,
Fax 05121/4000-33

Weitere Auskünfte erhalten Sie im Personalreferat
Pastorale Dienste, Frau Karin Wilmes.

H a m b u r g, 6. Januar 2003

Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Art.: 8

Urlaubsvertretungen

I.

Urlaubsanmeldungen und Urlaubsvertretungen für Priester

1. Die Priester teilen den Urlaubstermin bzw. den Termin längerer Abwesenheit (z.B. Kuren) dem Dechanten mit.
2. Die Vertretungen sollen zunächst im Dekanat bzw. in der Region geregelt werden. Die Priester teilen dem Dechanten die Vertretung mit.

3. Sollte im Dekanat keine Vertretung möglich sein, wende man sich an das Erzbischöfliche Personalreferat Pastorale Dienste.

II.

Ausländische Gastpriester als Urlaubsvertretung

Für die Urlaubsvertretung in den Gemeinden stehen im Jahre 2003 in begrenzter Zahl ausländische Priester zur Verfügung und zwar jeweils 4 Wochen im Juli, August oder im September. Anmeldung bitte bis zum **1. März 2003** an das Personalreferat Pastorale Dienste, Danziger Str. 52 a, 20099 Hamburg.

H a m b u r g, 6. Januar 2003

Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Art.: 9

„Wem gehört die Welt?“ MISEREOR Fastenaktion 2003

Thema, Termine und Anregungen zum Mitmachen
MISEREOR lädt Sie und Ihre Gemeinde herzlich ein, sich an der Fastenaktion 2003 zu beteiligen. Gemeinsam soll ein eindrucksvolles Zeichen der Verbundenheit der Christen in Deutschland mit den Armen in den Ländern des Südens gesetzt werden. „Wem gehört die Welt?“ lautet das Leitwort der Aktion. Die Frage nach dem Zugang zu den natürlichen Ressourcen ist eine der Schlüsselfragen unserer Zeit. Sie will uns Christen auffordern, sich für eine gerechtere Verteilung der Güter dieser Erde einzusetzen.

Der Zugang zu sauberem Wasser, zu Ackerland, Fischgründen und Saatgut bleibt vielen Menschen vor allem in den Ländern des Südens verwehrt. Ein gerechter Ressourcenzugang ist nicht nur die Basis für menschenwürdiges Leben, sondern wird immer entscheidender für die Frage nach Krieg und Frieden.

Unser Engagement, unsere materielle Unterstützung und unser Gebet für die Bedürftigen sind Zeichen konkreter Nächstenliebe, wir sind dadurch verbunden mit den Menschen in den armen Ländern des Südens.

Eröffnung der MISEREOR-Fastenaktion

Stellvertretend für alle Diözesen wird die MISEREOR-Fastenaktion am Wochenende des 1. Fastensonntags (08./09. März 2003) in Mainz eröffnet.

Der 1. Fastensonntag in den Gemeinden
(08./09. März 2003)

Wir möchten Sie herzlich bitten, die Fastenaktion in Ihrer Gemeinde lebendig zu gestalten. Folgende Materialien können Sie schon ab dem ersten Fastensonntag einsetzen:

Hängen Sie bitte das Aktionsplakat an gut sichtbarer

Stelle in Ihrer Gemeinde aus.

In einem Sachheft werden die Hintergründe zur diesjährigen Fastenaktion durch eine Sachanalyse und Informationen aus konkreten Projekten von MISEREOR ausführlich erläutert.

Ein Aktionsheft bietet vielfältige Anregungen für die Gemeinde, sich mit dem Inhalt der diesjährigen Fastenaktion auseinander zu setzen.

Dieses Jahr gibt es wieder eine MISEREOR-Fastenzeitung, mit viel Informationen rund um die Fastenzeit und die Arbeit von MISEREOR. Bitte weisen Sie Ihre Gemeinde auf die Zeitung hin und legen Sie sie gut sichtbar aus. Eventuell kann die Zeitung auch gemeinsam mit dem Pfarrbrief ausgeliefert werden.

Der aus Togo stammende und in Duisburg lebende Künstler El Loko hat das MISEREOR-Hungertuch für die Jahre 2002/2003 gemalt. Das Tuch trägt den Titel „Augen-Blicke des Friedens“. Mit seinen ausdrucksstarken und farbenfrohen Menschengesichtern gibt das Hungertuch wichtige Impulse, um die Fastenzeit als Zeit der Besinnung, Umkehr und Solidarität zu erleben

Der MISEREOR-Fastenkalendar ist für Familien und Gruppen ein kurzweiliger Begleiter durch die Fastenzeit. Er sollte möglichst schon vor Beginn der Fastenzeit angeboten werden, da das erste Kalenderblatt mit dem Aschermittwoch beginnt.

Bei Kindern können Sie das Interesse für das Thema der Fastenaktion mit einem eigens gestalteten Comic wecken. Nach dem großen Erfolg in den letzten Jahren, wird auch diesmal wieder die Aktion „Talente-wucher“ durchgeführt: Sie bietet Kindern in Ihrer Pfarrgemeinde eine spannende Möglichkeit, sich für die Rechte der Kakaobohnenpflücker in Bolivien einzusetzen. Ein möglicher Rahmen für eine inhaltliche Einführung in das Thema wäre z.B. ein Familien-gottesdienst.

Für Jugendliche gibt es vielfältige Materialien zum Thema Biopiraterie, die zum Engagement innerhalb der diesjährigen Jugendaktion anregen. Dazu gehören ein Plakattflyer mit Comic, sowie ein Begleitheft mit Hintergrundinformationen über die konkrete Projektarbeit von MISEREOR.

Für Ihre Pfarrbriefe gibt es eine eigene Beilage; Sie können auch einen eigenen Pfarrbriefmantel abrufen, der so gestaltet ist, dass Sie ihn mit Ihrem Pfarrei-Logo und wichtigen Themen ergänzen können.

Der Opferstock in Ihrer Kirche sollte mit dem MISEREOR-Opferstockschild versehen werden.

Die Misereor-Aktion in den Gemeinden

Die Materialien zur Fastenaktion enthalten Anregungen und Hilfen zur Vorbereitung und Durchführung

von Veranstaltungen und Aktionen. Einige Beispiele:

Die Fastenaktion kann aufgegriffen werden in Gottesdiensten, Frühschichten und in der Katechese (siehe die Werkmappen mit CD-Rom zur Fastenaktion, Fastenkalendar sowie dem Hungertuch und den dazugehörigen Arbeitshilfen).

Viele Gemeinden bieten am MISEREOR-Sonntag ein Fastenessen an (siehe Fastenkalendar).

Die Aktion „Fasten für Gerechtigkeit“ bietet Gruppen die Möglichkeit, durch gemeinsames körperliches Fasten die Fastenzeit besonders intensiv zu erleben (siehe Arbeitshilfe „Fasten für Gerechtigkeit“).

Für Kinder und Jugendliche können besondere Aktivitäten angeboten werden (siehe Arbeitshilfen zur Kinderfastenaktion und zur Jugendaktion).

Mit der Aktion „Solidarität geht!“ ruft MISEREOR Pfarrgemeinden und Schulen zu Hungermärschen auf. Hilfen zur Vorbereitung, die die Durchführung so einfach wie möglich machen, gibt es im Aktionshandbuch.

Aktuelle Informationen und weitere Anregungen finden Sie auf der MISEREOR-Homepage: www.misereor.de (Zum Jahreswechsel mit neuem Internetauftritt!). Hier haben Sie auch die Möglichkeit, das Engagement Ihrer Gemeinde im Rahmen der Fastenaktion vorzustellen und sich mit anderen Gemeinden auszutauschen.

Die MISEREOR-Kollekte am 5. Fastensonntag
(6. April 2003)

Am 5. Fastensonntag (6. April) findet in allen Gottesdiensten die MISEREOR-Kollekte statt. Für die Gemeindemitglieder, die ihr Fastenopfer später abgeben, sollte der Opferstock nach Möglichkeit bis zum Sonntag nach Ostern stehen bleiben. Dann erfolgt die Abrechnung mit dem zuständigen Ordinariat/Generalvikariat. Das Fastenopfer der Kinder ist ebenfalls für die Aufgaben von MISEREOR bestimmt. Bitte überweisen Sie es gemeinsam mit der Kollekte.

Nach dem Wunsch der deutschen Bischöfe wird die MISEREOR-Kollekte ohne jeden Abzug für die Aufgaben von Misereor an die Bistumskasse weitergegeben.

Sobald das Ergebnis der Kollekte vorliegt, sollte es den Gemeindemitgliedern mit einem herzlichen Wort des Dankes bekanntgegeben werden.

MISEREOR-Materialien

Ein Verzeichnis mit allen Materialien zur Fastenaktion kann angefordert werden bei: MISEREOR, Postfach 1450, 52015 Aachen, Tel. 0180/52 00 210, Fax 0241/47 98 645. Informationen über die Fastenaktion finden Sie auch im Internet unter „www.misereor.de“. Dort können auch online Materialien bestellt werden.

H a m b u r g , 6. Januar 2003

Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Personalchronik des Erzbistums Hamburg

29. November 2002

G r o d e c k i, Michael, Pfarrer in Ahrensburg, Maria Hilfe der Christen und Bargtheide, St. Michael, wurde nach erfolgter Wahl kommissarisch zum Dechanten des Dekanates Stormarn-Lauenburg ernannt.

W o j z i s c h k e, Bernd, Pfarradministrator von Bützow, St. Antonius von Padua und Schwaan, St. Josef, mit Wirkung vom 1. Dezember 2002 auch zum Gefängnisseelsorger in der Justizvollzugsanstalt Bützow ernannt.

3. Dezember 2002

v a n d e L o o, Marie Theres, Gemeindereferentin in Westerland, St. Christophorus, scheidet mit Wirkung vom 1. Februar 2003 aus dem Dienst des Erzbistums Hamburg aus.

M a n u k SVD, Arnold, Kaplan des Gemeindeverbundes Christus König, Uetersen und Unbeflecktes Herz Mariens, Wedel, mit Wirkung vom 15. Januar 2003 vom Ordensoberen aus dem Dienst des Erzbistums Hamburg abberufen.

L o l a n T e l i SVD, P. Paskalis Calixtus, mit Wirkung vom 15. Januar 2003 zum Kaplan des Gemeindeverbundes Christus König, Uetersen und Unbeflecktes Herz Mariens, Wedel, ernannt.

10. Dezember 2002

M e r s c h e n d o r f, Anita, Gemeindereferentin in Hamburg-Altona, St. Marien und zugleich Ausbildungsleiterin für die Jahrespraktikanten/-innen und Gemeindeassistenten/-innen, Auftrag als Ausbildungsleiterin bis zum 31.7.2007 verlängert.

16. Dezember 2002

O t t o, Peter Andreas, Kaplan in Lübeck, Propstei Herz Jesu, mit Wirkung vom 1. Juni 2003 zum Pfarradministrator von Bad Bramstedt, Jesus guter Hirt, ernannt.

17. Dezember 2002

R a m i n g, Richard, Jugendbildungsreferent in der Landesstelle der Katholischen Jugend Hamburg, mit Wirkung vom 1. August 2003 mit der Leitung der

Katholischen Gefängnisseelsorge in Hamburg beauftragt.

19. Dezember 2002

W i a t e r e k, Karin, Gemeindeassistentin in Rostock, Christusgemeinde, mit Wirkung vom 1. Januar 2003 beauftragt als Gemeindeassistentin für den neuen Gemeindeverbund Christusgemeinde, Rostock und St. Josef, Rostock-Barnstorf.

H e l l w i g, Raphaela, Gemeindeassistentin in Schwerin, Propsteigemeinde St. Anna, mit Wirkung vom 1. Januar 2003 beauftragt als Gemeindeassistentin für den neuen Gemeindeverbund Propsteigemeinde St. Anna, Schwerin und St. Andreas, Schwerin-Mueßer-Holz.

Todesfälle

9. Dezember 2002

H i l l e, Josef, Pfarrer i.R., geb. 9.11.1914 in Georgswalde bei Filipsdorf, zum Priester geweiht 29.10.1939 in Rom.

19. Dezember 2002

L ü c k e r t z, Johannes, Pfarrer i.R., geb. 20.1.1927 in Osnabrück, zum Priester geweiht 30.11.1950 in Osnabrück.

Personalchronik des Bistums Osnabrück

Todesfall

10. Dezember 2002

G l o w a t z k i, Bruno, Pfarrer von Lähden-Holte-Lastrup, geboren am 25. August 1939 in Allenstein/Ostpr., zum Priester geweiht am 1. Februar 1969 in Osnabrück.

Anschriftenänderungen

Die Katholische Kirchengemeinde in Preetz hat eine neue Telefonnummer:

04342/79910-11; FAX: 04342/79910-15
E-Mail: christus.erloeser@kielnet.net

Deutsche Post AG
Postvertriebsstück
C 13713
Entgelt bezahlt
Katholische Verlagsgesellschaft mbH St. Ansgar,
Herrengaben 4, 20459 Hamburg
