

Outsourcing – Antwort der Deutschen Bischofskonferenz

- Mühsam ernährt sich das Eichhörnchen –

Wir erinnern uns:

- In 2016 berichtete eine Krankenhaus – MAV davon, dass bei ihnen bestimmte Dienste in eine Tochterfirma (nicht im Geltungsbereich der Grundordnung) ausgegliedert werden sollen. Ihre Frage an den Vorstand der DiAG-MAV war, ob dies überhaupt zulässig ist. Die Antwort des DiAG-MAV Vorstandes: Nach deutschem Arbeitsrecht ist dies zulässig, mit Blick auf die katholische Soziallehre und den Grundgedanken der Dienstgemeinschaft dürfte so etwas in kirchlichen Einrichtungen nicht geschehen.
- Vor dem Hintergrund, dass auch in anderen Einrichtungen Outsourcing aus wirtschaftlichen Gründen üblich war, wurde diese Frage Thema der Mitgliederversammlung 2016. Ergebnis der Mitgliederversammlung war die „Plöner Erklärung“, durch die alle Verantwortlichen aufgefordert wurden,
 - ⇒ dafür Sorge zu tragen, dass zukünftig im Erzbistum Hamburg keine Ausgliederung von MitarbeiterInnen stattfindet,
 - ⇒ dass bereits ausgegliederten ArbeitnehmerInnen eine Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber und damit in die Dienstgemeinschaft der Katholischen Kirche ermöglicht wird.
- Eine Reaktion der Dienstgeberseite auf unsere „Plöner Erklärung“ gab es nicht.
- Im Herbst 2017 berichtete die MAV des Malteserkrankenhauses in Flensburg von dem Vorhaben der Krankenhausleitung, eine bestimmte Mitarbeitergruppe outsourcen zu wollen.



INHALT:

Outsourcing—Antwort der Deutschen Bischofskonferenz

Sachgrundlose Befristungen — Einschränkungen für den Bereich der DVO

Informationen aus dem Bistum

- Der Vorstand der DiAG-MAV nahm diese Information zum Anlass, einen Brief an Erzbischof Heße zu schreiben, in dem er aufgefordert wurde, gegen die Praxis des Ausgliederns Stellung zu beziehen.
- Ein Antwortschreiben des stellvertretenden Generalvikars Bonekamp verwies lediglich darauf, dass es sich hier um ein bundesweites Problem handle und insofern eine bundesweite Klärung durch den VDD (= Verband der Diözesen Deutschlands und Rechtsträger der deutschen Bischofskonferenz) stattfinden müsse.
- Also schrieb der Vorstand der DiAG-MAV an den VDD mit der Bitte um Prüfung und Stellungnahme, ob das Ausgliedern von MitarbeiterInnen vor dem Hintergrund der Katholischen Soziallehre zulässig ist.
- Der VDD reagierte auf unsere Anfrage mit der Ankündigung, dass sich die Bischöfliche Arbeitsgruppe Arbeitsrecht und die Personalwesenkonferenz des VDD mit dieser Fragestellung auseinandersetzen würden.
- Nach einigen Nachfragen durch uns (eine Bearbeitung durch die oben genannte Arbeitsgruppe wurde mehrfach verschoben) erhielten wir nun im März 2019 eine Antwort.

Wir stellen euch hiermit die differenzierte Antwort zur weiteren Verwendung zur Verfügung.

Auf der Mitgliederversammlung im September werden wir uns Zeit nehmen, um die Antwort im Einzelnen zu bewerten.

VERBAND DER DIÖZESEN DEUTSCHLANDS
KÖRPERSCHAFT DES ÖFFENTLICHEN RECHTS



DiAG-MAV Erzbistum Hamburg
Herrn Norbert Klix
DiAG-MAV Vorsitzender
Lange Reihe 2
20099 Hamburg
Per Mail: geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de

Kaiserstraße 161
53113 Bonn

Dr. Martin Fuhrmann
Serviceeinheit Recht

Tel.: 0228/103-216
Fax: 0228/103-371
E-Mail: m.fuhrmann@dbk.de

AZ: -/ G 6208/19 sb

15. März 2019

Sehr geehrter Herr Klix,

in Ihrer Anfrage vom 20.11.2017 haben Sie in einem Anschreiben an den Verband eine grundsätzliche Frage zum Thema „Outsourcing“ gestellt. Ihre Frage lautete: „Verstößt der Dienstgeber einer katholischen Einrichtung gegen die katholische Soziallehre und damit gegen den Art. 1 der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ wenn er MitarbeiterInnen oder Mitarbeitergruppen aus dem kirchlichen Dienst ausgliedert?“

Den Hintergrund bildete nach Ihrer Darstellung die Beobachtung, dass katholische Einrichtungen (z.B. Altenheime und Krankenhäuser) bestimmte Dienstleistungen und die damit betrauten Mitarbeitergruppen, oftmals in den unteren Lohngruppen, ausgliedern, wobei Sie zwischen einer Ausgliederung an Fremdfirmen und kirchliche Tochterunternehmen differenzieren.

Wie Ihnen in zwischenzeitlich per Mail mitgeteilt habe, habe ich die von Ihnen aufgeworfene Frage im Herbst 2018 den Kolleginnen und Kollegen in der Personalwesenkommission des VDD zur Diskussion gestellt. Dort wurde das Thema eingehend erörtert. Die Erörterung hat gezeigt, dass das Thema in nahezu allen Diözesen eine Rolle spielt, allerdings in unterschiedlicher Intensität. Im Bereich der verfassten Kirche kommt der Materie eine untergeordnete Bedeutung zu, weil sich die überwältigende Mehrheit der Einrichtungen im System des kirchlichen Arbeitsrechts bewegt. Anders sieht die Situation im Bereich der Caritas aus, wo Ausgliederungen aufgrund des ökonomischen Leidensdrucks seit Jahren ein Dauerthema sind. Kennzeichnend für die ökonomischen Entwicklungen vieler sozialer Leistungserbringer sind Kürzungen, Deckelungen, Budgetierungen, zunehmend auch Ausschreibungen und wachsende bürokratische Vorgaben. Viele Träger von kirchlichen Einrichtungen begegnen diesen Herausforderungen, indem sie Dienste zurückfahren, ausgliedern, schließen, verkaufen oder indem sie sich zusammenschließen. Hinzu kommt, dass der TVöD in vielen Bereichen der sozialen Arbeit nicht mehr die anerkannte Leitwährung darstellt. Gerade in den Service-Bereichen liegen die AVR und die kirchlichen Arbeitsvertragsbedingungen, die sich am TVöD orientieren, im Vergütungsniveau teilweise bis zu 30% über den entsprechenden Tarifen im Handwerk und Dienstleistungsgewerbe. In Teilen sind die Konkurrenten der kirchlichen Anbieter überhaupt nicht tarifgebunden.

Das Thema „Ausgliederungen“ beschäftigt die Personalverantwortlichen in Kirche und Caritas schon seit vielen Jahren. Einige Teilnehmer der Diskussion in der PWK haben darauf verwiesen, dass in einigen Diözesen interne Handreichungen existieren, die den Umgang mit diesem Phänomen strukturieren und vereinheitlichen sollen. Auch der VDD hat den (Erz-)Diözesen in der Vergangenheit mehrfach Empfehlungen zum Umgang mit diesem Problem gegeben, zuletzt relativ ausführlich im Zusammenhang mit der Grundordnungsänderung 2011. Die meisten dieser Hinweise und Empfehlungen dürften aus meiner Sicht immer noch zutreffend sein, auch wenn sich seither manche Rahmenbedingungen geändert haben.

- a) Der Verband hat bereits 2011 darauf hingewiesen, dass beim Thema „Outsourcing“ zwei unterschiedliche Typen zu differenzieren sind: Das „externe“ Outsourcing ist vom „internen“ Outsourcing zu unterscheiden. Externes Outsourcing bedeutet die dauerhafte Auslagerung von bisher im eigenen kirchlichen Unternehmen erbrachten Dienstleistungen auf völlig fremde, nichtkirchliche Unternehmen (z.B. die Vergabe von Reinigungsdienstleistungen an einen nichtkirchlichen Anbieter oder die Übertragung eines kirchlichen Kindergartens auf einen kommunalen Träger). Demgegenüber versteht man unter dem Begriff des internen Outsourcings die Auslagerung bestimmter Funktionsbereiche in rechtlich selbständige Einheiten entweder innerhalb des Konzerns oder einer Beteiligungsgesellschaft. Beispiel: Eine selbständige 100%-ige Tochtergesellschaft eines kirchlichen Krankenhauskonzerns übernimmt für andere Einheiten die Gebäudereinigung.

- b) Externe Ausgliederungen lassen sich nach meiner Ansicht nicht generell verhindern oder verbieten, weil kein Rechtsträger – auch kein kirchlicher – verpflichtet werden kann, eine Dienstleistung oder eine Aufgabe, die er in der Vergangenheit selbst erbracht hat, auch in der Zukunft dauerhaft in Eigenregie zu erbringen. Ökonomische, personelle oder politische Gründe können einen Rechtsträger zu dieser Art der Auslagerung veranlassen; daher kann es in dieser Hinsicht keine „Ewigkeitsgarantien“ geben. In der Praxis bilden überwiegend Kosten- und Effizienzgründe den Auslöser für diesen Schritt. So haben z.B. manche (Erz-)Dözesen die Lohnbuchhaltung auf einen externen, nicht-kirchlichen Dienstleister übertragen. Dasselbe gilt teilweise auch für Reinigungsdienstleistungen, die ab einem gewissen Zeitpunkt nicht mehr durch eigenes Personal erbracht, sondern an privatwirtschaftliche nichtkirchliche Reinigungsfirmen vergeben werden. Externe Auslagerungen einzelner Dienstleistungen und Funktion bewerte ich grundsätzlich als „neutral“; sie sind Ausdruck der Unternehmensfreiheit, auf die sich auch kirchliche Einrichtungen berufen können. Selbstverständlich müssen auch bei der externen Vergabe rechtliche und ethische Standards beachtet werden, doch geht es hier nicht um die Grundsatzfrage, ob diese Fremdvergabe an Dritte an sich zulässig ist oder nicht, sondern vielmehr um die konkrete Ausgestaltung der Vergabe, auf die ich im Weiteren nicht eingehen will.
- c) Ganz anders fällt meine Beurteilung bei „internen“ Ausgliederungen aus, insbesondere wenn sie dazu dienen, kirchliches Arbeitsrecht, namentlich kirchliches Tarifrecht, zu umgehen. Solche Maßnahmen sehe ich vor dem Hintergrund der Glaubwürdigkeit des Dritten Weges als hochproblematisch an und lehne sie aus rechtlichen und kirchenpolitischen Gründen grundsätzlich ab. Interne Ausgliederungen, wenn sie dazu dienen, kirchliches Arbeitsrecht zu umgehen, tragen immer dazu bei, das Selbstbestimmungsrecht der Kirche zu schwächen und gefährden die Glaubwürdigkeit des kircheneigenen Weges der Arbeitsrechtsfindung. Ob dieses interne Outsourcing *sozialethisch* problematisch ist, hängt maßgeblich von der konkreten Ausgestaltung der Arbeitsvertragsbedingungen in der intern-ausgegliederten Funktionseinheit ab und kann daher nicht pauschal beantwortet werden.
- d) Nach meinem Dafürhalten kann die Unzufriedenheit mit den Arbeitsvertragsbedingungen, die auf dem Dritten Weg zustande gekommen sind (z.B. mit den AVR), eine interne Ausgründung grundsätzlich nicht rechtfertigen. Vielmehr müssten die Verantwortlichen alle systemimmanenten und systemkonformen Instrumente ausschöpfen, um eine Lösung innerhalb des Kirchlichen Arbeitsrechts zu finden. Alle Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen sehen Regelungen vor, wie durch einrichtungsspezifische Vereinbarungen für Einrichtungen oder für Teile von Einrichtungen mit Zustimmung der Kommission befristet oder unbefristet von den Flächentarifen abgewichen werden kann (vgl. z.B. § 14 AK-Ordnung). Daher wird vom jedem Rechtsträger zu erwarten sein, dass er die in der Ordnung vorgesehenen Instrumente nutzt (einschließlich der Möglichkeiten einer verbindlichen Schlichtung), um innerhalb des Systems des Dritten Weges sein Ziel zu erreichen.
- e) Dort, wo die Diözesen und die Diözesancaritasverbände in sachlich-personeller oder in rechtlicher Hinsicht Einfluss nehmen können, sollte darauf geachtet werden, dass solche Maßnahmen nicht gebilligt werden. Dort, wo diese Einflussmöglichkeiten nicht bestehen, wird man die „Ausgründungspolitik“ der einzelnen Rechtsträger kaum steuern können. Hier

bleibt nur die Feststellung, dass die ausgegliederten, rechtlich selbständigen Einheiten (meistens Tochtergesellschaften in der Rechtsform einer GmbH), die die „Grundordnung“ nicht in ihre Statuten übernommen haben, dem weltlichen Arbeitsrecht unterworfen sind. Kirchliches Arbeitsrecht findet auf diese Unternehmen keine Anwendung, unter anderem mit der Folge, dass in diesen Unternehmen Arbeitskampfmaßnahmen zulässig sind.

- f) Wenn von Seiten der Diözesen oder Diözesancaritasverbänden eine Möglichkeit der Einflussnahme besteht, sollte im Rahmen der Aufsicht – wenn die Ausgliederung schon nicht verhindert werden kann – wenigstens die Einhaltung gewisser Standards und Mindestbedingungen sichergestellt werden. Hierzu gehören u.a.
- Das Aufgabenfeld der auszugründenden Einheit darf nicht zum „klassischen“ Tätigkeitsfeld der Kirche gehören (Verkündigung, Erziehung, Bildung und Caritas).
 - Die auszugründende Einheit darf nicht im kirchlichen „Kerngeschäft“ tätig sein. Zum „Kerngeschäft“ gehören neben der Seelsorge auch Beraten, Betreuen, Heilen, Pflegen sowie alle begleitenden Tätigkeiten. Dazu zählen insbesondere auch solche Tätigkeiten, die als Alltagsbegleitung, Alltagsassistenz oder Fahrdienst bezeichnet werden. Ebenfalls gehören zum Kernbereich die Tätigkeiten Leiten und Verwalten in direkter personeller Interaktion mit den vorstehenden Bereichen. Ausgenommen vom Kernbereich sind Tätigkeiten, die organisatorisch und räumlich getrennt von den vorgenannten Tätigkeiten stattfinden und zu diesen in einer Lieferbeziehung stehen (in der Hauswirtschaft zum Beispiel die Mahlzeitenzubereitung in der Zentralküche; in der Verwaltung zum Beispiel die zentrale Gehaltsabrechnung oder die zentrale Produktion und Versorgung mit Software).
 - Die ausgenommenen Dienstleistungen müssen auch am allgemeinen Markt bei externen Dritten marktfähig sein.
 - Auch das Auftreten am Markt kann eine Rolle bei der Beurteilung des Einzelfalles spielen. Es macht einen Unterschied, ob die ausgegliederte Einheit eine Dienstleistung ausschließlich oder ganz überwiegend für kirchliche Rechtsträger Träger erbringt (dann sollte regelmäßig keine Ausgründung erfolgen) oder ob es diese jedem beliebigen Dritten anbietet (dann kann eine Ausgründung eher gerechtfertigt sein).
 - Auch wenn an der ausgegründeten Einheit in nennenswertem Umfang nichtkirchliche Gesellschafter (z.B. Kommunen, Private) beteiligt sind, lässt sich eine Ausgründung eher rechtfertigen, als bei einer 100%-igen Tochtergesellschaft eines katholischen Rechtsträgers.
 - Um soziale Mindeststandards in der ausgegründeten Einheit sicherzustellen, sollten Diözesen und Diözesancaritasverbände im Rahmen ihrer Aufsicht darauf achten, dass die Gesellschafter der ausgegründeten Einheit sich rechtlich verpflichten, ihren Mitar-

beitern eine betriebliche Altersversorgung zu gewähren, die Wahl eines Betriebsrats aktiv zu unterstützen und den Arbeitsverhältnissen nur Arbeitsvertragsbedingungen zugrunde zu legen, die in einem einschlägigen Tarifvertrag ausgehandelt wurden.

- g) Durch die Entscheidung des BVerfG vom 22.10.2014 (2 BvR 661/12, Rn. 94) wurde der Anwendungsbereich des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts eingeschränkt. Kirchliche Rechtsträger, die ganz überwiegend der Gewinnerzielung dienen, können danach das Privileg der Selbstbestimmung für sich nicht in Anspruch nehmen. Die Grundordnung hat diese Einschränkung explizit übernommen, vgl. Art. 2 Abs. 4. Für das Thema „Outsourcing“ hat das zur Folge, dass kirchliche Einrichtungen, die vorwiegend gewinnorientiert sind, kirchliches Arbeitsrecht nicht anwenden können. Werden also bestimmte Dienste (z.B. Reinigungsdienste) in eine GmbH ausgegliedert, die keinen Gemeinnützigkeitsstatus besitzt, darf in dieser Einrichtung nach Ansicht des BVerfG kirchliches Arbeitsrecht und damit auch der Dritte Weg nicht zu Anwendung kommen. Den Rechtsträgern muss klar sein, dass mit einer Entscheidung für die Gewinnerzielung sie wie normale Marktakteure den allgemeinen Regeln unterliegen und sie sich nicht mehr auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirche berufen können.

Wie Sie aus dieser unvollständigen Skizze ersehen können, lässt sich Ihre Frage, wenn man sich seriös mit ihr befasst, nicht plakativ und holzschnittartig beantworten. Arbeitsrechtliche, staatskirchenrechtliche, sozialetische und ökonomische Aspekte sind hier untrennbar miteinander verwoben. Es gibt eine Vielzahl von Fallkonstellationen, die zu jeweils unterschiedlichen Bewertungen führen. Wie eingangs erwähnt, halte ich Konstellationen des externen Outsourcings für generell unproblematischer und „systemunkritischer“, sofern bestimmte Standards eingehalten werden. Anders fällt mein Urteil bei kircheninternen Ausgründungen aus: Hier kann aus meiner Sicht kein Zweifel daran bestehen, dass sie grundsätzlich zu verhindern sind, wenn sie das Ziel verfolgen, kirchliche Arbeitsvertragsbedingungen zu umgehen. Sie sind im Prinzip abzulehnen, weil sie dazu beitragen, die Einheitlichkeit des kirchlichen Dienstes aufs Spiel setzen, das Selbstbestimmungsrecht der Kirche unterminieren, den Dritten Weg gefährden und die Spaltung der kirchlichen Bellschaften voranzutreiben. Interne Ausgliederungen können aus meiner Sicht – wenn überhaupt – nur Notlösungen darstellen, die nur in absoluten Ausnahmefällen gerechtfertigt sind. Diese Option muss wirklich unabweisbar sein und wenn von ihr Gebrauch gemacht wird, muss das sozial verantwortlich und mit notwendigem Augenmaß geschehen. Außerdem sollten immer Lösungen gesucht werden, die reversibel, also umkehrbar sind.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dr. Martin Fuhrmann

Sachgrundlose Befristung – Einschränkungen für den Bereich der DVO

Veränderte Rechtslage — rückwirkend ab 01. April 2019

Am 29. November 2018 hat die Regional-KODA Nord-Ost den, zuvor durch den Vermittlungsausschuss gefassten Vorschlag zur verkürzten Laufzeit einer sachgrundlosen Befristung mehrheitlich beschlossen. Mit der Veröffentlichung im Amtsblatt 5 / 2019 wird dieser Beschluss rechtskräftig.

B. Beschluss 5/ 2018 der Regional-KODA Nord-Ost : Änderung von § 30 Abs. 1 DVO

„§ 30 Absatz 1 Befristete Arbeitsverträge“ der DVO lautet ab 1. April 2019:

(1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des
Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer
gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von

Arbeitsverträgen zulässig. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes soll bei Mitarbeitern von EG 1 bis EG 5 bzw. S 2 bis S 4 die Dauer von höchstens zwölf Monate, im Übrigen die Dauer von höchstens achtzehn Monate nicht überschreiten

Dies bedeutet, dass für alle MitarbeiterInnen aus den Entgeltgruppen bis EG 5 und S 4 ein sachgrundlos befristeter Vertrag nur bis zu einer Laufzeit von max. 1 Jahr gelten soll. Mitarbeiter aller anderen Entgeltgruppen ab EG 6 und S 5 sollen nur noch einen sachgrundlos befristeten Vertrag über 18 Monate bekommen.



Informationen aus dem Bistum



„HERR, ERNEUERE
DEINE KIRCHE UND
FANGE BEI MIR AN.“



ERNEUERUNGSPROZESS DER KATHOLISCHEN KIRCHE IM NORDEN

Das Erzbistum Hamburg befindet sich seit November 2016 in einem Erneuerungsprozess, der es ermöglichen soll, die katholische Kirche von morgen zu gestalten. Damit dies gelingt, wurde unter Beteiligung zahlreicher Menschen im gesamten Bistum der sogenannte Pastorale Orientierungsrahmen entwickelt und durch Erzbischof Stefan in Kraft gesetzt (www.erzbistum-hamburg.de/POR).

Hinzu kommt die wirtschaftliche Perspektive und die Frage, was mit den zur Verfügung stehenden Mitteln in Zukunft möglich gemacht werden kann. Die Ergebnisse zahlreicher Berechnungen und Analysen wurden daher von verschiedenen Experten im sogenannten Wirtschaftlichen Orientierungsrahmen zusammengetragen (www.erzbistum-hamburg.de/WOR).

Wohin das Geld in Zukunft fließt – Laien stellen die Weichen mit

Nun geht es darum, die pastorale und die wirtschaftliche Seite miteinander zu verbinden: Gottnah und menschnah, so will sich das Erzbistum Hamburg für die Zukunft ausrichten. Da die finanziellen Ressourcen jedoch begrenzt sind, muss in der nächsten Etappe des Erneuerungsprozesses festgelegt werden, wofür das Geld künftig ausgegeben wird.

Erzbischof Stefan erarbeitet hierzu gemeinsam mit elf von ihm berufenen Personen eine Neugewichtung der Aufgabenbereiche des Erzbistums. Daraus ergibt sich, wofür in Zukunft die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel (insbesondere Kirchensteuern) ausgegeben werden sollen. Dazu begibt sich die Gruppe auf den Weg einer „Geistlichen Unterscheidung“. Die Grundlage für diese Erarbeitung bilden alle bisherigen Vorarbeiten des Erneuerungsprozesses.

Geistliche Unterscheidung: Gemeinschaftliches Hören auf den Heiligen Geist mit dem Ziel, den Willen Gottes in der gegebenen Situation zu erfahren. Ein solcher Prozess der Unterscheidung geht auf die „Geistlichen Übungen“ des hl. Ignatius von Loyola zurück und ist heute in der Kirche immer öfter zu finden.

„HERR, ERNEUERE DEINE KIRCHE UND FANGE BEI MIR AN.“

GEISTLICHE UNTERSCHIEDUNG – WORUM GEHT ES?

Bestimmung und Gewichtung von Aufgaben- und Ausgabenfeldern

- ▶ Wirtschaftliche und finanzielle Entscheidungen sollen auf der Grundlage von pastoralen, inhaltlichen Überlegungen zur zukünftigen Ausrichtung der Kirche im Erzbistum Hamburg getroffen werden.
- ▶ Der Wirtschaftliche Orientierungsrahmen (WOR) und der Pastorale Orientierungsrahmen (POR) sollen miteinander verbunden werden.
- ▶ Die Brücke bildet der Prozess der Geistlichen Unterscheidung.
- ▶ Hilfsmittel sind die pastoralen Indikatoren (abgeleitet aus dem POR) und eine detaillierte Beschreibung sämtlicher Aufgaben und Ausgaben des Erzbistums.

TEILNEHMER_INNEN

Charakteristika

- ▶ Vom Erzbischof berufen
- ▶ Erfahrung in persönlichem und gemeinschaftlichem Gebet
- ▶ Verständnis für die Komplexität der wirtschaftlichen Fakten
- ▶ Unterstützung des Verfahrens zur Ausrichtung des Erzbistums für die Zukunft



Foto: Julia Starke

v.l. Pfr. Peter Wohs, P. Bernhard Heindl SJ*, Thomas de Nocker*, Tobias Riedel, Peter Schädel, Ulrike Imbusch, Jaqueline Rath, Julia Most, Erzbischof Stefan, Claudia Kolf van Melis, Harald Strotmann, Sr. Maria Magdalena Jardin, Peter Geyer, Michael Roschanski, Sr. Gudrun Steiß* * begleitend dabei



WIE ES JETZT WEITERGEHT

Aktuell gibt es 13 Ausgabenfelder (z.B. Pfarreien und pfarrliche Pastoralangebote, Schule, Kita oder Beleg- und Ordenshäuser), auf die sich die derzeit 750 Kostenstellen des Bistumshaushalts aufteilen.

Als Ergebnis der Geistlichen Unterscheidung soll beschrieben werden, was die einzelnen Ausgabenfelder zukünftig auszeichnen soll und wie die jeweils Verantwortlichen die Felder weiterentwickeln sollen. Weiterhin werden Aussagen zur prozentualen Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel auf die jeweiligen Ausgabenfelder gemacht.

Die auf dieser Basis entwickelten Strategien und Schwerpunktsetzungen der jeweiligen Ausgabenfelder dienen dem Wirtschaftsrat als Grundlage, um den künftigen Haushaltsplan zu erstellen (www.erzbistum-hamburg.de/WiR).

Insgesamt wird diese Weichenstellung schrittweise bis zum Jahr 2030 in der Haushaltsplanung des Erzbistums umgesetzt sein.

Überblick des Geistlichen Unterscheidungsprozesses

Auftakttag am 5. Mai	Vorbereitung auf erstes Wochenende	Erstes Wochenende 14.–16. Juni	Vorbereitung auf zweites Wochenende	Zweites Wochenende 28.–30. Juni
Kennenlernen Geistlicher Einstieg Einführung in den Prozess und die Grundlagen- dokumente	Beschäftigung mit den Dokumenten Klärung von Rückfragen Austausch der Teilnehmenden Geistliche Vorbereitung	Fokus auf die heutigen und zukünftigen Aufgaben im Lichte des Pastoralen Orientierungs- rahmens	Klärung von Rückfragen Verschrift- lichung von Ideen/Proto- koll Austausch der Teilnehmenden Geistliche Vorbereitung	Fokus auf die Verteilung der Ausgaben für die zukünftigen Aufgaben und darauf aufbauende Handlungs- empfehlungen

Im September 2019 wird eine ausführliche Dokumentation und Präsentation der Ergebnisse veröffentlicht.

„HERR, ERNEUERE DEINE KIRCHE UND FANGE BEI MIR AN.“

BEGLEITUNG IM GEBET

Bitte begleiten Sie den Geistlichen Unterscheidungsprozess mit Ihrem persönlichen Gebet und im gemeinschaftlichen Gebet in Ihrer Gemeinde. Unterstützen Sie damit unseren Erzbischof sowie die Frauen und Männer, die sich intensiv mit der Frage nach der Neugewichtung von Aufgaben- und Ausgabenfeldern befassen.

- A) Wir bitten für unseren Erzbischof Stefan und alle Frauen und Männer, die ihm in diesen Wochen beratend zur Seite stehen: Schenke ihnen den Geist der Unterscheidung und die stärkende Kraft der Zuversicht ...
- B) Wir alle tragen Mitverantwortung für die Zukunft unseres Erzbistums und der ganzen Kirche. Wir bitten in diesen Wochen für unseren Erzbischof und alle Frauen und Männer, die ihm beratend zur Seite stehen: Schenke ihnen den Geist der Unterscheidung, damit anstehende Beschlüsse Wege in die Zukunft weisen ...
- ... Gott, unser Vater: Wir bitten dich, erhöre uns!

Weitere Infos und Material

www.erzbistum-hamburg.de/Erneuerungsprozess

Stand: Mai 2019



Am Mariendom 4
20099 Hamburg
www.erzbistum-hamburg.de

DiAG-MAV in Erzbistum Hamburg

Lange Reihe 2
20099 Hamburg
Tel. 040/18011971
Fax 040/18073829

E-Mail: geschaeftsstelle@diag-mav-hamburg.de