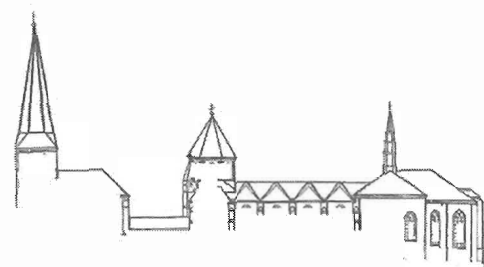


# Kirchliches Amtsblatt



## Bistum Essen

Stück 12

53. Jahrgang

Essen, 08.10.2010

Inhalt

### Verlautbarungen der deutschen Bischöfe

- Nr. 120 Aufruf der deutschen Bischöfe zum Weltmissionssonntag 2010..... 155
- Nr. 121 Aufruf der deutschen Bischöfe zum Diaspora-Sonntag 2010 ..... 156
- Nr. 122 Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz..... 156

### Verlautbarungen des Bischofs

- Nr. 123 Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28.06.2010 zur Änderung der KAVO ..... 160
- Nr. 124 Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28.06.2010 zur Änderung der Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse ..... 176

- Nr. 125 Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28.06.2010 zur Änderung der Ordnung für Praktikanten..... 177
- Nr. 126 Änderung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. .... 177
- Nr. 127 Beschluss der Regional-Kommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 18.05.2010..... 181
- Nr. 128 Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 24.06.2010... 181

### Bekanntmachungen des Bischöflichen Generalvikariates

- Nr. 129 Hinweise zur Durchführung der Missions-Kampagne Sonntag der Weltmission am 24.10.2010 ..... 184
- Nr. 130 Hinweise zum Diaspora-Monat 2010..... 185

## Verlautbarungen der deutschen Bischöfe

### Nr. 120 Aufruf der deutschen Bischöfe zum Weltmissionssonntag 2010

Liebe Schwestern und Brüder im Glauben!

Am 24. Oktober feiert die Kirche den Sonntag der Weltmission. Zusammen mit den Katholiken in aller Welt lassen wir uns an diesem Tag an unsere gemeinsame Sendung erinnern. Wir sind berufen, allen Menschen die Botschaft des Glaubens zu bezeugen.

In diesem Jahr begeht die Kirche den 100. Geburtstag der seligen Mutter Teresa. Schon zu ihren Lebzeiten wurde sie aufgrund ihres unermüdlichen Einsatzes zugunsten der Armen hoch verehrt. Der diesjährige Sonntag der Weltmission knüpft an dieses Lebenszeugnis an und stellt das vielfältige pastorale Engagement indischer Ordensfrauen in den Mittelpunkt. Viele dieser von MISSIO unterstützten Ordensschwestern setzen sich für Menschen ein, die in Indien aufgrund ihrer Kaste, ihrer Religion oder Rasse diskriminiert werden – ein selbstloser Dienst, mit dem ein glaubwürdiges Zeugnis für Jesus Christus abgelegt wird.

„Geh und handle genauso“ (Lk 10,37): Dieses biblische Wort gilt für die Ordensfrauen, die dem Vorbild Mutter Teresas in Indien folgen. Es richtet sich auch an uns.

Wir Bischöfe bitten Sie, liebe Schwestern und Brüder, um Ihr Gebet und Ihre großzügige Spende für die Kirche in Afrika und Asien.

Würzburg, 26.04.2010

Für das Bistum Essen

+ Dr. Franz-Josef Overbeck

Bischof von Essen

Dieser Aufruf soll am Sonntag, dem 17.10.2010, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) verlesen werden. Der Ertrag der Kollekte ist ausschließlich für MISSIO (Aachen und München) bestimmt.

**Nr. 121 Aufruf der deutschen Bischöfe zum Diaspora-Sonntag 2010**

Liebe Schwestern und Brüder im Glauben!

Freiheit ist eines der großen Sehnsuchts Worte der Menschheit. Der Apostel Paulus beschreibt sie aufgrund der Erlösung als Geschenk Jesu Christi: "Zur Freiheit hat uns Christus befreit" (Gal 5,1). Sein Kommen in diese Welt, seine Botschaft vom Reich Gottes, sein Leben und Leiden, sein Sterben und seine Auferstehung zeigen, dass Gott jeden Menschen bedingungslos liebt. So werden wir frei – das größte Geschenk Gottes an uns.

An diesen Gedanken knüpft das Motto der diesjährigen Diaspora-Aktion des Bonifatiuswerkes der deutschen Katholiken an: "Freiraum für den Glauben – Bezeugen. Bewahren. Bewegen." Wir alle suchen und brauchen Freiräume, Atemräume des Glaubens, in denen Menschen Gemeinschaft erfahren, Gott begegnen und Antworten auf die zentralen Fragen des Lebens finden. Das Bonifatiuswerk hilft unseren Glaubensgeschwistern in der deutschen, nordeuropäischen und baltischen Diaspora, solche Freiräume zu erschließen: Freiräume für die christliche Erziehung junger Menschen, Freiräume für karitatives Handeln, Freiräume für die Glaubensweitergabe von Mensch zu Mensch.

Wir deutschen Bischöfe laden Sie herzlich zum Gebet für unsere Schwestern und Brüder in der Diaspora ein. Zugleich bitten wir Sie: Helfen Sie ihnen durch eine Spende für das Bonifatiuswerk am kommenden Sonntag.

Würzburg, 26.04.2010

Für das Bistum Essen

+ Dr. Franz-Josef Overbeck

Bischof von Essen

Dieser Aufruf soll am Sonntag, dem 14.11.2010, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) verlesen oder den Gemeinden in einer anderen geeigneten Weise bekannt gemacht werden. Die Kollekte am Diaspora-Sonntag ist ausschließlich für das Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken bestimmt und ohne Abzüge weiterzuleiten.

**Nr. 122 Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz**

EINFÜHRUNG

**Grundsätzliches**

1. In ihrer Verantwortung für den Schutz der Würde und Integrität junger Menschen haben sich die deutschen Bischöfe auf die folgenden Leitlinien verständigt. Sie schreiben damit die Leitlinien von 2002 fort.

Die Leitlinien 2010 sollen eine abgestimmte Vorgehensweise im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz gewährleisten. Sie sind Grundlage für die von den Diözesanbischöfen für ihre jeweilige Diözese zu erlassenden Regelungen. Katholischen Rechtsträgern, die nicht in diözesaner Zuständigkeit stehen, wird die entsprechende Übernahme der Leitlinien dringend empfohlen.

Opfer sexuellen Missbrauchs bedürfen besonderer Achtsamkeit. Sie müssen vor weiterer sexueller Gewalt geschützt werden. Ihnen und ihren Angehörigen müssen bei der Aufarbeitung von Missbrauchserfahrungen Unterstützung und Begleitung angeboten werden.

Sexueller Missbrauch vor allem an Kindern und Jugendlichen ist eine verabscheuungswürdige Tat. Dies gilt besonders, wenn Kleriker oder Ordensangehörige sie begehen. Nicht selten erschüttert der von ihnen begangene Missbrauch bei den Opfern – neben den möglichen schweren psychischen Schädigungen – zugleich auch das Grundvertrauen in Gott und die Menschen. Die Täter fügen der Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Sendung schweren Schaden zu. Es ist ihre Pflicht, sich ihrer Verantwortung zu stellen.

**Der Begriff des "sexuellen Missbrauchs" im Sinne der Leitlinien**

2. Diese Leitlinien beziehen sich auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches, soweit sie an Minderjährigen begangen werden.

3. Zusätzlich finden sie entsprechende Anwendung bei Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Kindern und Jugendlichen eine Grenzüberschreitung darstellen.

#### ZUSTÄNDIGKEITEN

##### **Ernennung eines Beauftragten und Einrichtung eines Beraterstabs**

4. Der Diözesanbischof beauftragt eine geeignete Person (oder mehrere Personen) als Ansprechperson für Verdachtsfälle auf sexuellen Missbrauch an Minderjährigen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst.

5. Die beauftragte Person soll nicht zur Leitung des Bistums gehören. Werden mehrere Personen beauftragt, soll mindestens eine von ihnen nicht zur Leitung des Bistums gehören.

6. Name und Anschrift der beauftragten Person werden auf geeignete Weise bekannt gemacht, insbesondere im Amtsblatt und auf der Internetseite des Bistums.

7. Der Diözesanbischof richtet zur Beratung in Fragen zum Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger einen ständigen Beraterstab ein. Diesem gehören insbesondere Frauen und Männer mit psychiatrisch-psychotherapeutischem, möglichst auch forensisch-psychiatrischem, sowie juristischem Sachverstand und fundierter fachlicher Erfahrung und Kompetenz in der Arbeit mit Opfern sexuellen Missbrauchs an. Dem Beraterstab können auch Personen angehören, die im kirchlichen Dienst beschäftigt sind. Im Einzelfall können weitere fachlich geeignete Personen hinzugezogen werden.

8. Die Verantwortung des jeweiligen Diözesanbischofs bleibt unberührt.

9. Mehrere Diözesanbischofe können gemeinsam einen überdiözesanen Beraterstab einrichten.

##### **Zuständigkeiten der beauftragten Person**

10. Die beauftragte Person nimmt Hinweise auf sexuellen Missbrauch an Minderjährigen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Bereich entgegen und nimmt eine erste Bewertung der Hinweise auf ihre Plausibilität vor.

11. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind verpflichtet, diesbezügliche Sachverhalte und Hinweise, die ihnen zur Kenntnis gelangen, der beauftragten Person mitzuteilen. Etwaige gesetzliche Schweigepflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen Stellen (z. B. Jugendamt i. S. d. § 8a SGB VIII, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

12. Der Diözesanbischof wird von der beauftragten Person unverzüglich informiert. Sofern es sich um Ordensangehörige handelt, ist auch der Ordensobere zu informieren.

##### **Zuständigkeiten bei Ordensangehörigen**

13. Der Diözesanbischof ist zuständig in Fällen von Ordensangehörigen, die in bischöflichem Auftrag tätig sind, unbeschadet der Verantwortung der Ordensoberen.

14. In anderen Fällen liegt die Zuständigkeit bei den jeweiligen Ordensoberen. Ihnen wird dringend nahegelegt, den örtlich betroffenen Diözesanbischof über Fälle sexuellen Missbrauchs oder Verdachtsfälle in ihrem Verantwortungsbereich sowie über die eingeleiteten Schritte zu informieren.

#### VORGEHEN NACH KENNTNISNAHME EINES HINWEISES

##### **Gespräch mit dem mutmaßlichen Opfer**

15. Wenn ein mutmaßliches Opfer (ggf. seine Eltern oder Erziehungsberechtigten) über einen Verdacht des sexuellen Missbrauchs informieren möchte, vereinbart die beauftragte Person ein Gespräch. Der Diözesanbischof bestimmt, wer seitens der Diözese an diesem Gespräch teilnimmt. Das mutmaßliche Opfer (ggf. seine Eltern oder Erziehungsberechtigten) kann zu dem Gespräch eine Person des Vertrauens hinzuziehen. Zu Beginn des Gesprächs wird auf die Möglichkeit hingewiesen, dass der Missbrauchsverdacht der Strafverfolgungsbehörde mitgeteilt wird (vgl. Nr. 27).

16. Dem Schutz des mutmaßlichen Opfers und dem Schutz vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, wird besondere Beachtung beigemessen.

17. Das Gespräch wird protokolliert. Das Protokoll soll von dem mutmaßlichen Opfer (ggf. seinen Eltern oder Erziehungsberechtigten) unterzeichnet werden.

18. Das mutmaßliche Opfer (ggf. seine Eltern bzw. Erziehungsberechtigten) wird über die Möglichkeit einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden informiert.

19. Der Diözesanbischof wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert.

##### **Gespräch mit der beschuldigten Person**

20. Sofern dadurch die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, führt ein Vertreter des Dienstgebers – eventuell in Anwesenheit der beauftragten Person – ein Gespräch mit der beschuldigten Person. Der Schutz des mutmaßlichen Opfers muss in jedem Fall sichergestellt sein, bevor das Gespräch statt-

findet. In dem Gespräch wird die beschuldigte Person mit dem Vorwurf oder Verdacht konfrontiert, und es wird ihr Gelegenheit gegeben, sich dazu zu äußern.

21. Die beschuldigte Person kann eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.

22. Die beschuldigte Person wird über die Möglichkeit der Aussageverweigerung informiert. Zur Selbstanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden wird ihr dringend geraten.

23. Das Gespräch wird protokolliert. Das Protokoll soll von allen Anwesenden unterzeichnet werden.

24. Der Diözesanbischof wird über das Ergebnis des Gespräches von dem Vertreter des Dienstgebers informiert.

25. Auch der beschuldigten Person gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Sie steht – unbeschadet erforderlicher vorsorglicher Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung.

#### **Unterstützung der staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden**

26. Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen vorliegen, leitet ein Vertreter des Dienstgebers die Informationen an die staatliche Strafverfolgungsbehörde und – soweit rechtlich geboten – an andere zuständige Behörden (z. B. Jugendamt i. S. d. § 8a SGB VIII, Schulaufsicht) weiter. Rechtliche Verpflichtungen anderer kirchlicher Organe bleiben unberührt.

27. Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Wunsch des mutmaßlichen Opfers (bzw. dessen Eltern oder Erziehungsberechtigten) entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere mutmaßliche Opfer ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.

28. Die Gründe für den Verzicht auf eine Mitteilung bedürfen einer genauen Dokumentation, die von dem mutmaßlichen Opfer (ggf. seinen Eltern bzw. Erziehungsberechtigten) zu unterzeichnen ist.

#### **Untersuchung im Rahmen des kirchlichen Strafrechts**

29. Unabhängig von den staatlichen straf- und zivilrechtlichen Verfahren ist bei Klerikern eine "kirchenrechtliche Voruntersuchung" gemäß can. 1717 und 1719 CIC durchzuführen. Diese bedient sich – soweit gegeben – der Ergebnisse der staatlichen Strafverfolgungsbehörden.

30. Bestätigt die "kirchenrechtliche Voruntersuchung" den Verdacht sexuellen Missbrauchs, informiert der Diözesanbischof den Apostolischen Stuhl, der darüber entscheidet, wie weiter vorzugehen ist (gemäß Motu Proprio "Sacramentorum sanctitatis tutela" vom 30.4.2001 in Verbindung mit Art. 16 der "Normae de gravioribus delictis" vom 21.5.2010).

#### **Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls**

31. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen vor, entscheidet der Diözesanbischof über das weitere Vorgehen. Soweit es die Sachlage erfordert, stellt der Diözesanbischof die beschuldigte Person vom Dienst frei und hält sie von allen Tätigkeiten fern, bei denen Minderjährige gefährdet werden könnten (vgl. Art. 19 der "Normae de gravioribus delictis").

32. Der beschuldigten Person kann auferlegt werden, sich vom Dienstort fernzuhalten.

33. Die beauftragte Person ist über die beschlossenen Maßnahmen und den jeweiligen Stand der Umsetzung zu informieren. Der Diözesanbischof bestimmt eine Person, die seitens der Diözese das mutmaßliche Opfer (ggf. seine Eltern bzw. Erziehungsberechtigten) unterrichtet.

34. Soweit für den staatlichen Bereich darüber hinausgehende Regelungen gelten, finden diese entsprechende Anwendung.

35. Erweist sich ein Vorwurf oder Verdacht als unbegründet, werden die notwendigen Schritte unternommen, um den guten Ruf der fälschlich beschuldigten oder verdächtigten Person wiederherzustellen.

#### **Vorgehen bei nicht aufgeklärten Fällen**

36. Wenn der Verdacht des sexuellen Missbrauchs weder nach staatlichem Recht noch nach kirchlichem Recht aufgeklärt wird, z. B. weil Verjährung eingetreten ist, jedoch tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, die die Annahme eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen rechtfertigen, gelten die Nrn. 31, 32 und 34 entsprechend. Zugleich ist zu prüfen, inwieweit die zuständigen kirchlichen Stellen selbst die Aufklärung des Sachverhalts herbeiführen können. Dabei sollen auch ein forensisch-psychiatrisches Gutachten zur Risikoabschätzung und ggf. auch ein Glaubhaftigkeitsgutachten zur Aussage des mutmaßlichen Opfers eingeholt werden.

#### **HILFEN**

##### **Hilfen für das Opfer**

37. Dem Opfer und seinen Angehörigen werden Hilfen angeboten oder vermittelt. Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. Zu den Hilfsangeboten gehören seelsorgliche und therapeutische Hilfen. Das Opfer kann Hilfe nicht-

kirchlicher Einrichtungen in Anspruch nehmen. Diese Möglichkeit besteht auch, wenn der Fall verjährt oder die beschuldigte Person verstorben ist.

38. Für die Entscheidung über die Gewährung von konkreten Hilfen ist der Diözesanbischof zuständig.

39. Bei der Gewährung von Hilfen für ein Missbrauchsopfer ist ggf. eng mit dem zuständigen Jugendamt oder anderen Fachstellen zusammenzuarbeiten.

### **Hilfen für betroffene kirchliche Einrichtungen, Dekanate und Pfarreien**

40. Die Leitungen der betroffenen kirchlichen Einrichtungen, Dekanate und Pfarreien werden von dem Vertreter des Dienstgebers über den Stand eines laufenden Verfahrens informiert. Sie und ihre Einrichtungen bzw. Dekanate und Pfarreien können Unterstützung erhalten, um die mit dem Verfahren und der Aufarbeitung zusammenhängenden Belastungen bewältigen zu können.

#### KONSEQUENZEN FÜR DEN TÄTER

41. Gegen im kirchlichen Dienst Tätige, die Minderjährige sexuell missbraucht haben, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienst- oder arbeitsrechtlichen Regelungen vorgegangen.

42. Die betreffende Person wird nicht in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im kirchlichen Bereich eingesetzt.

43. Soweit die betreffende Person im kirchlichen Dienst verbleibt, wird ein forensisch-psychiatrisches Gutachten eingeholt, das konkrete Angaben darüber enthalten soll, ob und ggf. wie der Täter so eingesetzt werden kann, dass es nicht zu einer Gefährdung von Minderjährigen kommt. Täter, bei denen eine behandelbare psychische Störung vorliegt, sollen sich einer Therapie unterziehen.

44. Die forensisch-psychiatrische Einschätzung dient der Entscheidungsfindung des Diözesanbischofs.

45. Es obliegt dem Diözesanbischof, dafür Sorge zu tragen, dass die von ihm verfügten Beschränkungen oder Auflagen eingehalten werden. Das gilt bei Klerikern auch für die Zeit des Ruhestands.

46. Wird ein Kleriker oder Ordensangehöriger, der eine minderjährige Person sexuell missbraucht hat, innerhalb der Diözese versetzt, und erhält er einen neuen Dienstvorgesetzten, wird dieser über die besondere Problematik und eventuelle Auflagen unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften schriftlich informiert.

Bei Versetzung oder Verlegung des Wohnsitzes in eine andere Diözese wird der Diözesanbischof bzw. der Ordensobere, in dessen Jurisdiktionsbe-

reich der Täter sich künftig aufhält, entsprechend der vorstehenden Regelung in Kenntnis gesetzt.

Gleiches gilt gegenüber einem neuen kirchlichen Dienstgeber und auch dann, wenn der sexuelle Missbrauch nach Versetzung bzw. Verlegung des Wohnsitzes sowie nach dem Eintritt in den Ruhestand bekannt wird.

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst, die ihren Arbeitsbereich innerhalb kirchlicher Einrichtungen wechseln, ist der neue Vorgesetzte unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften schriftlich zu informieren.

#### ÖFFENTLICHKEIT

47. Eine angemessene Information der Öffentlichkeit unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Betroffenen wird gewährleistet.

#### PRÄVENTION

### **Auswahl von Klerikern, Ordensangehörigen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst**

48. Von Personen, die haupt- oder nebenberuflich in der Kinder- und Jugendarbeit eingesetzt werden sollen, ist entsprechend den gesetzlichen Regelungen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis einzuholen.

49. Wenn Anlass zur Sorge besteht, dass bei einer Person Tendenzen zu sexuellem Fehlverhalten vorliegen, wird eine forensisch-psychiatrische Begutachtung angeordnet.

### **Aus- und Fortbildung**

50. Die Aus- und Fortbildung enthält im Rahmen der allgemeinen Persönlichkeitsbildung die offene Auseinandersetzung mit Fragen der Sexualität, vermittelt Kenntnisse über sexuelle Störungen und gibt Hilfen für den Umgang mit der eigenen Sexualität.

51. Die für die Aus- und Fortbildung Verantwortlichen sowie die für die Personalführung Verantwortlichen nehmen sich der in ihrem Zuständigkeitsbereich tätigen Personen an, die ein auffälliges Verhalten zeigen, um persönliche Schwierigkeiten in einem frühen Stadium anzusprechen und Hilfen zur Bewältigung aufzuzeigen.

52. Die Personalverantwortlichen im kirchlichen Bereich sowie die beauftragten Personen der Diözesen bilden sich zur Missbrauchsproblematik regelmäßig fort.

### **VORGEHEN BEI SEXUELLEM MISSBRAUCH MINDERJÄHRIGER DURCH EHRENAMTLICH TÄTIGE PERSONEN**

53. Personen, die sich des sexuellen Missbrauchs Minderjähriger schuldig gemacht haben, werden auch in der ehrenamtlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im kirchlichen Bereich nicht eingesetzt.

54. Bei sexuellem Missbrauch Minderjähriger durch ehrenamtlich tätige Personen im kirchlichen Dienst gelten diese Leitlinien bezüglich der notwendigen Verfahrensschritte und Hilfsangebote entsprechend.

Die vorstehenden Leitlinien hat der Ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz am 23.08.2010 verabschiedet. Sie gelten zunächst für drei Jahre. Vor Verlängerung ihrer Geltungsdauer sollen sie einer Überprüfung unterzogen werden.

Würzburg, 23.08.2010

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

## Verlautbarungen des Bischofs

### **Nr. 123 Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28.06.2010 zur Änderung der KAVO**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 28.06.2010 beschlossen:

I. Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt, Seite 157ff.), zuletzt geändert am 28.10.2009 (Kirchliches Amtsblatt 2009, Seite 213ff.), wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 5 erhält folgende Fassung:

„Für die Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst gelten die in Anlage 29 aufgeführten besonderen Regelungen.“

2. § 14 Absatz 8 wird gestrichen.

3. § 20 Abs. 1 erhält einen Satz 2 folgenden Wortlauts:

„Ab dem 1. Januar 2010 richtet sich die Eingruppierung der Mitarbeiterin im Erziehungsdienst (§ 1 Absatz 5) vorläufig nach den Eingruppierungsmerkmalen des § 1 Absatz 1 der Anlage 29.“

4. § 23 erhält einen Satz 2 folgenden Wortlauts:

„Für Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst (§ 1 Absatz 5) gilt abweichend von Satz 1 die Entgelttabelle in § 1 Absatz 3 der Anlage 29.“

5. § 24 wird wie folgt geändert:

a) Abs. 3 Satz 1 erhält folgende neue Fassung:

„Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer

Hinweis:

Im Bistum Essen gilt weiterhin die Verfahrensordnung (KABL Stück 19 vom 19.12.2008). Diese wird im Hinblick auf die Leitlinien überarbeitet. Sobald die Überarbeitung abgeschlossen ist, wird die Neufassung vom Bischof in Kraft gesetzt und im Amtsblatt veröffentlicht.

Leistung gemäß § 25 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit\* innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

\* Siehe auch § 25 Absatz 3.“

b) Nach Absatz 4 wird ein neuer Absatz 5 folgenden Wortlauts eingefügt:

„(5) Abweichend von den Absätzen 1 bis 4 gelten für Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst (§ 1 Absatz 5) die Regelungen in § 1 Absatz 4 der Anlage 29.“

6. § 24a erhält einen Absatz 4 folgenden Wortlauts:

„(4) Abweichend von den Absätzen 1 bis 3 gelten für Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst (§ 1 Absatz 5) die Regelungen in § 1 Absatz 4 der Anlage 29.“

7. § 25 Abs. 4 Satz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 ab 1. Januar 2010 weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 80 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 50 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 80 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15).“

8. § 26 Abs. 2 Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v. H. entspricht bis zu einem Beschluss der

Regional-KODA über einen höheren Vomhundertsatz das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen

- ab 1. Januar 2010 1,25 v. H.,
- ab 1. Januar 2011 1,50 v. H.,
- ab 1. Januar 2012 1,75 v. H. und
- ab 1. Januar 2013 2,00 v. H.\*

der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Mitarbeiter der jeweiligen Einrichtung im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung, auf deren Arbeitsverhältnis diese Ordnung inklusive ihrer Entgeltregelungen Anwendung findet.“

9. An § 26 Abs. 2 Satz 1 wird folgende Fußnote angefügt:

“\*Die jeweilige Änderung des Vomhundertsatzes erfolgt zeit- und inhaltsgleich zu den entsprechenden Änderungen im Bereich des TVöD-VKA.“

10. § 26a Abs. 1 in der bis zum 31. Dezember 2010 gültigen Fassung wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird die Zahl “12 v. H.” durch die Zahl “15 v. H.” ersetzt.

b) Die Fußnote zu Abs. 1 Satz 1 erhält einen Satz 2 folgenden Wortlauts:

“Im Jahr 2011 beträgt demnach der Vomhundertsatz 18 %, im Jahr 2012 21 % und ab dem Jahr 2013 24 %.“

11. § 26 a Absatz 1 in der nach dem 31. Dezember 2010 gültigen Fassung wird wie folgt geändert:

a) Die Zahl “12” wird durch die Zahl “18” ersetzt.

b) Die Fußnote erhält einen Satz 2 folgenden Wortlauts:

“Im Jahr 2012 beträgt demnach der Vomhundertsatz 21 % und ab dem Jahr 2013 24 %.“

12. In § 41 Absatz 2 werden an das Wort “Kalendervierteljahres” ein Komma und folgende Worte angefügt: “im Erziehungsdienst auch zum Schluss des Monats Juli.“

13. § 46a wird wie folgt neu gefasst:

#### **“§ 46a Altersteilzeitarbeit / Flexible Altersarbeitszeit**

“Für die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit oder flexibler Altersarbeitszeit finden die Bestimmungen der Anlagen 22 und 22a Anwendung.“

14. § 60w wird wie folgt neu gefasst:

#### **“§ 60w Beschlüsse der Regional-KODA vom 28. Juni 2010**

“Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 27. Februar 2010 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen dieser Ordnung, die auf den Beschlüssen der Regional-

KODA vom 28. Juni 2010 beruhen, nur, wenn sie dies bis 31. Dezember 2010 schriftlich unter Vorlage der Lohnsteuerkarte beantragen. Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 27. Februar 2010 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht.“

15. An Anlage 3 wird eine Anlage 4 folgenden Wortlauts angefügt:

### **“Bestimmungen für Einmalzahlungen**

#### **§ 1 Einmalige Pauschalzahlung 2010**

(1)\* Für das Jahr 2010 erhalten Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2009 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach §§ 20, 21 und 60v in Verbindung mit § 11 Abs. 5 Anlage 27 und Anlage 5b eingruppiert waren und deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. Dezember 2009 begonnen hat, eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 250 Euro, fällig mit dem Entgelt für den Monat Dezember 2010, sofern sie für mindestens einen Tag im Jahr 2010 bis zum 31. Dezember 2010 Anspruch auf Entgelt haben und das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt besteht.

\*Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass

- der Entgeltfortzahlung wegen Freistellung gemäß § 14 Abs. 5
  - der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 30 Abs. 2)
  - der Entgeltfortzahlung bei Erholungsurlaub (§ 36 Abs. 1 Satz 1)
  - der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsbefreiung (§ 40 Abs. 1)
- und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 30 Abs. 3 bis 9), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 200 RVO.

(2) Absatz 1 gilt auf schriftlichen Antrag hin entsprechend für am 1. Oktober 2005 übergeleitete Mitarbeiter im Sinne von § 1 Abs. 1 Anlage 27, denen in dem Zeitraum des Absatzes 1 eine andere Tätigkeit übertragen wurde, die zu einer neuen Eingruppierung nach §§ 20, 21 und 60v in Verbindung mit § 11 Abs. 5 Anlage 27 und Anlage 5b geführt hat. Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiter, die von ihrem Antragsrecht nach § 4 Abs. 7 Anlage 29 keinen Gebrauch gemacht haben.

(3) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 31. Dezember 2009.

(4) Keine Pauschalzahlung erhalten Mitarbeiter, auf die am 1. Januar 2010 die Anlage 29 (Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst) Anwendung gefunden hat.

(5) Die einmalige Pauschalzahlung steht anspruchsberechtigten Mitarbeitern nur einmal zu.

## § 2 Einmalige Sonderzahlung 2011

(1)\* Die Mitarbeiter erhalten mit dem Entgelt für den Kalendermonat Januar 2011 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 240 Euro, wenn sie an mindestens einem Tag dieses Monats Anspruch auf Entgelt haben.

\* Die Fußnote zu § 1 Abs. 1 dieser Anlage findet entsprechende Anwendung.

(2) § 28 Abs. 1 Satz 1 gilt entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Januar 2011. Beginnt das Arbeitsverhältnis erst nach dem 1. Januar 2011, sind die Verhältnisse des ersten Tages des Arbeitsverhältnisses maßgeblich.

(3) Wird im Laufe des Monats Januar 2011 ein neues Arbeitsverhältnis begonnen, wird kein weiterer Anspruch begründet.

(4) Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

## § 3 Pauschalzahlung für den Erziehungsdienst

(1)\* Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst, deren Arbeitsverhältnis spätestens am 1. November 2009 begonnen hat, erhalten eine einmalige Pau-

schalzahlung in Höhe von 125 Euro, sofern sie in der Zeit vom 1. November 2009 bis 31. Dezember 2009 für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt hatten und das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2009 bestand.

\* Die Fußnote zu § 1 Abs. 1 dieser Anlage findet entsprechende Anwendung.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen, die von ihrem Antragsrecht nach § 4 Abs. 7 Anlage 29 keinen Gebrauch gemacht haben.

(3) § 28 Abs. 1 Satz 1 gilt entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 31. Dezember 2009.

(4) Die einmalige Pauschalzahlung steht anspruchsberechtigten Mitarbeiterinnen nur einmal zu."

16. Die Anlage 5 erhält folgende Fassung:

## "Entgelttabelle (§ 23 KAVO) gültig vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010 (monatlich in Euro)

| Entgeltgruppe | Grundentgelt |          | Entwicklungsstufen |          |            |          |
|---------------|--------------|----------|--------------------|----------|------------|----------|
|               | Stufe 1      | Stufe 2  | Stufe 3            | Stufe 4  | Stufe 5    | Stufe 6  |
| 15            | 3.683,25     | 4.086,56 | 4.236,72           | 4.773,01 | 5.180,59   | 5.448,74 |
| 14            | 3.335,74     | 3.700,42 | 3.914,94           | 4.236,72 | 4.730,11   | 4.998,25 |
| 13            | 3.075,10     | 3.410,82 | 3.593,17           | 3.947,11 | 4.440,50   | 4.644,30 |
| 12            | 2.756,55     | 3.056,87 | 3.485,90           | 3.861,31 | 4.343,98   | 4.558,49 |
| 11            | 2.660,01     | 2.949,62 | 3.164,13           | 3.485,90 | 3.952,49   | 4.167,00 |
| 10            | 2.563,48     | 2.842,35 | 3.056,87           | 3.271,39 | 3.678,97   | 3.775,51 |
| 9             | 2.264,23     | 2.509,85 | 2.638,57           | 2.981,79 | 3.249,94*  | 3.464,45 |
| 8             | 2.119,43     | 2.348,96 | 2.456,23           | 2.552,76 | 2.660,01   | 2.727,58 |
| 7             | 1.984,29     | 2.198,80 | 2.338,24           | 2.445,50 | 2.525,94   | 2.601,03 |
| 6             | 1.945,67     | 2.155,89 | 2.263,16           | 2.365,05 | 2.434,77   | 2.504,50 |
| 5             | 1.864,15     | 2.064,73 | 2.166,62           | 2.268,53 | 2.343,61   | 2.397,24 |
| 4             | 1.771,91     | 1.962,83 | 2.091,54           | 2.166,62 | 2.241,70   | 2.285,68 |
| 3             | 1.742,96     | 1.930,65 | 1.984,29           | 2.070,10 | 2.134,45   | 2.193,45 |
| 2             | 1.607,80     | 1.780,49 | 1.834,12           | 1.887,75 | 2.005,73** | 2.129,09 |
| 1             |              | 1.432,98 | 1.458,72           | 1.490,90 | 1.520,92   | 1.598,15 |

\* Endstufe für Mitarbeiter, die aus der Vergütungsgruppe K V b ohne Aufstieg und aus K V b nach Aufstieg aus K V c übergeleitet werden; Stufe 5 nach neun Jahren in der Stufe 4.

\*\* Endstufe für Mitarbeiter, die aus der Vergütungsgruppe K X mit Aufstieg nach K IX übergeleitet werden."



**"Entgelttabelle (§ 23 KAVO)**  
**gültig vom 1. Januar 2011 bis 31. Juli 2011**  
(monatlich in Euro)

| Entgeltgruppe | Grundentgelt |          | Entwicklungsstufen |          |            |          |
|---------------|--------------|----------|--------------------|----------|------------|----------|
|               | Stufe 1      | Stufe 2  | Stufe 3            | Stufe 4  | Stufe 5    | Stufe 6  |
| 15            | 3.705,35     | 4.111,08 | 4.262,14           | 4.801,65 | 5.211,67   | 5.481,43 |
| 14            | 3.355,75     | 3.722,62 | 3.938,43           | 4.262,14 | 4.758,49   | 5.028,24 |
| 13            | 3.093,55     | 3.431,28 | 3.614,73           | 3.970,79 | 4.467,14   | 4.672,17 |
| 12            | 2.773,09     | 3.075,21 | 3.506,82           | 3.884,48 | 4.370,04   | 4.585,84 |
| 11            | 2.675,97     | 2.967,32 | 3.183,11           | 3.506,82 | 3.976,20   | 4.192,00 |
| 10            | 2.578,86     | 2.859,40 | 3.075,21           | 3.291,02 | 3.701,04   | 3.798,16 |
| 9             | 2.277,82     | 2.524,91 | 2.654,40           | 2.999,68 | 3.269,44*  | 3.485,24 |
| 8             | 2.132,15     | 2.363,05 | 2.470,97           | 2.568,08 | 2.675,97   | 2.743,95 |
| 7             | 1.996,20     | 2.211,99 | 2.352,27           | 2.460,17 | 2.541,10   | 2.616,64 |
| 6             | 1.957,34     | 2.168,83 | 2.276,74           | 2.379,24 | 2.449,38   | 2.519,53 |
| 5             | 1.875,33     | 2.077,12 | 2.179,62           | 2.282,14 | 2.357,67   | 2.411,62 |
| 4             | 1.782,54     | 1.974,61 | 2.104,09           | 2.179,62 | 2.255,15   | 2.299,39 |
| 3             | 1.753,42     | 1.942,23 | 1.996,20           | 2.082,52 | 2.147,26   | 2.206,61 |
| 2             | 1.617,45     | 1.791,17 | 1.845,12           | 1.899,08 | 2.017,76** | 2.141,86 |
| 1             |              | 1.441,58 | 1.467,47           | 1.499,85 | 1.530,05   | 1.607,74 |

\* Endstufe für Mitarbeiter, die aus der Vergütungsgruppe K V b ohne Aufstieg und aus K V b nach Aufstieg aus K V c übergeleitet werden; Stufe 5 nach neun Jahren in der Stufe 4.

\*\* Endstufe für Mitarbeiter, die aus der Vergütungsgruppe K X mit Aufstieg nach K IX übergeleitet werden."

**"Entgelttabelle (§ 23 KAVO)**  
**gültig ab 1. August 2011**  
(monatlich in Euro)

| Entgeltgruppe | Grundentgelt |          | Entwicklungsstufen |          |            |          |
|---------------|--------------|----------|--------------------|----------|------------|----------|
|               | Stufe 1      | Stufe 2  | Stufe 3            | Stufe 4  | Stufe 5    | Stufe 6  |
| 15            | 3.723,88     | 4.131,64 | 4.283,45           | 4.825,66 | 5.237,73   | 5.508,84 |
| 14            | 3.372,53     | 3.741,23 | 3.958,12           | 4.283,45 | 4.782,28   | 5.053,38 |
| 13            | 3.109,02     | 3.448,44 | 3.632,80           | 3.990,64 | 4.489,48   | 4.695,53 |
| 12            | 2.786,96     | 3.090,59 | 3.524,35           | 3.903,90 | 4.391,89   | 4.608,77 |
| 11            | 2.689,35     | 2.982,16 | 3.199,03           | 3.524,35 | 3.996,08   | 4.212,96 |
| 10            | 2.591,75     | 2.873,70 | 3.090,59           | 3.307,48 | 3.719,55   | 3.817,15 |
| 9             | 2.289,21     | 2.537,53 | 2.667,67           | 3.014,68 | 3.285,79*  | 3.502,67 |
| 8             | 2.142,81     | 2.374,87 | 2.483,32           | 2.580,92 | 2.689,35   | 2.757,67 |
| 7             | 2.006,18     | 2.223,05 | 2.364,03           | 2.472,47 | 2.553,81   | 2.629,72 |
| 6             | 1.967,13     | 2.179,67 | 2.288,12           | 2.391,14 | 2.461,63   | 2.532,13 |
| 5             | 1.884,71     | 2.087,51 | 2.190,52           | 2.293,55 | 2.369,46   | 2.423,68 |
| 4             | 1.791,45     | 1.984,48 | 2.114,61           | 2.190,52 | 2.266,43   | 2.310,89 |
| 3             | 1.762,19     | 1.951,94 | 2.006,18           | 2.092,93 | 2.158,00   | 2.217,64 |
| 2             | 1.625,54     | 1.800,13 | 1.854,35           | 1.908,58 | 2.027,85** | 2.152,57 |
| 1             |              | 1.448,79 | 1.474,81           | 1.507,35 | 1.537,70   | 1.615,78 |

\* Endstufe für Mitarbeiter, die aus der Vergütungsgruppe K V b ohne Aufstieg und aus K V b nach Aufstieg aus K V c übergeleitet werden; Stufe 5 nach neun Jahren in der Stufe 4.

\*\* Endstufe für Mitarbeiter, die aus der Vergütungsgruppe K X mit Aufstieg nach K IX übergeleitet werden.“

1. Die Anlage 8 wird aufgehoben.
2. § 3 Anlage 21 wird gestrichen.
3. In Anlage 22 werden an die Überschrift folgende Worte angefügt:  
“(Für vor dem 1. Januar 2010 begonnene Altersteilzeitarbeitsverhältnisse)”
4. An die Anlage 22 wird eine neue Anlage 22a folgenden Wortlauts angefügt:

**“Anlage 22a  
Bestimmungen über Altersteilzeitarbeit und  
flexible Altersarbeitszeit (§ 46a KAVO)  
Gültig ab 1. Januar 2010**

**I. Geltungsbereich**

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Bestimmungen gelten für Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) Anwendung findet.

**II. Altersteilzeit (ATZ)**

**§ 2 Inanspruchnahme von Altersteilzeit**

Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis

- a) in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen (§ 3) und
- b) im Übrigen im Rahmen einer Quote (§ 4)

möglich.

**§ 3 Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen**

Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen. Die Festlegung der in Satz 1 genannten Bereiche und die Entscheidung, ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis dort Altersteilzeitarbeit zugelassen wird, erfolgt durch den Dienstgeber.

**§ 4 Altersteilzeit im Übrigen**

(1) Den Mitarbeitern wird im Rahmen der Quote nach Absatz 2 die Möglichkeit eröffnet, Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes in Anspruch zu nehmen, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.

(2)\* Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v. H. der Mitarbeiter (§ 1) der Einrichtung im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung von einer Alterszeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Mitarbeiter zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres.

(3) Der Dienstgeber kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

\* 1. Einrichtungen im Sinne dieser Vorschrift sind auch rechtlich unselbstständige Regie- und Eigenbetriebe.  
2. In die Quote werden alle zum jeweiligen Stichtag bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse einschließlich solcher nach § 3 dieser Bestimmungen einbezogen. Die so errechnete Quote gilt für das gesamte Kalenderjahr; unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt. Die Quote wird jährlich überprüft.

**§ 5 Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit**

(1) Altersteilzeit nach diesen Bestimmungen setzt voraus, dass die Mitarbeiter

- a) das 60. Lebensjahr vollendet haben und
- b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

(3) Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden. Von den Fristen nach Satz 1 oder 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.

**§ 6 Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses**

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein und darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten.

(2) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Ar-

beitszeit. Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Abs. 2 AltTZG; dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben.

(3) Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

- a) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder
- b) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Mitarbeiter anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt werden (Blockmodell).

Die Mitarbeiter können vom Dienstgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

### **§ 7 Entgelt und Aufstockungsleistungen**

(1) Mitarbeiter erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Teilzeitmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 28 KAVO ergebenden Beträge. Maßgebend ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Abs. 2.

(2) Mitarbeiter erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 Satz 2) weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase rätierlich ausbezahlt. Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Tarifierhöhungen in der von der Regional-KODA jeweils festzulegenden Höhe.

(3) Das den Mitarbeitern nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt wird nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um 20 v. H. aufgestockt. Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ist das Regelarbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit (§ 6 Abs. 1 AltTZG). Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z.B. Weihnachtsgeld) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z.B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, sowie Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unvermindert zustehen, gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. Sätze 1 bis 3 gelten für das bei Altersteilzeit im Blockmodell in der Freistellungsphase auszukehrende Wertguthaben entsprechend.

(4) Neben den vom Dienstgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt entrichtet der Dienstgeber zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenaufstockung) nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 6 Abs. 1 AltTZG. Für von der Versicherungspflicht befreite Mitarbeiter im Sinne von § 4 Abs. 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.

(5) In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absätzen 1 bis 4 längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung nach § 30 Abs. 2 Satz 1 KAVO. Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 30 Abs. 3 bis 9 KAVO), längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, wird der Aufstockungsbetrag gemäß Absatz 3 in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt.

### **§ 8 Verteilung des Urlaubs im Blockmodell**

Für Mitarbeiter, die Altersteilzeit im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

### **§ 9 Nebentätigkeit**

(1) Mitarbeiter dürfen während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

(2) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Mitarbeiter eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch übersteigen. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhezzeiträume werden zusammengerechnet.

### **§ 10 Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit**

Ist der Mitarbeiter bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 30 Abs. 2 Satz 1 KAVO) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

## § 11 Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände

a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann oder

b) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

(3) Endet bei einem Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Dienstgeber gezahlten Aufstockungsleistungen. Bei Tod des Mitarbeiters steht dieser Anspruch den Erben zu.

## § 12 Dienstvereinbarungen

In einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung\* können von den §§ 2 bis 11 abweichende Regelungen vereinbart werden. Abweichende Regelungen sind nur zulässig, soweit die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen für Altersteilzeit nach dem AltTZG nicht unterschritten werden.

\* Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

## III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)

### § 13 Flexible Altersarbeitszeit

Älteren Mitarbeitern wird in einem Modell der flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER) ein gleitender Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. Das Modell sieht vor, dass die Mitarbeiter über einen Zeitraum von vier Jahren ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von höchstens 50 v. H. der jeweiligen Altersrente beziehen. Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. Die Mitarbeiter erhalten nach Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente einen Anschlussarbeitsvertrag für zwei Jahre unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente endet. Die übrigen tariflichen Beendigungstatbestände bleiben unberührt. Auf die Vereinbarung von flexibler Altersarbeitszeit besteht kein Rechtsanspruch.

## IV. Übergangs- und Schlussvorschriften

### § 14 Übergangsvorschriften

Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben, finden diese Bestimmungen keine Anwendung.

### § 15 Inkrafttreten, Geltungsdauer

(1) Diese Bestimmungen treten mit Wirkung vom 1. Januar 2010 in Kraft. Bei Inkrafttreten bereits bestehende Dienstvereinbarungen bleiben unberührt.

(2) Diese Bestimmungen gelten für Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 2016 die jeweiligen tariflichen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2017 begonnen hat."

1. Die Anlage 27 wird wie folgt geändert:

a) § 5 Abs. 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Datum "31. Dezember 2009" durch das Datum "29. Februar 2012" ersetzt.

bb) In Satz 2 wird das Datum "31. Dezember 2009" durch das Datum "29. Februar 2012" ersetzt.

cc) In Satz 4 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz 2 angefügt:

"die individuelle Zwischenstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2009 um den von der Regional-KODA für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vorphundertatz."

b) § 6 wird wie folgt geändert:

aa) In Absatz 2a Satz 1 wird das Datum "31. Dezember 2009" durch das Datum "29. Februar 2012" ersetzt.

bb) In Absatz 3 Buchstabe b Satz 1 und Buchstabe c Satz 1 wird jeweils das Datum "31. Dezember 2009" durch das Datum "29. Februar 2012" ersetzt.

cc) Die Fußnote zu Absatz 4 Satz 4 wird wie folgt neu gefasst:

"Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 01. Januar 2010 um 1,2 v. H.  
Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 01. Januar 2011 um 0,6 v. H.  
Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 01. August 2011 um 0,5 v. H."

c) Die Fußnote zu § 8 Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

"Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 01. Januar 2010 um 1,2 v. H.  
Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 01. Januar 2011 um 0,6 v. H.  
Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 01. August 2011 um 0,5 v. H."

d) § 13 wird wie folgt neu gefasst:

### **„Entgeltgruppe 15 Ü**

„Mitarbeiter der Vergütungsgruppe K I werden in die Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet. Für sie gelten folgende Tabellenwerte (monatlich in Euro):

|                       | Stufe 2  | Stufe 3  | Stufe 4  | Stufe 5  | Stufe 6  |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| gültig ab 01.01. 2010 | 4.697,93 | 5.207,41 | 5.690,07 | 6.011,86 | 6.086,94 |
| gültig ab 01.01. 2011 | 4.726,12 | 5.238,65 | 5.724,21 | 6.047,93 | 6.123,46 |
| gültig ab 01.08. 2011 | 4.749,75 | 5.264,84 | 5.752,83 | 6.078,17 | 6.154,08 |

Die Verweildauer in den Stufen 2 bis 5 beträgt jeweils fünf Jahre.“

1. Es wird eine neue Anlage 29 zur KAVO mit folgendem Wortlaut eingefügt:

### **„Anlage 29**

#### **Sonderregelungen für Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst (§ 1 Abs. 5 KAVO)**

#### **§ 1 Eingruppierung, Entgelt**

(1) Bis zum Inkrafttreten neuer Eingruppierungsvorschriften richtet sich die Eingruppierung der Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst (§ 1 Absatz 5 KAVO) nach den Merkmalen des Anhangs 1 zu dieser Anlage.

(2) Übertarifliche Eingruppierungen bleiben unberührt.

(3) Die Mitarbeiterin im Erziehungsdienst erhält abweichend von § 23 KAVO monatlich ein Tabellenentgelt gemäß der Tabelle des Anhangs 2 zu dieser Anlage, wobei sich die Höhe nach der Entgeltgruppe richtet, in die sie eingruppiert ist, und nach der für sie geltenden Stufe.

(4) Anstelle von §§ 24 und 24a KAVO gilt Folgendes:

<sup>1</sup>Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup>Bei Einstellung werden die Mitarbeiterinnen der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.\* <sup>3</sup>Verfügt die Mitarbeiterin über einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie über einschlägige Berufserfahrung vom mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. <sup>5</sup>Bei Einstellung von Mitarbeiterinnen in unmittelbarem An-

schluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst (§ 19 Absatz 2 KAVO) oder zu einem Arbeitgeber, der ein dieser Ordnung vergleichbares Tarifwerk anwendet, kann die in dem vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. <sup>6</sup>Die Mitarbeiterinnen erreichen – von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 25 Absatz 2 KAVO – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

<sup>7</sup>Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4 in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2. <sup>8</sup>Abweichend von Satz 6 erreichen Mitarbeiterinnen, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des § 1 Absatz 2 dieser Anlage in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach zehn Jahren in Stufe 5.

\* Ein Berufspraktikum nach der Ordnung für Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(5) Soweit außerhalb dieser Anlage auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

| die Entgeltgruppe | der Entgeltgruppe |
|-------------------|-------------------|
| 2                 | S 2               |
| 4                 | S 3               |
| 5                 | S 4               |
| 6                 | S 5               |
| 8                 | S 6 bis S 8       |
| 9                 | S 9 bis S 14      |
| 10                | S 15 und S 16     |
| 11                | S 17              |
| 12                | S 18              |

#### **§ 2 Betrieblicher Gesundheitsschutz / Betriebliche Gesundheitsförderung**

(1) <sup>1</sup>Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. <sup>2</sup>Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. <sup>3</sup>Zugleich werden damit die Motivation der Mitarbeiterinnen und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. <sup>4</sup>Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. <sup>5</sup>Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die

Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe.<sup>6</sup> Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. <sup>2</sup>Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). <sup>3</sup>Die Mitarbeiterinnen sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. <sup>4</sup>Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. <sup>5</sup>Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. Widersprechen betroffene Mitarbeiterinnen den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befragen. <sup>6</sup>Die Mitarbeiterinnen können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. <sup>7</sup>Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

(3) <sup>1</sup>Beim Dienstgeber wird auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt werden. <sup>2</sup>Die Mitglieder müssen Mitarbeiter des Dienstgebers sein. <sup>3</sup>Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. <sup>4</sup>Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. <sup>5</sup>Der Dienstgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Dienstgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Dienstgeber dem Beschluss zugestimmt hat. <sup>6</sup>Wird ein Vorschlag nur von den von der Mitarbeitervertretung benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Dienstgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. <sup>7</sup>Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Dienstgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. <sup>8</sup>Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. <sup>9</sup>Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

(4) <sup>1</sup>Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. <sup>2</sup>Sie berät über

Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Dienstgeber Vorschläge. <sup>3</sup>Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Dienstgeber zu begründen. <sup>4</sup>Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.

(5) <sup>1</sup>Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. <sup>2</sup>Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Mitarbeiterinnen bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.

(6) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.

### **§ 3 Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit**

<sup>1</sup>Bei Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst werden - soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen - im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. <sup>2</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. <sup>3</sup>Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Mitarbeiterinnen als Kinderpflegerin bzw. Sozialassistentin, Heilerzieherin, Heilerzieherin, Erzieherin, Heilerziehungspflegerin, als Leiterinnen oder ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Mitarbeiterinnen mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe. <sup>4</sup>Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Mitarbeiterinnen erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

### **§ 4 Überleitungsbestimmungen und weitere Regelungen**

(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst werden am 1. Januar 2010 in die Entgeltgruppe, in der sie nach § 1 Absatz 1 eingruppiert sind, übergeleitet. <sup>2</sup>Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das der Mitarbeiterin in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. <sup>3</sup>Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie nach § 1 Absatz 1 eingruppiert sind, zugeordnet:

bisherige Stufe  
und Jahr innerhalb  
der Stufe

1  
2/1  
2/2  
3/1  
3/2  
3/3  
4/1  
4/2  
4/3  
4/4  
5/1  
5/2  
5/3  
5/4  
5/5  
6/1  
6/2

neue Stufe  
und Jahr

1  
2/1  
2/2  
2/3  
3/1  
3/2  
3/3  
3/4  
4/1  
4/2  
4/3  
4/4  
5/1  
5/2  
5/3  
5/4  
5/5

<sup>2</sup>Mitarbeiterinnen, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 6 mindestens zwei Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. <sup>3</sup>§ 1 Absatz 4 Satz 7 dieser Anlage bleibt unberührt. <sup>4</sup>Für Mitarbeiterinnen der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die verlängerte Stufenlaufzeit in den Stufen 4 und 5 gemäß § 1 Absatz 4 Satz 8 dieser Anlage bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist. <sup>5</sup>Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiterinnen der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe zugeordnet:

bisherige Stufe  
und Jahr innerhalb  
der Stufe

1  
2/1  
2/2  
3/1  
3/2  
3/3  
4/1  
4/2  
4/3  
4/4  
4/5  
4/6  
4/7  
4/8  
4/9  
5/1  
5/2  
5/3  
5/4  
5/5  
5/6  
5/7  
5/8  
5/9  
5/10  
5/11

neue Stufe  
und Jahr

1  
2/1  
2/2  
2/3  
3/1  
3/2  
3/3  
3/4  
4/1  
4/2  
4/3  
4/4  
4/5  
4/6  
4/7  
4/8  
5/1  
5/2  
5/3  
5/4  
5/5  
5/6  
5/7  
5/8  
5/9  
5/10

<sup>6</sup>Mitarbeiterinnen, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 5 mindestens elf Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. <sup>7</sup>Für Mitarbeiterinnen der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert sind, gilt Satz 4 mit der Maßgabe, dass die Stufenlaufzeiten gemäß § 1 Absatz 4 Satz 6 dieser Anlage bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind. <sup>8</sup>Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. <sup>9</sup>Innerhalb des nach Satz 1, Satz 4, Satz 5 oder Satz 7 zugeordneten Jahres der Stufenlaufzeit ist die in der bisherigen Stufe unterhalb eines vollen Jahres zurückgelegte Zeit für den Aufstieg in das nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen. <sup>10</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Absatz 4 Satz 6 bis 8.

(3) <sup>1</sup>Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Dezember 2009 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 25 Absatz 4 Satz 2 KAVO gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 31. Dezember 2009 nach § 6 der Anlage 27 oder § 11 Abs. 4 Satz 2 der Anlage 27 zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. <sup>2</sup>In den Fällen des § 5 Abs. 3 Satz 2 der Anlage 27 tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. <sup>3</sup>Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 28 Abs. 1 Satz 1 KAVO berechnet. <sup>4</sup>Für Mitarbeiterinnen, die nicht für alle Tage im Dezember 2009 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. <sup>5</sup>Mitarbeiterinnen, die im Januar 2010 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Dezember 2009 erfolgt. <sup>6</sup>Bei am 1. Oktober 2005 übergeleiteten Mitarbeiterinnen, die aus den Stufen 2 bis 5 ihrer Entgeltgruppe, in der sie am 31. Dezember 2009 eingruppiert sind, übergeleitet werden, wird das Vergleichsentgelt um 2,65 v. H. erhöht. <sup>7</sup>Bei Mitarbeiterinnen, die am 1. Oktober 2005 übergeleitet wurden und die nach § 1 Absatz 1 in Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert sind, erfolgt abweichend von Satz 6 eine Erhöhung des Vergleichsentgelts um 2,65 v. H., wenn sie aus den Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9 übergeleitet werden.

(4) <sup>1</sup>Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die Mitarbeiterin am 1. Januar 2010 eingruppiert ist, erhält die Mitarbeiterin das entsprechende Tabellenentgelt ihrer Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält die Mitarbeiterin so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabel-

lenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach § 1 Abs. 4 Satz 6 bis 8 das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. <sup>3</sup>Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der die Mitarbeiterin nach § 1 Absatz 1 eingruppiert ist, wird die Mitarbeiterin einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>4</sup>Erhält die Mitarbeiterin am 31. Dezember 2009 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird sie in der Entgeltgruppe, in der sie nach § 1 Absatz 1 eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. <sup>5</sup>Steht der Mitarbeiterin am 31. Dezember 2009 eine Besitzstandszulage nach § 6 der Anlage 27 oder § 11 Absatz 4 Satz 2 der Anlage 27 zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen. <sup>6</sup>Liegt der Betrag der individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – über der höchsten Stufe, wird die Mitarbeiterin erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>7</sup>Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächsthöhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(5) <sup>1</sup>Werden Mitarbeiterinnen, die nach dem 31. Dezember 2009 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. <sup>2</sup>Werden Mitarbeiterinnen aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. <sup>3</sup>Werden Mitarbeiterinnen, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgelts bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. <sup>4</sup>In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 10 und in den Fällen von Satz 1 und 2 gilt § 25 Absatz 4 Satz 2 KAVO entsprechend.

(6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 23 KAVO gleich.

(7) <sup>1</sup>Auf am 1. Oktober 2005 übergeleitete Mitarbeiterinnen, die nach § 1 Absatz 1 in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, finden die Absätze 1 bis 6 nur Anwendung, wenn sie bis zum 31. Dezember 2010 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach § 1 Absatz 1 schriftlich geltend machen. <sup>2</sup>§ 2 findet auch dann Anwendung, wenn keine Geltendmachung nach Satz 1 erfolgt.

(8) <sup>1</sup>Abweichend von § 23 KAVO gelten für am 1. Oktober 2005 übergeleitete Mitarbeiterinnen, denen am 31. Dezember 2009 eine Besitzstands-

zulage nach § 6 der Anlage 27 zusteht und die nach § 1 Absatz 1 in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte (monatlich in Euro) der Entgeltgruppe S 13 Ü:

|                          | Stufe 1  | Stufe 2  | Stufe 3  | Stufe 4  | Stufe 5  | Stufe 6  |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| gültig ab:<br>01.01.2010 | 2.572,63 | 2.775,03 | 3.028,03 | 3.230,43 | 3.483,43 | 3.609,93 |
| gültig ab:<br>01.01.2011 | 2.588,07 | 2.791,68 | 3.046,20 | 3.249,81 | 3.504,33 | 3.631,93 |
| gültig ab:<br>01.08.2011 | 2.601,01 | 2.805,64 | 3.061,43 | 3.266,06 | 3.521,85 | 3.649,93 |

<sup>2</sup>Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 6 entsprechend.

(9) <sup>1</sup>Abweichend von § 23 KAVO gelten für am 1. Oktober 2005 übergeleitete Mitarbeiterinnen, denen am 31. Dezember 2009 eine Besitzstandszulage nach § 6 der Anlage 27 zusteht und die nach Absatz 2 aus den Stufen 3 oder 4 ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet werden und nach § 1 Absatz 1 in der Entgeltgruppe S 16 eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte (monatlich in Euro) der Entgeltgruppe S 16 Ü:

|                              | Stufe 3  | Stufe 4  | Stufe 5  |
|------------------------------|----------|----------|----------|
| gültig ab:<br>1. Januar 2010 | 3.283,94 | 3.643,20 | 3.865,84 |
| gültig ab:<br>1. Januar 2011 | 3.303,64 | 3.665,06 | 3.889,04 |
| gültig ab:<br>1. August 2011 | 3.320,16 | 3.683,39 | 3.908,49 |

<sup>2</sup>Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 6 entsprechend. Mit Erreichen der Stufe 6 gilt der Tabellenwert der Stufe 6.

(10) §§ 5, 6 und § 11 Absatz 5 der Anlage 27 sowie die Anlagen 1, 5a und 5b finden auf Mitarbeiterinnen, die nach § 1 Absatz 1 eingruppiert sind, keine Anwendung.

(11) <sup>1</sup>Ein am 31. Dezember 2009 zustehender Strukturausgleich steht nach Regelungen des § 9 der Anlage 27 auch nach der Überleitung in eine Entgeltgruppe nach § 1 Absatz 1 zu; die Anrechnung des Unterschiedsbetrages bei Höhergruppierungen nach § 9 Absatz 4 der Anlage 27 bleibt unberührt. <sup>2</sup>Ein am 1. Januar 2010 noch nicht zustehender Strukturausgleich, der nach Überleitung aus der Ortszuschlagsstufe 2 zu zahlen ist, wird um den Betrag gekürzt, der bei Überleitung aus derselben Vergütungsgruppe und derselben Stufe aus der Ortszuschlagsstufe 1 in der Anlage 6 ausgewiesen ist. <sup>3</sup>Die Kürzung erfolgt unabhängig davon, ab welchem Zeitpunkt und für welche Dauer der Strukturausgleich den aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleiteten Mitarbeiterinnen zusteht. <sup>4</sup>Am 1. Januar 2010 noch nicht zustehende Strukturausgleiche für aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleitete Mitarbeiterinnen entfallen.

(12) Die sich aus der Eingruppierung der Mitarbeiterinnen nach § 1 Absatz 1 bzw. nach Absatz 8 und 9 ergebenden Entgeltleistungen gelten als allgemeine Entgeltanpassung im Sinne von § 7 Satz 7 der Anlage 27.



### § 5 Sonderregelungen für Leiterinnen und stellvertretende Leiterinnen von Tageseinrichtungen für Kinder

(1) <sup>1</sup>Für Leiterinnen und ausdrücklich bestellte ständige Vertreterinnen von Leiterinnen in Tageseinrichtungen für Kinder gelten die §§ 1 bis 4, soweit nicht nachfolgend Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Für Mitarbeiterinnen im Sinne des § 4 Absatz 7 gelten die nachfolgenden Regelungen nur, wenn die Mitarbeiterinnen nach § 4 Absatz 7 fristgerecht die Eingruppierung nach § 1 Absatz 1 geltend gemacht haben.

|   |                                       |                                   |
|---|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Leiterin einer Tageseinrichtung für Kinder      | Anzahl der Gruppen in der Einrichtung | Tabellenzulage nach Entgeltgruppe |
|   | 1 Gruppe                              | S 7                               |
|   | 2 Gruppen                             | S 10                              |
|   | 3 Gruppen                             | S 13                              |
|   | 4 bis 5 Gruppen                       | S 15                              |
|   | 6 bis 7 Gruppen                       | S 16                              |
|   | 8 Gruppen                             | S 17                              |
| Ausdrücklich bestellte Vertreterin der Leiterin | Anzahl der Gruppen in der Einrichtung | Tabellenzulage nach Entgeltgruppe |
|   | 2 Gruppen                             | S 7                               |
|   | 3 Gruppen                             | S 10                              |
|   | 4 bis 5 Gruppen                       | S 13                              |
|   | 6 bis 7 Gruppen                       | S 15                              |
|   | 8 Gruppen                             | S 16                              |

(3) Veränderungen der Gruppennzahlen sind bei der Bestimmung der Tabellenzulage nach Absatz 2 analog der Systematik nach § 20 Abs. 2 KAVO zu berücksichtigen.

(4) <sup>1</sup>§ 28 Absatz 1 Satz 1 KAVO findet auf die nach Absatz 2 zu zahlende Zulage entsprechende Anwendung. <sup>2</sup>Mit der Zulage nach Absatz 2 wird ab 1. Januar 2012 jedwede Entgelterhöhung (ausgenommen Veränderungen des Beschäftigungsumfangs) bis zu deren Aufzehrung verrechnet. <sup>3</sup>Für Mitarbeiterinnen, denen ab 1. Januar 2010 die Tätigkeit einer Leiterin oder ausdrücklich bestellten ständigen Vertreterin einer Leiterin in Tageseinrichtungen für Kinder übertragen wird, entfällt die Zulage ab 1. Januar 2012 ersatzlos.

(5) In den Fällen des § 22 KAVO finden die Absätze 1 bis 4 entsprechende Anwendung."

### § 6 Besitzstand

(1) Mitarbeiterinnen, die nach bisherigem Recht ein höheres Entgelt erhalten haben als ihnen nach der rückwirkenden Inkraftsetzung dieser Anlage zum 1. Januar 2010 zusteht, sind von einer Rückzahlungsverpflichtung entbunden.

(2) Mitarbeiterinnen, die nach dem 31. Dezember 2009 nach bisherigem Recht als Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung in der Tätigkeit von Ergänzungskräften eingestellt wurden bzw. denen eine solche Tätigkeit übertragen wurde, erhalten bis zum nächsten Stufenaufstieg eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen Entgelt und dem Entgelt nach § 1 Absatz 3 dieser Anlage.

(2) <sup>1</sup>Es wird unter den Voraussetzungen des Satzes 2 zusätzlich zum Tabellen- bzw. Vergleichsentgelt eine Zulage gezahlt. <sup>2</sup>Die Höhe der Zulage berechnet sich aus der Differenz zwischen dem Entgelt, welches auf der Grundlage der §§ 1 bis 4 zu zahlen ist und dem fiktiven Tabellenentgelt, welches unter Berücksichtigung der Anzahl der Gruppen in der Einrichtung gemäß folgender Zuordnungstabelle zu zahlen wäre (Tabellenzulage):

(3) Mitarbeiterinnen, die nach bisherigem Recht aufgrund eines nach dem 31. Januar 2010 erfolgten Stufenaufstiegs ein höheres Entgelt erhalten haben als ihnen aufgrund der rückwirkenden Inkraftsetzung dieser Anlage zum 1. Januar 2010 zusteht, erhalten auf schriftlichen Antrag bis zum nächsten Stufenaufstieg eine Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zwischen dem bisherigen Entgelt und dem Entgelt nach § 1 Absatz 3 dieser Anlage.

### Anhang 1 zur Anlage 29 KAVO (Eingruppierungsmerkmale):

#### S 2

Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung.<sup>1)</sup>

#### S 3

Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.<sup>1)</sup>

#### S 4

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.<sup>1)2)</sup>  
2. Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung.<sup>1)3)</sup>

#### S 5

(nicht besetzt)

**S 6**

Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.<sup>1)3)5)</sup>

**S 7**

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten.<sup>8)</sup>
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.<sup>4)8)9)</sup>

**S 8**

1. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.<sup>1)3)5)6)</sup>
2. Heilpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.<sup>1)7)</sup>

**S 9**

1. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 1.<sup>1)3)5)</sup>
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind.<sup>4)8)</sup>

**S 10**

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.<sup>8)9)</sup>
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.<sup>4)8)9)</sup>

**S 11**

(nicht besetzt)

**S 12**

(nicht besetzt)

**S 13**

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.<sup>8)9)</sup>
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.<sup>4)8)9)</sup>
3. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.<sup>8)</sup>

4. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.<sup>4)8)9)</sup>

5. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Erziehungsheimen bestellt sind.<sup>1)4)10)</sup>

**S 14**

(nicht besetzt)

**S 15**

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.<sup>8)9)</sup>
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.<sup>4)8)9)</sup>
3. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.<sup>8)9)</sup>
4. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.<sup>4)8)9)</sup>
5. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Erziehungsheimen.<sup>1)10)</sup>
6. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.<sup>1)4)9)10)</sup>

**S 16**

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.<sup>8)9)</sup>
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.<sup>4)8)9)</sup>
3. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.<sup>8)9)</sup>
4. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.<sup>4)8)9)</sup>

**S 17**

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.<sup>8)9)</sup>
2. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.<sup>8)9)</sup>
3. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.<sup>1)9)10)</sup>
4. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.<sup>1)4)9)10)</sup>
5. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutinnen und Psychagoginnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

**S 18**

Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.<sup>1)9)10)</sup>

## Erläuterungen:

- 1) Die Mitarbeiterin erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 Euro monatlich, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 Euro monatlich. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiterinnen einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 30 KAVO haben. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 34 KAVO) zu berücksichtigen.
- 2) Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.
  - a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
  - b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,
  - c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
  - d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
  - e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

3) Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).

4) Ständige Vertreterinnen sind nicht Vertreterinnen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

5) Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
 

- a) Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
- b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenschwesterinnen, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.

6) Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die

- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
- d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
- e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe S 6,
- f) Tätigkeiten einer Facherzieherin mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

7) Unter Heilpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung sind Mitarbeiterinnen zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge" erworben haben.

8) Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

9) Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unter-

schreitung auf Grund vom Dienstgeber verantworteter Maßnahmen (Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hier von bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.

### Anhang 2 zur Anlage 29 KAVO

**S-Tabelle**  
**Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst**  
 (gültig am 1. Januar 2010 - allein zum Zweck der Überleitung gemäß § 4 Anlage 29 KAVO)  
 (monatlich in Euro)

| Entgelt-<br>gruppe | Grundentgelt |          | Entwicklungsstufen |          |          |          |
|--------------------|--------------|----------|--------------------|----------|----------|----------|
|                    | Stufe 1      | Stufe 2  | Stufe 3            | Stufe 4  | Stufe 5  | Stufe 6  |
| S 18               | 3.000,00     | 3.100,00 | 3.500,00           | 3.800,00 | 4.250,00 | 4.525,00 |
| S 17               | 2.700,00     | 2.975,00 | 3.300,00           | 3.500,00 | 3.900,00 | 4.135,00 |
| S 16               | 2.630,00     | 2.910,00 | 3.130,00           | 3.400,00 | 3.700,00 | 3.880,00 |
| S 15               | 2.530,00     | 2.800,00 | 3.000,00           | 3.230,00 | 3.600,00 | 3.760,00 |
| S 14               | 2.500,00     | 2.700,00 | 2.950,00           | 3.150,00 | 3.400,00 | 3.575,00 |
| S 13               | 2.500,00     | 2.700,00 | 2.950,00           | 3.150,00 | 3.400,00 | 3.525,00 |
| S 12               | 2.400,00     | 2.650,00 | 2.890,00           | 3.100,00 | 3.360,00 | 3.470,00 |
| S 11               | 2.300,00     | 2.600,00 | 2.730,00           | 3.050,00 | 3.300,00 | 3.450,00 |
| S 10               | 2.240,00     | 2.480,00 | 2.600,00           | 2.950,00 | 3.230,00 | 3.460,00 |
| S 9                | 2.230,00     | 2.400,00 | 2.550,00           | 2.825,00 | 3.050,00 | 3.265,00 |
| S 8                | 2.140,00     | 2.300,00 | 2.500,00           | 2.785,00 | 3.045,00 | 3.250,00 |
| S 7                | 2.075,00     | 2.275,00 | 2.435,00           | 2.595,00 | 2.715,00 | 2.890,00 |
| S 6                | 2.040,00     | 2.240,00 | 2.400,00           | 2.560,00 | 2.705,00 | 2.864,00 |
| S 5                | 2.040,00     | 2.240,00 | 2.390,00           | 2.470,00 | 2.580,00 | 2.770,00 |
| S 4                | 1.850,00     | 2.100,00 | 2.230,00           | 2.340,00 | 2.410,00 | 2.500,00 |
| S 3                | 1.750,00     | 1.960,00 | 2.100,00           | 2.240,00 | 2.280,00 | 2.320,00 |
| S 2                | 1.675,00     | 1.770,00 | 1.840,00           | 1.920,00 | 2.000,00 | 2.080,00 |

**S-Tabelle**  
**Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst**  
 (gültig vom 1. Januar 2010 - nach Überleitung am 1. Januar 2010 gemäß § 4 Anlage 29  
 KAVO- bis zum 31. Dezember 2010)

| Entgelt-<br>gruppe | Grundentgelt |          | Entwicklungsstufen |          |          |          |
|--------------------|--------------|----------|--------------------|----------|----------|----------|
|                    | Stufe 1      | Stufe 2  | Stufe 3            | Stufe 4  | Stufe 5  | Stufe 6  |
| S 18               | 3.036,00     | 3.137,20 | 3.542,00           | 3.845,60 | 4.301,00 | 4.579,30 |
| S 17               | 2.732,40     | 3.010,70 | 3.339,60           | 3.542,00 | 3.946,80 | 4.184,62 |
| S 16               | 2.661,56     | 2.944,92 | 3.167,56           | 3.440,80 | 3.744,40 | 3.926,56 |
| S 15               | 2.560,36     | 2.833,60 | 3.036,00           | 3.268,76 | 3.643,20 | 3.805,12 |
| S 14               | 2.530,00     | 2.732,40 | 2.985,40           | 3.187,80 | 3.440,80 | 3.617,90 |
| S 13               | 2.530,00     | 2.732,40 | 2.985,40           | 3.187,80 | 3.440,80 | 3.567,30 |
| S 12               | 2.428,80     | 2.681,80 | 2.924,68           | 3.137,20 | 3.400,32 | 3.511,64 |
| S 11               | 2.327,60     | 2.631,20 | 2.762,76           | 3.086,60 | 3.339,60 | 3.491,40 |
| S 10               | 2.266,88     | 2.509,76 | 2.631,20           | 2.985,40 | 3.268,76 | 3.501,52 |
| S 9                | 2.256,76     | 2.428,80 | 2.580,60           | 2.858,90 | 3.086,60 | 3.304,18 |
| S 8                | 2.165,68     | 2.327,60 | 2.530,00           | 2.818,42 | 3.081,54 | 3.289,00 |
| S 7                | 2.099,90     | 2.302,30 | 2.464,22           | 2.626,14 | 2.747,58 | 2.924,68 |
| S 6                | 2.064,48     | 2.266,88 | 2.428,80           | 2.590,72 | 2.737,46 | 2.898,37 |
| S 5                | 2.064,48     | 2.266,88 | 2.418,68           | 2.499,64 | 2.610,96 | 2.803,24 |
| S 4                | 1.872,20     | 2.125,20 | 2.256,76           | 2.368,08 | 2.438,92 | 2.530,00 |
| S 3                | 1.771,00     | 1.983,52 | 2.125,20           | 2.266,88 | 2.307,36 | 2.347,84 |
| S 2                | 1.695,10     | 1.791,24 | 1.862,08           | 1.943,04 | 2.024,00 | 2.104,96 |

**S-Tabelle**  
**Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst**  
**(gültig vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Juli 2011)**  
**(monatlich in Euro)**

| Entgelt<br>-<br>gruppe | Grundentgelt |          | Entwicklungsstufen |          |          |          |
|------------------------|--------------|----------|--------------------|----------|----------|----------|
|                        | Stufe 1      | Stufe 2  | Stufe 3            | Stufe 4  | Stufe 5  | Stufe 6  |
| <b>S 18</b>            | 3.054,22     | 3.156,02 | 3.563,25           | 3.868,67 | 4.326,81 | 4.606,78 |
| <b>S 17</b>            | 2.748,79     | 3.028,76 | 3.359,64           | 3.563,25 | 3.970,48 | 4.209,73 |
| <b>S 16</b>            | 2.677,53     | 2.962,59 | 3.186,57           | 3.461,44 | 3.766,87 | 3.950,12 |
| <b>S 15</b>            | 2.575,72     | 2.850,60 | 3.054,22           | 3.288,37 | 3.665,06 | 3.827,95 |
| <b>S 14</b>            | 2.545,18     | 2.748,79 | 3.003,31           | 3.206,93 | 3.461,44 | 3.639,61 |
| <b>S 13</b>            | 2.545,18     | 2.748,79 | 3.003,31           | 3.206,93 | 3.461,44 | 3.588,70 |
| <b>S 12</b>            | 2.443,37     | 2.697,89 | 2.942,23           | 3.156,02 | 3.420,72 | 3.532,71 |
| <b>S 11</b>            | 2.341,57     | 2.646,99 | 2.779,34           | 3.105,12 | 3.359,64 | 3.512,35 |
| <b>S 10</b>            | 2.280,48     | 2.524,82 | 2.646,99           | 3.003,31 | 3.288,37 | 3.522,53 |
| <b>S 9</b>             | 2.270,30     | 2.443,37 | 2.596,08           | 2.876,05 | 3.105,12 | 3.324,01 |
| <b>S 8</b>             | 2.178,67     | 2.341,57 | 2.545,18           | 2.835,33 | 3.100,03 | 3.308,73 |
| <b>S 7</b>             | 2.112,50     | 2.316,11 | 2.479,01           | 2.641,90 | 2.764,07 | 2.942,23 |
| <b>S 6</b>             | 2.076,87     | 2.280,48 | 2.443,37           | 2.606,26 | 2.753,88 | 2.915,76 |
| <b>S 5</b>             | 2.076,87     | 2.280,48 | 2.433,19           | 2.514,64 | 2.626,63 | 2.820,06 |
| <b>S 4</b>             | 1.883,43     | 2.137,95 | 2.270,30           | 2.382,29 | 2.453,55 | 2.545,18 |
| <b>S 3</b>             | 1.781,63     | 1.995,42 | 2.137,95           | 2.280,48 | 2.321,20 | 2.361,93 |
| <b>S 2</b>             | 1.705,27     | 1.801,99 | 1.873,25           | 1.954,70 | 2.036,14 | 2.117,59 |

**S-Tabelle**  
**Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst**  
**(gültig ab 1. August 2011)**  
**(monatlich in Euro)**

| Entgelt<br>-<br>gruppe | Grundentgelt |          | Entwicklungsstufen |          |          |          |
|------------------------|--------------|----------|--------------------|----------|----------|----------|
|                        | Stufe 1      | Stufe 2  | Stufe 3            | Stufe 4  | Stufe 5  | Stufe 6  |
| <b>S 18</b>            | 3.069,49     | 3.171,80 | 3.581,07           | 3.888,01 | 4.348,44 | 4.629,81 |
| <b>S 17</b>            | 2.762,53     | 3.043,90 | 3.376,44           | 3.581,07 | 3.990,33 | 4.230,78 |
| <b>S 16</b>            | 2.690,92     | 2.977,40 | 3.202,50           | 3.478,75 | 3.785,70 | 3.969,87 |
| <b>S 15</b>            | 2.588,60     | 2.864,85 | 3.069,49           | 3.304,81 | 3.683,39 | 3.847,09 |
| <b>S 14</b>            | 2.557,91     | 2.762,53 | 3.018,33           | 3.222,96 | 3.478,75 | 3.657,81 |
| <b>S 13</b>            | 2.557,91     | 2.762,53 | 3.018,33           | 3.222,96 | 3.478,75 | 3.606,64 |
| <b>S 12</b>            | 2.455,59     | 2.711,38 | 2.956,94           | 3.171,80 | 3.437,82 | 3.550,37 |
| <b>S 11</b>            | 2.353,28     | 2.660,22 | 2.793,24           | 3.120,65 | 3.376,44 | 3.529,91 |
| <b>S 10</b>            | 2.291,88     | 2.537,44 | 2.660,22           | 3.018,33 | 3.304,81 | 3.540,14 |
| <b>S 9</b>             | 2.281,65     | 2.455,59 | 2.609,06           | 2.890,43 | 3.120,65 | 3.340,63 |
| <b>S 8</b>             | 2.189,56     | 2.353,28 | 2.557,91           | 2.849,51 | 3.115,53 | 3.325,27 |
| <b>S 7</b>             | 2.123,06     | 2.327,69 | 2.491,41           | 2.655,11 | 2.777,89 | 2.956,94 |
| <b>S 6</b>             | 2.087,25     | 2.291,88 | 2.455,59           | 2.619,29 | 2.767,65 | 2.930,34 |
| <b>S 5</b>             | 2.087,25     | 2.291,88 | 2.445,36           | 2.527,21 | 2.639,76 | 2.834,16 |
| <b>S 4</b>             | 1.892,85     | 2.148,64 | 2.281,65           | 2.394,20 | 2.465,82 | 2.557,91 |
| <b>S 3</b>             | 1.790,54     | 2.005,40 | 2.148,64           | 2.291,88 | 2.332,81 | 2.373,74 |
| <b>S 2</b>             | 1.713,80     | 1.811,00 | 1.882,62           | 1.964,47 | 2.046,32 | 2.128,18 |

I. Die vorstehenden Änderungen der Ziffern 1 bis 11 und 13 bis 22 treten rückwirkend zum 01.01.2010 in Kraft. Die vorstehende Änderung der Ziffer 12 tritt rückwirkend zum 01.07.2010 in Kraft.

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

Essen, 21.08.2010

+ Dr. Franz-Josef Overbeck  
Bischof von Essen

**Nr. 124 Beschluss der Regional-KODA  
Nordrhein-Westfalen vom  
28.06.2010 zur Änderung der Ord-  
nung für Berufsausbildungsverhält-  
nisse**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 28.06.2010 beschlossen:

I. Die Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse vom 05.04.1991 (Kirchliches Amtsblatt 1991, S. 107ff.) in der Fassung vom 04.12.2006 (Kirchliches Amtsblatt 2006, S. 155ff.), zuletzt geändert am 10.07.2009 (Kirchliches Amtsblatt 2009, S. 138), wird wie folgt geändert:

|                            | ab<br>1. Januar 2010 | ab<br>1. Januar 2011 | ab<br>1. August 2011 |
|----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| im ersten Ausbildungsjahr  | 695,59 Euro          | 699,76 Euro          | 703,26 Euro          |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 744,98 Euro          | 749,45 Euro          | 753,20 Euro          |
| im dritten Ausbildungsjahr | 790,30 Euro          | 795,04 Euro          | 799,02 Euro          |
| im vierten Ausbildungsjahr | 853,18 Euro          | 858,30 Euro          | 862,59 Euro."        |

b) An Absatz 2 wird ein Absatz 3 folgenden Wortlauts angefügt:

"(3) Für Auszubildende, die spätestens mit Ablauf des 27. Februar 2010 aus dem Ausbildungsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen dieser Ordnung, die auf den Beschlüssen der Regional-KODA vom 28. Juni 2010 beruhen, nur, wenn sie dies bis 31. Dezember 2010 schriftlich unter Vorlage der Lohnsteuerkarte beantragen. Für Auszubildende, die spätestens mit Ablauf des 27. Februar 2010 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht."

3. An die Anlage 1 wird eine Anlage 2 folgenden Wortlauts angefügt:

"Anlage 2 zur Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse

Einmalige Sonderzahlung 2011

Für die unter § 1 Abs. 1 der Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse fallenden Auszubil-

1. An § 25 wird ein § 25a folgenden Wortlauts angefügt:

"§ 25a  
Übernahme von Auszubildenden

(1) Auszubildende werden bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung mindestens mit der Abschlussnote "befriedigend" im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen.

(2) Die Regional-KODA wirkt darauf hin, dass die von Absatz 1 nicht erfassten Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, sofern nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Satz 1 gilt nicht, soweit die Verwaltung bzw. der Betrieb über Bedarf ausgebildet hat."

2. Anlage 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

"(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

denden gilt § 2 Anlage 4 KAVO mit der Maßgabe, dass sie eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 50 Euro erhalten."

II. Die vorstehenden Änderungen der Ziffer 1 treten rückwirkend zum 01.01.2010 in Kraft und mit Ablauf des 29.02.2012 wieder außer Kraft. Die vorstehenden Änderungen der Ziffer 2 treten rückwirkend zum 01.01.2010 in Kraft. Die vorstehenden Änderungen der Ziffer 3 treten am 01.01.2011 in Kraft.

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

Essen, 21.08.2010

+ Dr. Franz-Josef Overbeck  
Bischof von Essen

**Nr. 125 Beschluss der Regional-KODA  
Nordrhein-Westfalen vom  
28.06.2010 zur Änderung der Ord-  
nung für Praktikanten**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 28.06.2010 beschlossen:

I. Die Ordnung für Praktikanten vom 07.04.1992 (Kirchliches Amtsblatt 1992, Seite 47ff.), zuletzt geändert am 14.08.2008 (Kirchliches Amtsblatt 2008, S. 153), wird wie folgt geändert:

1. Anlage 2 wird wie folgt geändert:

a. In der Überschrift wird das Wort "Pauschalentgelt" ersetzt durch das Wort "Entgelt".

b. Die Ziffer 1 wird wie folgt neu gefasst:

"1. Das monatliche Entgelt für Praktikanten mit Ausbildung zu den nachstehenden Berufen beträgt für:

· Kinderpflegerinnen

|                   |                |
|-------------------|----------------|
| ab 1. Januar 2010 | 1.215,67 Euro, |
| ab 1. Januar 2011 | 1.222,96 Euro, |
| ab 1. August 2011 | 1.229,07 Euro, |

· Erzieherinnen/Erzieher

|                   |                |
|-------------------|----------------|
| ab 1. Januar 2010 | 1.269,14 Euro, |
| ab 1. Januar 2011 | 1.276,75 Euro, |
| ab 1. August 2011 | 1.283,13 Euro, |

· Absolventen von Fachschulen oder Seminaren für Gemeindepastoral/Religionspädagogik mit Ausbildung zum Gemeindefereenten

|                   |                |
|-------------------|----------------|
| ab 1. Januar 2010 | 1.392,09 Euro, |
| ab 1. Januar 2011 | 1.400,44 Euro, |
| ab 1. August 2011 | 1.407,44 Euro, |

· Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Religionspädagogen, Heilpädagogen mit Fachhochschulbildung

|                   |                 |
|-------------------|-----------------|
| ab 1. Januar 2010 | 1.480,72 Euro,  |
| ab 1. Januar 2011 | 1.489,60 Euro,  |
| ab 1. August 2011 | 1.497,05 Euro." |

c. An Ziffer 3 wird eine neue Ziffer 4 folgenden Wortlauts angefügt:

"4. Für Praktikanten, die spätestens mit Ablauf des 27. Februar 2010 aus dem Praktikantenverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen dieser Ordnung, die auf den Beschlüssen der Regional-KODA vom 28. Juni 2010 beruhen, nur, wenn sie dies bis 31. Dezember 2010 schriftlich unter Vorlage der Lohnsteuerkarte beantragen. Für Praktikanten, die spätestens mit Ablauf des 27. Februar 2010 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht."

2. An die Anlage 2 wird eine Anlage 3 folgenden Wortlauts angefügt:

"Anlage 3 zur Ordnung für Praktikanten

Einmalige Sonderzahlung 2011

Für die unter § 1 Abs. 1 der Ordnung für Praktikanten fallenden Praktikanten gilt § 2 Anlage 4 KAVO mit der Maßgabe, dass sie eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 50 Euro erhalten."

II. Die vorstehenden Änderungen der Ziffer 1 treten rückwirkend zum 01.01.2010 in Kraft. Die vorstehenden Änderungen der Ziffer 2 treten am 01.01.2011 in Kraft.

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

Essen, 21.08.2010

+ Dr. Franz-Josef Overbeck  
Bischof von Essen

**Nr. 126 Änderung der Ordnung der Arbeits-  
rechtlichen Kommission des Deut-  
schen Caritasverbandes e.V.**

I. Die 8. Delegiertenversammlung 2010 des Deutschen Caritasverbandes e. V. hat am 24.03.2010 folgende Änderungen der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e. V. beschlossen:

1. In § 2 (Zusammensetzung) werden die Absätze 2 und 6 wie folgt neu gefasst:

"(2) Die Bundeskommission setzt sich zusammen aus einer Beschlusskommission, einer Verhandlungskommission und dem/der Vorsitzenden nach § 3 Absatz 1. Die Beschlusskommission besteht aus 28 Vertreter(inne)n der Mitarbeiter(innen) und aus 28 Vertreter(inne)n der Dienstgeber. Die Verhandlungskommission besteht aus sechs Vertreter(inne)n der Mitarbeiter(innen) und aus sechs Vertreter(inne)n der Dienstgeber, die jeweils Mitglieder der Beschlusskommission sind."

"(6) Eine Stellvertretung findet nicht statt, jedoch ist eine Stimmrechtsübertragung möglich. Ein Mitglied kann zusätzlich nicht mehr als ein übertragenes Stimmrecht ausüben. Die Übertragung des Stimmrechts ist dem/der Geschäftsführer(in) in Textform nachzuweisen."

2. In § 3 (Leitung und Geschäftsführung) werden die Absätze 1 und 3 wie folgt neu gefasst:

"(1) Der/die Präsident(in) des Deutschen Caritasverbandes oder in seinem/ihrem Auftrag ein(e) Vizepräsident(in) führt in der Bundeskommission den Vorsitz und repräsentiert sie nach außen. Der/die Vorsitzende wirkt auf eine sachgerechte Beratung und Beschlussfassung hin. Er/sie hat das Recht zur Teilnahme an allen Sitzungen der Beschlusskommission und der Verhandlungskommission der Bundeskommission."

“(3)<sup>1</sup> Die Regionalkommissionen wählen jeweils für ihre Kommission eine(n) Vorsitzende(n) und eine(n) stellvertretende(n) Vorsitzende(n). Der/die Vorsitzende und der/die stellvertretende Vorsitzende werden zu Beginn der Amtszeit mit der Maßgabe gewählt, dass diese Funktionen jeweils von einem Vertreter der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite wahrgenommen werden und die Funktionen nach Ablauf der Hälfte der Amtsperiode wechseln. Können sich die Mitglieder der Regionalkommissionen nicht darüber einigen, wer zuerst den Vorsitz übernimmt, entscheidet das Los. Die Wahlen erfolgen jeweils mit der Mehrheit der Gesamtzahl der Mitglieder der Regionalkommissionen in geheimer Abstimmung; sie werden von dem/der Geschäftsführer(in) durchgeführt. Aufgabe der/des Vorsitzenden ist die Leitung der Sitzungen der Regionalkommissionen mit Unterstützung der/des stellvertretenden Vorsitzenden. Bei der konstituierenden Sitzung und bis zur Wahl des/der Vorsitzenden leitet das nach Lebensjahren älteste Mitglied die Sitzung. Scheidet der/die Vorsitzende oder der/die stellvertretende Vorsitzende vorzeitig aus dem Amt aus, findet für den Rest der vorgesehenen Zeit der Amtsführung eine Nachwahl statt.”

3. § 6a (Interne Beratung beider Seiten) wird wie folgt neu eingefügt:

“Die Mitarbeiterseite und die Dienstgeberseite werden jeweils durch eigene, insbesondere im Tarif- und Arbeitsrecht kundige und beim Deutschen Caritasverband e.V. in einem Beschäftigungsverhältnis stehende Personen unterstützt, die nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission sind. Die Entscheidung über die Einstellung erfolgt im Einvernehmen mit der jeweiligen Seite. Diese Personen können mit Zustimmung der jeweiligen Seite beratend an den Sitzungen der Bundeskommission, der Regionalkommissionen, der Ausschüsse und der internen Beratungen teilnehmen.”

4. In § 8 (Rechtstellung der Mitglieder, Freistellung und Kostenersatz) wird der Absatz 5 wie folgt neu gefasst:

“(5) Soweit für einzelne Mitglieder der Mitarbeiterseite der Regionalkommissionen eine besondere zeitliche Belastung durch die Bearbeitung von Anträgen nach § 11 dieser Ordnung entsteht, können diese mit bis zu weiteren 15 v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit eines/einer Vollzeitbeschäftigten freigestellt werden. Über Anträge auf Bewilligung der zusätzlichen Freistellung oder auf pauschalierten Kostenersatz entscheidet unter Berücksichtigung von § 11 Absatz 7 dieser Ordnung der/die Vorsitzende der Bundeskommission.”

5. In § 9 (Arbeitsweise) werden die Absätze 3 und 4 wie folgt neu gefasst:

“(3) Anträge an die jeweiligen Kommissionen können nur deren Mitglieder stellen.

Abweichend hiervon werden Anträge nach § 11 dieser Ordnung von der (Gesamt-)Mitarbeitervertretung oder dem Dienstgeber oder von beiden gestellt.

“(4) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Ausschüsse sind nicht öffentlich. Es können Sachverständige hinzugezogen werden.”

6. In § 11 (Einrichtungsspezifische Regelungen) werden die Absätze 1 bis 6 und Absatz 8 wie folgt neu gefasst:

“(1) Jede (Gesamt-)Mitarbeitervertretung oder jeder Dienstgeber oder beide gemeinsam können für die Gesamtheit der Einrichtungen eines Trägers, für eine Einrichtung oder für Teile einer Einrichtung einen schriftlich zu begründenden Antrag an die zuständige Regionalkommission stellen, von den durch die Regionalkommission festgelegten Regelungen abzuweichen. Zur Begründung hat der Antragsteller geeignete Unterlagen vorzulegen. Bei Anträgen einer (Gesamt-)Mitarbeitervertretung reicht eine substantiierte Darstellung aus. Die Regionalkommission kann von dem Dienstgeber der Einrichtung geeignete Unterlagen anfordern.

(2) Für Anträge, die die Gesamtheit der Einrichtungen eines Trägers betreffen, die im Zuständigkeitsbereich von mehreren Regionalkommissionen liegen, ist in Abweichung von § 2 Absatz 5 die Regionalkommission zuständig, in der der Träger seinen Sitz hat.

(3) Über einen Antrag nach Absatz 1 entscheidet eine Unterkommission der Regionalkommission (Absatz 4) innerhalb von drei Monaten durch Beschluss. Soweit sie Abweichungen zulässt, sind diese zeitlich zu befristen. Die Frist beginnt mit der Feststellung der Vollständigkeit der eingereichten Unterlagen durch den/die Geschäftsführer(in).

(4) Für jeden Antrag nach Absatz 1 wird eine Unterkommission der Regionalkommission eingerichtet. Die Unterkommission wird durch Beschluss der Regionalkommission aus deren Mitgliedern besetzt. Sie besteht aus 2 Vertreter(inne)n der Mitarbeiter(innen) und 2 Vertreter(inne)n der Dienstgeber. Die Regionalkommission kann eine Erhöhung auf jeweils 3 Vertreter(inne)n jeder Seite beschließen. Die Besetzung und das Verfahren regelt die Regionalkommission. Ein Mitglied der Unterkommission wird von den Mitgliedern dieser Unterkommission zum/zur Vorsitzenden, ein anderes Mitglied zum/zur stellvertretenden Vorsitzenden bestimmt. Die Anstellungsträger der Mitglieder der Unterkommission sollen nicht in einem unmittelbaren Konkurrenzverhältnis zur Antrag stellenden Einrichtung stehen. Die Mitglieder der Unterkommission sollen Gespräche mit der betroffenen (Gesamt-)Mitarbeitervertretung und dem betroffenen Dienstgeber führen. Sie können Sachverständige hinzuziehen.

<sup>1</sup> Die Änderungen des § 3 Absatz 3 treten zum 01.01.2012 in Kraft.



(5) Fasst die Unterkommission der Regionalkommission zu dem Antrag einen einstimmigen Beschluss oder einen Beschluss mit der Mehrheit von drei Viertel der Mitglieder der Unterkommission oder wird der Antrag einstimmig oder mit drei Viertel der Mitglieder der Unterkommission abgelehnt, ist ihre Entscheidung abschließend.

(6) Erreicht ein Antrag in der Unterkommission der Regionalkommission nicht die erforderliche Mehrheit, stimmen ihm jedoch die Hälfte der Mitglieder der Unterkommission zu, oder entscheidet die Unterkommission der Regionalkommission aus Gründen, die der Antragsteller nicht zu vertreten hat, nicht innerhalb von drei Monaten über den Antrag, kann der Antragsteller innerhalb eines Monats ein Vermittlungsverfahren nach Absatz 8 einleiten. Die Anrufung des Vermittlungsausschusses beendet das Verfahren vor der Unterkommission."

"(8) Für Vermittlungsverfahren nach Absatz 6 wird der Vermittlungsausschuss nach § 16 Absatz 1 in Verbindung mit § 16 Absatz 10 tätig. Dieser entscheidet durch Spruch mit der Mehrheit seiner Mitglieder. Eine Stimmenthaltung ist nicht möglich. Der Spruch tritt an die Stelle eines Beschlusses der Unterkommission der Regionalkommission. § 16 gilt mit Ausnahme des Absatzes 2 entsprechend."

7. In § 12 (Ausschüsse) wird Absatz 1 wie folgt neu gefasst:

"(1) Die Kommissionen können zur Behandlung bestimmter Sachthemen Ausschüsse bilden. Diese bereiten die Beschlüsse der Kommissionen vor."

8. In § 13 (Beschlüsse) werden die Absätze 1, 2 und 4 wie folgt neu gefasst

"(1) Beschlüsse der Kommissionen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Dienstverhältnissen sowie Beschlüsse der Kommissionen nach § 6 Absatz 2 bedürfen, mit Ausnahme von § 15 Absatz 4, jeweils einer Mehrheit von drei Viertel ihrer Mitglieder. Ein Beschluss der Bundeskommission ist zustande gekommen, wenn die Mitglieder der Beschlusskommission einem Beschluss der Verhandlungskommission mit einer Mehrheit von drei Viertel ihrer Mitglieder zustimmen.

"(2) Die sonstigen Beschlüsse der Kommissionen bedürfen der Mehrheit ihrer Mitglieder."

"(4) Auf Antrag eines Mitglieds einer Kommission findet eine Beschlussfassung in geheimer Abstimmung statt."

9. § 14 (Ältestenrat) wird wie folgt neu gefasst:

"(1) Erhält ein Antrag nicht die Mehrheit von drei Viertel der Mitglieder der Verhandlungskommission der Bundeskommission oder nicht die erforderliche Mehrheit der Mitglieder der Beschlusskommission der Bundeskommission, stimmen jedoch mindestens die Hälfte ihrer jeweiligen Mit-

glieder dem Beschluss zu, kann innerhalb von einem Monat mindestens die Hälfte der Mitglieder der Verhandlungskommission der Bundeskommission durch Antrag den Ältestenrat anrufen, der durch die Erarbeitung eines Vermittlungsvorschlages auf eine gütliche Einigung hinwirken soll.

(2) Der Ältestenrat setzt sich zusammen aus dem/der Vorsitzenden der Bundeskommission, der/die dem Ältestenrat vorsteht, jeweils zwei Mitgliedern der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite, die jeweils von beiden Seiten der Bundeskommission benannt werden, und dem/der Geschäftsführer(in). Soweit der Antrag eines einzelnen Mitglieds der Kommission Gegenstand der Beratungen ist, kann dieses nicht Mitglied des Ältestenrates sein.

(3) Für die Regionalkommissionen gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend."

10. In § 15 (Vermittlungsverfahren) werden die Absätze 1 bis 5 wie folgt neu gefasst:

"(1) Im Anschluss an ein gescheitertes Verfahren nach § 14 Absatz 1 oder anstelle eines solchen Verfahrens kann mindestens die Hälfte der Mitglieder der Verhandlungskommission oder der Beschlusskommission der Bundeskommission innerhalb von einem Monat durch Antrag den Vermittlungsausschuss zur Vorlage eines Vermittlungsvorschlags anrufen.

(2) Das Vermittlungsverfahren wird durch den Vermittlungsausschuss mit einem Vermittlungsvorschlag oder mit der Feststellung abgeschlossen, keinen Vermittlungsvorschlag unterbreiten zu können. Einem Vermittlungsvorschlag muss die Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder des Vermittlungsausschusses zustimmen. Der Vermittlungsausschuss legt den Vermittlungsvorschlag der jeweiligen Kommission zur Entscheidung vor. Wird dem Vermittlungsvorschlag nicht zugestimmt, bleibt es bei der bisherigen Rechtslage."

(3) Im Anschluss an ein gescheitertes Vermittlungsverfahren nach Absatz 1 kann mindestens die Hälfte der Mitglieder der Beschlusskommission durch Antrag den erweiterten Vermittlungsausschuss anrufen. Die Mitglieder der Beschlusskommission, die nicht für den Antrag gestimmt haben, haben die Möglichkeit, gemeinsam schriftlich Stellung zu nehmen, sich zu positionieren, Gegenvorstellungen und eigene Forderungen einzubringen, soweit dies nicht bereits geschehen ist. Der erweiterte Vermittlungsausschuss hat dann durch Spruch zu entscheiden. Der Spruch hat eine Regelung zu enthalten. Der erweiterte Vermittlungsausschuss entscheidet mit der Mehrheit seiner Mitglieder. Eine Stimmenthaltung ist nicht möglich. Der Spruch tritt an die Stelle eines Beschlusses der Bundeskommission.

(4) Die Beschlusskommission der Bundeskommission kann innerhalb von einem Monat nach der Verkündung den Spruch des Vermittlungsausschusses mit der Mehrheit ihrer Mitglieder durch

einen eigenen Beschluss ersetzen. Erst nach Ablauf dieser Frist ist der Spruch des Vermittlungsausschusses nach § 18 in Kraft zu setzen.

(5) Für die Regionalkommissionen gelten die Absätze 1 bis 4 entsprechend."

11. § 16 (Vermittlungsausschuss) wird wie folgt neu gefasst:

"(1) Der Vermittlungsausschuss nach § 15 Absatz 1 setzt sich zusammen aus je einem/einer Vorsitzenden der beiden Seiten, der/die nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission ist, je einem Mitglied der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite der Bundeskommission sowie je einem Mitglied der Mitarbeiterseite und Dienstgeberseite, das nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission ist.

(2) Der erweiterte Vermittlungsausschuss nach § 15 Absatz 3 setzt sich zusammen aus den Mitgliedern des Vermittlungsausschusses gemäß Absatz 1 und aus je einem weiteren Mitglied der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite der Bundeskommission sowie je einem weiteren Mitglied der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite, das nicht Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission ist.

(3) Die Einladungen zu den Sitzungen des Vermittlungsausschusses erfolgen durch die beiden Vorsitzenden. Für jedes Vermittlungsverfahren nach § 15 Absatz 1 und nach § 15 Absatz 3 wird jeweils zu Beginn des Verfahrens einvernehmlich von den Mitgliedern festgelegt, welche(r) der beiden Vorsitzenden die Sitzung nach pflichtgemäßem Ermessen leitet und welche(r) unterstützend teilnimmt. Kommt keine solche einvernehmliche Festlegung zustande, entscheidet das Los. Der/die leitende Vorsitzende kann Sachverständige hinzuziehen.

(4) Die beiden Vorsitzenden unterbreiten dem Vermittlungsausschuss einen gemeinsamen Vorschlag. Bei der Abstimmung über diesen Vorschlag haben die beiden Vorsitzenden eine einzige gemeinsame Stimme.

(5) Die Mitglieder des Vermittlungsausschusses und des erweiterten Vermittlungsausschusses werden zu Beginn der jeweiligen Amtsperiode der Arbeitsrechtlichen Kommission gewählt. Die beiden Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses werden gemeinsam von den Mitgliedern der Bundeskommission mit der Mehrheit ihrer Mitglieder gewählt. Die übrigen Mitglieder des Vermittlungsausschusses werden jeweils von den Mitgliedern der Bundeskommission mit der Mehrheit ihrer Mitglieder gewählt. Die Wahlen erfolgen durch geheime Abstimmung; sie werden von dem/der Geschäftsführer(in) vorbereitet und durchgeführt.

(6) Die Amtszeit der Mitglieder des Vermittlungsausschusses beträgt vier Jahre (Amtsperiode). Wiederwahl ist zulässig. Die Amtszeit endet vorzeitig, wenn die Mitglieder des Vermittlungsaus-

schusses vorzeitig aus der Bundeskommission ausscheiden oder von ihrem Amt im Vermittlungsausschuss zurücktreten. Dann findet für den Rest der Amtszeit eine erneute Wahl statt.

(7) Eine Sitzung findet nur in Anwesenheit der beiden Vorsitzenden statt. Eine Stellvertretung findet nicht statt, jedoch ist eine Stimmrechtsübertragung für Mitglieder des Vermittlungsausschusses, die nicht Vorsitzende/r sind, möglich. Ein Mitglied des Vermittlungsausschusses kann zusätzlich nicht mehr als ein übertragenes Stimmrecht ausüben. Die Übertragung des Stimmrechts ist dem/der Geschäftsführer(in) in Textform nachzuweisen.

(8) Die Mitglieder des Vermittlungsausschusses sind nur an ihr Gewissen und die Gesetze gebunden. Dies gilt auch bei Stimmrechtsübertragungen.

(9) Die Vorsitzenden und die Mitglieder des Vermittlungsausschusses, die nicht Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind, erhalten eine angemessene Aufwandsentschädigung, deren Höhe der/die Vorsitzende der Bundeskommission festlegt.

(10) Für die Regionalkommissionen gelten die Absätze 1 bis 9 entsprechend."

12. § 17 (Ergänzende Vermittlungsverfahren) wird wie folgt neu gefasst:

"Die Kommissionen können ergänzende Vermittlungsverfahren in ihren Geschäftsordnungen festlegen oder für den Einzelfall beschließen."

13. In § 18 (In-Kraft-Treten der Beschlüsse) wird Abs. 2 wie folgt neu gefasst:

"(2) Die Beschlüsse der Bundeskommission sollen in der Verbandszeitschrift "neue caritas" veröffentlicht werden. Die Beschlüsse der Regionalkommissionen sollen in geeigneten diözesanen Medien veröffentlicht werden. Dies gilt nicht für Beschlüsse, die nach § 11 der Ordnung gefasst werden."

14. In § 19 (Kosten) wird Abs. 2 wie folgt neu gefasst:

"(2) Die für die Durchführung eines Verfahrens vor den kirchlichen Arbeitsgerichten notwendigen Auslagen der Verfahrensbeteiligten trägt ebenfalls der Deutsche Caritasverband im Rahmen einer Umlage der Diözesan-Caritasverbände und des Landes-Caritasverbandes Oldenburg."

15. § 19a (Budgetausschuss) wird wie folgt neu eingefügt:

"Es wird ein Budgetausschuss gebildet. Ihm gehören mindestens zur Hälfte Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission an. Der Budgetausschuss bewertet die tatsächliche Verwendung der Finanzmittel und erarbeitet Empfehlungen an den Vorstand des Deutschen Caritasverbandes über die

Höhe des Budgets, das die Delegiertenversammlung auf Empfehlung des Vorstandes festlegt. Das Nähere regelt eine vom Vorstand des Deutschen Caritasverbandes erlassene Ordnung.“

16. § 20 (Schlussbestimmungen) wird wie folgt neu gefasst:

“Diese Ordnung tritt am 01. April 2010 in Kraft.

Abweichend davon tritt die Änderung des § 3 Absatz 3 zum 01. Januar 2012 in Kraft.

Bei Anträgen auf einrichtungsspezifische Regelungen, die vor dem 01. April 2010 gestellt worden sind, gelten die bis zum 31. März 2010 geltenden Verfahrensregelungen weiter.

Gleiches gilt für Ältestenrats- und Vermittlungsverfahren im Sinne der §§ 14 ff, die vor dem 01. April 2010 eingeleitet worden sind.

Diese Ordnung wurde am 20. März 2007 von der 4. Delegiertenversammlung 2007 des Deutschen Caritasverbandes e. V. beschlossen, am 17. Oktober 2007 von der 5. Delegiertenversammlung 2007 modifiziert und am 24. März 2010 von der 8. Delegiertenversammlung 2010 verändert.“

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

Essen, 21.08.2010

+ Dr. Franz-Josef Overbeck  
Bischof von Essen

**Nr. 127 Beschluss der Regional-Kommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 18.05.2010**

Die Regionalkommission Nordrhein-Westfalen der Arbeitsrechtlichen Kommission fasst am 18. Mai folgenden Beschluss:

1. Die Regionalkommission Nordrhein-Westfalen legt in Buchstabe A der Anmerkungen zu Anlage 2b zu den AVR ab dem 01.01.2008 die Höhe der Vergütungsgruppenzulage wie folgt fest:

“A Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Ziffer eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 129,53 Euro.“

2. Dieser Beschluss tritt zum 01.01.2008 in Kraft.

Den vorstehenden Beschluss setze ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 21.08.2010

+ Dr. Franz-Josef Overbeck  
Bischof von Essen

**Nr. 128 Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 24.06.2010**

**A Überarbeitung des § 3 des Allgemeinen Teils der AVR**

1. § 3 Absatz (d) des Allgemeinen Teils der AVR wird wie folgt neu gefasst:

“(d) Mitarbeiter, die Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II ausüben; diese Regelung gilt bis zum 31. Dezember 2013;“

2. § 3 Absatz (e) des Allgemeinen Teils der AVR wird wie folgt neu gefasst:

“(e) Mitarbeiter, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich zu ihrer Vor-, Aus- oder Weiterbildung beschäftigt werden, sofern diese öffentlich gefördert wird und nicht Anlage 7 zu den AVR anzuwenden ist;“

3. Dieser Beschluss tritt zum 01.07.2010 in Kraft.

**B Änderung von § 10 Abs. 7 Unterabs. 1 des Allgemeinen Teils der AVR**

1. § 10 Abs. 7 Unterabs. 1 des Allgemeinen Teils der AVR wird wie folgt neu gefasst:

“Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission erhalten für ihre Tätigkeit Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschn. II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. Die Mitglieder von Schlichtungsstellen gemäß § 22 AT AVR erhalten für die Teilnahme an deren Verhandlungen und die Mitglieder von Organen der Versorgungseinrichtungen der Mitarbeiter erhalten für die notwendige Dauer der Abwesenheit Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschn. II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.“

2. Dieser Beschluss tritt zum 01.07.2010 in Kraft.

**C Anpassung von § 19 des Allgemeinen Teils der AVR an die aktuelle Rechtslage**

1. In § 19 Absatz 2 des Allgemeinen Teils der AVR wird der bisherige Satz 1 zu Unterabsatz 1 und die bisherige Anmerkung zu Absatz 2 wird zu Unterabsatz 2.

2. In § 19 Absatz 3 des Allgemeinen Teils der AVR werden die Worte “65. Lebensjahr” durch die Worte “gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente” ersetzt.

3. In § 19 Absatz 4 Unterabsatz 1 des Allgemeinen Teils der AVR werden die Sätze 2 bis 4 ersatzlos gestrichen und der bisherige Satz 5 wird zu Satz 2.

4. In § 19 Absatz 4 Unterabsatz 2 des Allgemeinen Teils der AVR werden das Wort “Der” durch

das Wort "Dieser" ersetzt und die Worte "jedoch nicht über das vollendete 67. Lebensjahr hinaus" ersatzlos gestrichen.

5. In § 19 Absatz 5 des Allgemeinen Teils der AVR werden die Worte "Abs. 4 Sätze 2, 3, 5 und 6" durch die Worte "Abs. 4 Sätze 2 und 3" ersetzt und die Worte "65. Lebensjahres" durch die Worte "gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente" ersetzt.

6. In § 19 des Allgemeinen Teils der AVR werden in der bisherigen Anmerkung zu Absatz 2 als neuem Unterabsatz 2 zu Absatz 2 die Worte "des 65. Lebensjahres" durch die Worte "des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente" ersetzt.

7. Dieser Beschluss tritt zum 01.07.2010 in Kraft.

#### **D Überarbeitung der Arbeitszeitregelung**

Der Beschluss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 10. Dezember 2009 zur Überarbeitung der Arbeitszeitregelung wird rückwirkend zum 01. November 2009 in Ziffer 1 wie folgt neu gefasst:

1. § 8 Abs. 8 der Anlage 5 zu den AVR wird wie folgt neu gefasst:

"(8) Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung kann bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, wenn solche Dienste nach der Eigenart dieser Tätigkeit und zur Erhaltung des Wohles dieser Personen erforderlich sind, die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst, ausschließlich der Pausen, auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.

In unmittelbarer Folge dürfen höchstens 5 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Wochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

Abweichend von § 1 Abs. 10 der Anlage 5 kann bei Anordnung von Zwölf-Stunden-Schichten die Ruhezeit nicht verkürzt werden."

2. Dieser Beschluss tritt zum 01.11.2009 in Kraft.

#### **E Anpassung von Anlage 14 zu den AVR an die aktuelle Rechtslage**

1. In § 1 Absatz 1 Satz 1 der Anlage 14 zu den AVR werden die Wörter "einen Erholungsurlaub" durch die Wörter "den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen und haben einen weitergehenden Urlaubsanspruch im Gesamtvolumen des § 3 Abs. 1" ersetzt.

2. § 1 Absatz 5 Unterabsatz 3 der Anlage 14 zu den AVR wird wie folgt neu gefasst:

"Gesetzlicher Mindesturlaub und Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX, die in Folge Arbeitsunfähig-

keit nicht innerhalb der Fristen angetreten werden können, bleiben erhalten. Der weitergehende Urlaubsanspruch verfällt."

3. Im Anschluss an § 1 der Anlage 14 zu den AVR wird folgende Anmerkung neu angefügt:

"Anmerkung:

Schwerbehinderte Menschen erhalten gemäß § 125 SGB IX einen Zusatzurlaub. § 125 SGB IX hat mit Stand 1. Mai 2004 folgende Fassung:

(1) Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend. Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für schwerbehinderte Menschen einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt.

(2) Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres, so hat der schwerbehinderte Mensch für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs nach Abs. 1 Satz 1. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der so ermittelte Zusatzurlaub ist dem Erholungsurlaub hinzuzurechnen und kann bei einem nicht im ganzen Kalenderjahr bestehenden Beschäftigungsverhältnis nicht erneut gemindert werden.

(3) Wird die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nach § 69 Abs. 1 und 2 rückwirkend festgestellt, finden auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen Anwendung."

4. In § 3 Absatz 5 der Anlage 14 zu den AVR wird in Unterabsatz 1 Satz 2 nach den Worten "§ 4 Abs. 2 bis Abs. 7" ein Komma eingefügt sowie in Unterabsatz 2 Satz 2 nach den Worten "§ 4 Abs. 2 bis Abs. 7" ein Komma eingefügt und das Wort "Schwerbehindertengesetz" durch die Worte "Neuntes Sozialgesetzbuch" ersetzt.

5. In § 5 Absatz 1 der Anlage 14 zu den AVR wird Satz 4 wie folgt neu gefasst: "Kann wegen Arbeitsunfähigkeit der Erholungsurlaub bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses nicht mehr genommen werden, besteht ein Abgeltungsanspruch für den gesetzlichen Mindesturlaub und den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX." Zudem wird folgender Satz 5 neu eingefügt: "Der weitergehende Urlaubsanspruch wird nur dann abgegolten, wenn nach Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Dienstverhältnis dessen Arbeitsunfähigkeit noch im Urlaubsjahr, für das der Urlaubsanspruch entstanden ist, bzw. im Übertragungszeitraum (§ 1 Abs. 5) so rechtzeitig endet, dass bei bestehendem Dienstverhältnis der Urlaub hätte ver-

wirklicht werden können.“ Die bisherigen Sätze 5, 6 und 7 werden zu Sätzen 6, 7 und 8.

6. Dieser Beschluss tritt zum 01.07.2010 in Kraft.

## **F Regelungen für Mitarbeiter in Integrationsprojekten**

1. In die AVR wird folgende neue Anlage 20 eingefügt:

“Anlage 20 zu den AVR:  
Besondere Regelungen für Mitarbeiter in Integrationsprojekten

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Anlage findet auf nach §§ 132 ff SGB IX anerkannte Integrationsprojekte Anwendung. Integrationsprojekte sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen (Integrationsunternehmen) oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 71 Abs. 3 SGB IX geführte Betriebe (Integrationsbetriebe) oder Abteilungen (Integrationsabteilungen) zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt.

(2) Diese Regelung gilt für Mitarbeiter im Anwendungsbereich des Abs. 1 Satz 1, die in den Geltungsbereich der AVR-Caritas fallen und in der Produktion bzw. Dienstleistung auch für Dritte tätig sind.

### **§ 2 Anwendung von Tarifverträgen**

(1) Abweichend von den Bestimmungen der AVR können den Dienstverträgen der Mitarbeiter nach § 1 Abs. 2 als Mindestinhalt die branchenüblichen, regional geltenden tarifvertraglichen Regelungen, die mit einer dem Deutschen Gewerkschaftsbund angehörigen Gewerkschaft abgeschlossen wurden, in ihrer jeweils aktuell gültigen Fassung zugrunde gelegt werden.

(2) Ausgenommen von § 2 Abs. 1 sind die Bestimmungen über die betriebliche Altersversorgung. Anstelle der tarifvertraglichen Bestimmungen über die betriebliche Altersversorgung finden Abschnitt XIII der Anlage 1 zu den AVR und Anlage 8 zu den AVR entsprechend Anwendung.

### **§ 3 Informationspflicht**

Wendet ein Träger die Regelungen dieser Anlage an, hat er unverzüglich eine entsprechende Information an die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes zu übersenden. Die Information muss die

Bezeichnung des Integrationsprojektes und seiner Arbeitsfelder, die Anzahl und den Beschäftigungsumfang der dort angestellten Mitarbeiter sowie die Angabe des den Dienstverhältnissen zugrunde gelegten Tarifvertrages enthalten. Die Angaben sind zum 31. Dezember jeden Jahres zu aktualisieren. Die Geschäftsstelle leitet diese Informationen an die Mitglieder der zuständigen Regionalkommission weiter.

### **§ 4 Überleitung**

Diese Überleitungsregelung gilt für Mitarbeiter in Integrationsprojekten, die am 30. Juni 2010 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am 1. Juli 2010 im selben Integrationsprojekt fortbesteht und deren Arbeitsbedingungen bis zum 30. Juni 2010 abweichend von den AVR oder im Rahmen eines Modellprojekts gemäß Anlage 19 zu den AVR geregelt waren. Bei Anwendung dieser Anlage werden die Arbeitsbedingungen für diese Mitarbeiter von der bisherigen Regelung an den dann angewendeten Tarifvertrag in drei möglichst gleichen Schritten jeweils zum 1. Januar 2011, 1. Juli 2011 und 1. Januar 2012 angepasst.

### **§ 5 Inkrafttreten**

Diese Regelung tritt zum 01.07.2010 in Kraft und ist zunächst bis zum 30.06.2015 befristet.“

2. Dieser Beschluss tritt zum 01.07.2010 in Kraft.

## **G Verlängerung der Anlage 21 zu den AVR**

1. In § 1 Absatz 2 der Anlage 21 zu den AVR werden die Worte “vor dem 1. August 2010” durch die Worte “vor dem 1. August 2012” ersetzt.

2. Dieser Beschluss tritt zum 01.07.2010 in Kraft.

Die vorstehenden Beschlüsse setzte ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 24.09.2010

+ Dr. Franz-Josef Overbeck  
Bischof von Essen

## Bekanntmachungen des Bischöflichen Generalvikariates

### Nr. 129 Hinweise zur Durchführung der Missio-Kampagne Sonntag der Weltmission am 24.10.2010

„Geh und handle genauso“ (Lk 10,37)

Sehr geehrte Pfarrer, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pfarrgemeinden,

In diesem Jahr begeht die Kirche den 100. Geburtstag der 2003 selig gesprochenen Mutter Teresa, die schon zu Lebzeiten aufgrund ihres unermüdlichen Einsatzes zugunsten der Ärmsten **weit über die Grenzen Indiens hinaus als überzeugendes Vorbild der Nächstenliebe** wahrgenommen wurde. Anlässlich dieses Jubiläums greift missio das Zeugnis von Mutter Teresa im Rahmen der Kampagne zum Weltmissionssonntag 2010 auf und präsentiert am Beispielland Indien das vielfältige diakonische und pastorale Engagement von Ordensfrauen.

Ähnlich wie Mutter Teresa engagieren sich auch heute viele von missio unterstützte Ordensfrauen in Indien für Menschen, die aufgrund ihrer Kaste, ihrer Religion oder Rasse in dem asiatischen Land diskriminiert werden.

Wir laden Sie ein, zusammen mit missio den Blick auf das Engagement der über 90.000 in Indien tätigen Ordensfrauen zu lenken.

Die am Sonntag der Weltmission gesammelten Spenden und Kollekten sind für die ärmsten Diözesen in Afrika, Asien und Ozeanien bestimmt.

Wir möchten Ihnen kurz unsere wichtigsten Angebote und Materialien zum diesjährigen Sonntag der Weltmission vorstellen:

#### Leitfaden:

Hier finden Sie alle Hinweise, die Sie für die Vorbereitung des Monats der Weltmission benötigen. Ein Grundsatzartikel informiert Sie über die Arbeit der Kirche in Indien. Die Reportage über die Arbeit der Ordensschwester Namrata zeigt eindrucksvoll, wie unterdrückten Frauen Mut gemacht wird, ihrem Leben eine neue Perspektive zu geben.

#### Plakat:

Im Zentrum steht das Porträt Mutter Teresas, die als Vorbild der Nächstenliebe die Botschaft des Sonntags der Weltmission für den Betrachter ohne Erklärungsbedarf unmissverständlich auf den Punkt bringt. Im Vordergrund finden sich wie kleine „Windows Fenster“ Porträts von Ordensfrauen, die sich heute in der Tradition Mutter Teresas in Indien für Menschen einsetzen. Ließen sich diese Fenster anklicken, so würde jedes auf seine ganz eigene Art davon erzählen, wie Mission auch heute noch bedeutet, im Geist und in der Kraft Jesu Menschen zu heilen, zu befreien und zum Evangelium zu führen. Viele der abgebildeten Ordensfrauen werden zudem anlässlich des Welt-

missionssonntags im Oktober in den deutschen Diözesen zu Gast sein.

Das biblische Leitwort nimmt einerseits auf das Zeugnis der indischen Ordensfrauen Bezug und richtet sich in seiner appellativen Form andererseits an den Betrachter, der aufgefordert wird, die Bedeutung des Bibelworts für sich persönlich zu bedenken.

#### Liturgischen Hilfen:

Hier finden Sie Predigtanregungen sowie eine ausgearbeitete Gemeindemesse und Wortgottesfeier. Dazu erhalten Sie einen ausgearbeiteten Gottesdienst für Jugendliche sowie Bausteine für eine Kinderkatechese.

#### Kinderaktion:

Die Mitmachaktion für Kinder durch MultiplikatorInnen „Komm mach mit: Füreinander Herz sein!“ ruft Kinder und Erwachsene auf, sich zusammen auf den Weltmissionssonntag vorzubereiten. Auf der Wandzeitung kann gemalt, geschrieben, geklebt und gerätselt werden. Dabei wird der Subkontinent Indien näher erlebt und „enträtselt“. Das Aktionsheft (für die MultiplikatorInnen gedacht) vertieft einzelne Bereiche und ermöglicht diesen den Einsatz der Materialien ohne große Vorbereitung und Recherche. Die Zeitung für Kids eignet sich besonders für den Unterricht in der Schule oder als gemeinsame Grundlage für die Familien.

#### Jugendaktion:

Im Zentrum steht diesmal das Thema „Familie“. Positive und negative Erfahrungen junger Menschen mit ihren Familien in Deutschland und Indien zeigen kulturelle Unterschiede, aber auch gemeinsame Erfahrungen und Schwierigkeiten. Der missio Jugendwettbewerb „Gib uns deine Familien-Fotostory“ motiviert zur intensiven persönlichen Auseinandersetzung. Das Jugendaktionsheft enthält eine Vielzahl praktischer Materialien für den Einsatz in Jugendarbeit, Gemeinde und Schule: Reportage und Interviews, Gottesdienst und Gruppenstundenbausteine, Lesetipps und Links, Kochrezepte und Kreatives. Für Lehrer gibt es auch in diesem Jahr auf das Aktionsheft abgestimmte separate Unterrichtsbausteine, so dass die Aktionshefte problemlos auch als Schüler-Handouts genutzt werden können.

#### Frauengebetskette:

Zur Vorbereitung auf die Feier des Sonntags der Weltmission wird zum Mitbeten und Mitfeiern einer Frauenliturgie eingeladen.

#### missio Aktion zum Monat der Weltmission:

„Lotto Toto missio“ Kreuzworträtsel. Dem Sieger winkt ein attraktiver Preis.

Der Ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz hat beschlossen, dass die Weiterleitung von Kollektenerträgen, die für die kirchlichen Hilfs-

werke bestimmt sind, jeweils spätestens nach 3 Monaten abgeschlossen sein soll. Die kirchlichen Hilfswerke sind auf eine pünktliche Zuweisung dieser Erträge aus rechtlichen und finanziellen Gründen angewiesen, und wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung.

Bitte Termine vormerken:

Die bundesweite Eröffnung des Monats der Weltmission findet am 03.10.2010 in Essen statt. Die zentrale Abschlussveranstaltung 2010 ist am 24. Oktober in der Diözese Regensburg.

Weitere Informationen zum Monat der Weltmission erhalten Sie direkt bei:

missio  
Internationales Katholisches Missionswerk e.V.  
Goethestr. 43  
52064 Aachen  
Tel.: 0241/7507-00, Fax 0241/7507-336,  
www.missio-aachen.de

Wir danken allen Verantwortlichen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Pfarrgemeinden für ihre engagierte Mithilfe.

### **Nr. 130 Hinweise zum Diaspora-Monat 2010**

Freiraum für den Glauben. Bezeugen. Bewahren. Bewegen.

Sehr geehrter Mitbruder,  
sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im  
Gemeindedienst!

Sehnen Sie sich mit Blick in Ihren Terminkalender auch nach mehr Freiraum? Weil das Leben so ungeheuer schnell und komplex ist, braucht es Freiräume der Ruhe. Dabei merke ich: Freiräume haben die Kraft, in den Alltag zu wirken. Ähnlich wie ein Gottesdienst an einem Sonntag die Kraft hat, in die Woche hineinzuwirken. Für mehr Freiräume braucht es die Offenheit und die Bereitschaft, wieder ein Lernender zu werden. Denn im täglichen Wettrennen gegen uns selbst und im Druck der "Routine" unserer Arbeit verlieren wir nicht selten die Orientierung und vergessen elementare Dinge – auch manchmal uns selbst.

Es heißt, der Begriff "Freiraum" gründet für einen Menschen in der Möglichkeit, seine Identität wahrzunehmen und zu entwickeln. Das trifft den Kern der Sache. Als Bonifatiuswerk möchten wir missionarische Impulse unterstützen und geben, durch die gläubige oder glaubenssuchende Menschen die Möglichkeit erhalten, ihre wahre Identität zu entdecken und zu entwickeln. Deshalb laden wir Sie herzlich ein, unsere diesjährige Diaspora-Aktion unter dem Leitwort "Freiraum für den Glauben" für sich selbst und für Ihre Gemeinde zu nutzen!

Mit den Aktionsmaterialien, die allen Gemeinden bis Ende September zugeschickt werden, möchten wir Sie unterstützen und Ihnen Mut machen, auf vielfältige Art und Weise Freiräume für den

Glauben zu bezeugen, zu bewahren und Menschen neu zu bewegen. Noch eine Bitte: Helfen Sie unseren Schwestern und Brüdern, die in einer extremen Minderheitensituation leben, am 20. / 21. November mit der Diaspora-Kollekte. Sie ist die elementare Basis für das Wirken des Bonifatiuswerkes in der extremen deutschen, nordeuropäischen sowie baltischen Diaspora. Öffentliche Gelder stehen dem Werk seit jeher nicht zur Verfügung. Erst Ihr Engagement in der Diözese und vor Ort in der Gemeinde machen "Freiräume für den Glauben" möglich.

In herzlicher Verbundenheit und tiefer Dankbarkeit grüßt Sie Ihr

Msgr. Georg Austen  
Generalsekretär des  
Bonifatiuswerkes der deutschen  
Katholiken

### Aktionsplan für den Diaspora-Monat November 2010

So können Sie die Bonifatiuswerk-Impulse für Ihre eigene Gemeinde nutzen und den Diaspora-Sonntag aktiv stärken:

Ende September 2010  
Überprüfen Sie bitte die Ihnen gelieferten Materialien für den Diaspora-Sonntag und bestellen Sie den kostenlosen Pfarrbriefmantel zur Gestaltung Ihres November-Pfarrbriefes unter Tel.: 05251/2996-42 oder per Mail: info@bonifatiuswerk.de. Überlegen Sie z. B. in einer Pfarrgemeinderatssitzung anhand der Aktionsimpulse und des Gottesdienstheftes, wie und in welchen Gruppen Sie die Vorschläge für Ihr Gemeindeleben gewinnbringend einsetzen können.

Anfang / Mitte Oktober 2010  
Verwenden Sie den Layoutbogen zur Vorbereitung der November-Ausgabe Ihrer Pfarrnachrichten – oder downloaden Sie die Grafik-Elemente direkt von unserer Homepage: [www.bonifatiuswerk.de](http://www.bonifatiuswerk.de) > Diaspora-Sonntag > Download.

Legen Sie der November-Ausgabe bitte das aktuelle Faltblatt zum Diaspora-Sonntag mit Zehlschein bei (DIN-A5-Format). Bestellen Sie die gewünschte Anzahl einfach unter Tel.: 0 52 51 / 29 96 - 42 und legen Sie die kleinen Heftchen "Kirche im Kleinen. Raum für den Glauben – Entdeckungen im Kirchenraum" sowie einige Aktionsaufkleber am Schriftenstand aus (telefonische Bestellung ebenfalls unter Tel.: 0 52 51 / 29 96 - 42).

Montag, 25.10.2010  
Bitte befestigen Sie die Aktionsplakate zum Diaspora-Sonntag (DIN A2, DIN A3) gut sichtbar im Kirchenraum, im Gemeindehaus sowie im Schaukasten Ihrer Pfarrei.

Samstag / Sonntag, 30. / 31.10.2010  
Sorgen Sie bitte für die rechtzeitige Auslage der Faltblätter und der Opfertüten zum Diaspora-Sonntag in der Kirche und am Schriftenstand.

Samstag / Sonntag, 13. / 14.11.2010

Sorgen Sie bitte für eine Verteilung der Faltblätter und der Opfertüten zum Diaspora-Sonntag durch die Messdiener am Ausgang der Kirche. Bitte verlesen Sie den Aufruf der deutschen Bischöfe zum Diaspora-Sonntag in allen Gottesdiensten, einschließlich der Vorabendmessen (siehe Gottesdienstheft oder CD-ROM).

Diaspora-Sonntag, 20. / 21.11.2010

Legen Sie bitte die restlichen Opfertüten in den Kirchenbänken aus. Nützliche Hinweise zur Gestaltung des Gottesdienstes gibt Ihnen die Broschüre "Gottesdienst-Impulse" sowie das Diaspora-Jahrheft, das Ihnen bis Ende Oktober unaufgefordert zugeschickt wird.

Geben Sie bitte einen besonderen Hinweis auf die Diaspora-Kollekte in allen Gottesdiensten, einschließlich der Vorabendmessen.

Verteilen Sie bitte am Ausgang der Kirche die kleinen Heftchen "Kirche im Kleinen. Raum für den Glauben – Entdeckungen im Kirchenraum" an interessierte Mitglieder Ihrer Pfarrei.

Samstag / Sonntag, 27. / 28.11.2010

Bekanntgabe des vorläufigen Kollekten-Ergebnisses, verbunden mit einem Wort des Dankes an die ganze Gemeinde.