A 1237 B

# AMTSBLATT

## DES ERZBISTUMS BERLIN

BERLIN, DEN 1. JANUAR 2018 90. JAHRGANG, NR. 1

### Inhalt

Seite

**Apostolischer Stuhl**
Nr. 1 Botschaft des Heiligen Vaters zur Fastenzeit 2018 ..... 2

**Der Erzbischof von Berlin**
Nr. 2 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raumes Brieselang-Nauen ..... 2
Nr. 3 Inkraftsetzung der Ordnung für die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes in den (Erz-) Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg (Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost)..... 2
Nr. 4 Inkraftsetzung der Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der Regional-KODA Nord-Ost..... 2
Nr. 5 Inkraftsetzung der Entsendeordnung für die Vertreter der Gewerkschaften in der Regional-KODA Nord-Ost (Entsendeordnung Regional-KODA Nord-Ost)..... 2

**Erzbischöfliches Ordinariat**
Nr. 6 „Mithelfen durch Teilen“ – Gabe der Gefirmten 2018..... 3
Nr. 7 „Mithelfen und Teilen“ – Gabe der Erstkommunionkinder 2018..... 4
Nr. 8 Neufassung der Dienstordnung für Schulsekretärinnen und Schulsekretäre an den katholischen Schulen in der Trägerschaft des Erzbistums Berlin - Inkraftsetzung ..... 4
Nr. 9 Gestellungsgelder für Ordensmitglieder 2018 ..... 5
Nr. 10 Jahresrechnung der Kirchengemeinden für das Jahr 2017..... 5
Nr. 11 Vertreterversammlung 2018..... 5
Nr. 12 Friedhofsordnung der katholischen Kirchengemeinde St. Matthias ..... 6
Nr. 13 Friedhofsgebührenordnung der katholischen Kirchengemeinde St. Matthias..... 6
Nr. 14 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....6
Nr. 15 Todesfälle.....6
Nr. 16 Personalia .....6

**Kirchliche Mitteilungen**
Nr. 17 Exerzitien für Priester.....7
Nr. 18 Kurse der Theologischen Fortbildung Freising: Februar – März 2018.....7

**Anlagen:** **Sach- und Personenverzeichnis 2017**

**Dienstordnung für Schulsekretärinnen und Schulsekretäre an den katholischen Schulen in der Trägerschaft des Erzbistums Berlin**

**Ordnung für die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes in den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg (Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost)**

**Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der Regional-KODA Nord-Ost**

**Entsendeordnung für die Vertreter der Gewerkschaften in der Regional-KODA Nord-Ost (Entsendeordnung Regional-KODA Nord-Ost)**

**Friedhofsordnung der katholischen Kirchengemeinde St. Matthias**

**Friedhofsgebührenordnung für den von der katholischen Kirchengemeinde St. Matthias verwalteten Friedhof in Berlin**

## Apostolischer Stuhl

**Nr. 1 Botschaft des Heiligen Vaters zur Fastenzeit 2018**

Die Botschaft des Heiligen Vaters zur Fastenzeit 2018 kann voraussichtlich ab dem 06.02.2018 **(Sperrfrist)** unter **www.vatican.va > Sprachauswahl (Deutsch) > Botschaften > Botschaften > Botschaften für die Fastenzeit** heruntergeladen werden.

## Der Erzbischof von Berlin

**Nr. 2 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raumes Brieselang-Nauen**

Nach Anhörung der Beteiligten wird Folgendes bestimmt:

1) Die Pfarreien St. Marien, Brieselang, und St. Peter und Paul, Nauen, mit allen Orten kirchlichen Lebens werden als gemeinsamer Pastoraler Raum errichtet.

2) Der Pastorale Raum wird bis zur Gründung der neuen Pfarrei als Pastoraler Raum Brieselang-Nauen bezeichnet.

3) Der Leiter der Entwicklungsphase des Pastoralen Raumes wird durch ein gesondertes Dekret ernannt.

4) Die Entwicklungsphase des Pastoralen Raumes beginnt am 4. Dezember 2017 und dauert in der Regel drei Jahre.

Dieses Dekret wird vollzogen mit Wirkung vom 4. Dezember 2017.

Berlin, 4. Dezember 2017
B 01388/2017
mw/ne
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Nr. 3 Inkraftsetzung der Ordnung für die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes in den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg (Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost)**

Die Regional-KODA Nord-Ost hat die Neufassung der Ordnung für die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes in den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg (Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost) beschlossen. Der Wortlaut der Ordnung ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblattes.

Hiermit setze ich die Ordnung für die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes in den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg (Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost) zum 1. Januar 2018 für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 6. Dezember 2017
B 01828/2017
GÜ/ad
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Nr. 4 Inkraftsetzung der Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der Regional-KODA Nord-Ost**

Die Regional-KODA Nord-Ost hat die Neufassung der Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der Regional-KODA Nord-Ost beschlossen. Der Wortlaut der Wahlordnung ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblattes.

Hiermit setze ich die Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der Regional-KODA Nord-Ost zum 1. Januar 2018 für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 6. Dezember 2017
B 01807/2017
GÜ/ad
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Nr. 5 Inkraftsetzung der Entsendeordnung für die Vertreter der Gewerkschaften in der Regional-KODA Nord-Ost (Entsendeordnung Regional-KODA Nord-Ost)**

Die Regional-KODA Nord-Ost hat die Neufassung der Entsendeordnung für die Vertreter der Gewerkschaften in der Regional-KODA Nord-Ost (Entsendeordnung

Regional-KODA Nord-Ost) beschlossen. Der Wortlaut der Entsendeordnung ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblattes.

Hiermit setze ich die Entsendeordnung für die Vertreter der Gewerkschaften in der Regional-KODA Nord-Ost (Entsendeordnung Regional-KODA Nord-Ost) zum 1. Januar 2018 für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 6. Dezember 2017
B 01809/2017
GÜ/ad
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

---

## Erzbischöfliches Ordinariat

Wir trauern um

**Dompropst em. Prälat Ronald Rother**

* 26. Dezember 1943

18. Februar 1978 Priesterweihe

† 17. Dezember 2017

Ehem. Generalvikar des Erzbistums Berlin, Dompropst em. des Metropolitankapitels bei Sankt Hedwig

**Im festen Glauben an die Auferstehung**

Erzbischof Dr. Heiner Koch
Erzbistum Berlin

Prälat Tobias Przytarski
Metropolitankapitel bei Sankt Hedwig

und die Angehörigen des Verstorbenen

Das Requiem für Prälat Rother wurde am Freitag, 22. Dezember 2017, in der St. Hedwigs-Kathedrale gefeiert. Die Beisetzung fand auf dem Domfriedhof St. Hedwig, Ollenhauerstr. 25, 13403 Berlin statt.

### Nr. 6 „Mithelfen durch Teilen“ – Gabe der Gefirmten 2018

Die Firmaktion 2018 des Bonifatiuswerkes steht unter dem Motto „Abenteuer. Glauben. Leben.“. Für Jugendliche können Glaube und Leben je für sich schon ein Abenteuer sein. Erst recht gilt das für den Versuch, den Glauben zu leben. Auch in diesem Jahr bitten wir wieder um die Spende der Gefirmten.

Wir fördern, was zur Begegnung im Glauben und zur Vermittlung der christlichen Botschaft an die neue Generation in extremer Diaspora notwendig ist. Im Sinne einer subsidiären Hilfe unterstützen wir in den deutschen, nordeuropäischen und baltischen Diaspora-Gemeinden u.a.:

- katholische Kinderheime bzw. familienanaloge Wohngruppen,
- religiöse Elementarerziehung in den katholischen Kindergärten in den neuen Bundesländern,
- Sakramentenkatechese, sowie andere religiöse und diakonische Bildungsmaßnahmen,
- Religiöse Kinderwochen (RKW),
- Katholische Jugend-(verbands)arbeit,
- internationale religiöse Jugendbegegnungen,
- kirchliche Initiativen gegen Jugendarbeitslosigkeit, Gewalt und Missbrauch,
- Straßenkinderprojekte in Nord- und Ostdeutschland sowie Nordeuropa,
- den ambulanten Kinderhospizdienst in Halle (Saale),
- Jugendseelsorge in JVAs,
- katholische Jugendbands,
- katholische Schulseelsorge und Studierendenseelsorge.

Unsere Arbeit basiert ausschließlich auf der Einnahme von Spenden und Gaben der katholischen Solidargemeinschaft. Die deutschen Bischöfe haben die Bedeutung der Förderung der Kinder- und Jugendpastoral in der Diaspora mit der verbindlichen Festlegung der Firmgabe für dieses Anliegen immer wieder sehr deutlich unterstrichen. Deshalb bitten wir die in der Seelsorge Tätigen, sowie alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Katechese, durch ihre aktive Unterstützung diese zentrale Arbeit auch im Jahr 2018 mitzutragen.

Erneut veröffentlicht das Bonifatiuswerk ein Info-Heft mit Anregungen, Projektbeschreibungen und Tipps zur Firmaktion „Abenteuer. Glauben. Leben“. Der „Firmbegleiter 2018“ enthält Informationen zur Arbeit der Diaspora-Kinder- und -Jugendhilfe und Darstellungen exemplarischer Projekte. Der Versand des Firm-Paketes (Firmposter, Begleithefte, Opfertüten, Briefe an die Gefirmten und Meditationsbilder) erfolgt automatisch rechtzeitig zu dem im Firmplan bekannt gegebenen Termin.

Thema und Materialien zur Erstkommunion- und Firmaktion 2019 können zudem bereits ab Frühsommer 2018 unter www.bonifatiuswerk.de eingesehen werden. Materialhefte zur Aktion 2018 wurden Ihnen bereits im September / Oktober 2017 zugestellt.

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

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

Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken e.V.
Diaspora-Kinder- und -Jugendhilfe
Kamp 22, 33098 Paderborn
Telefon: 05251 2996-53
Telefax: 05251 2996-88
E-Mail: bestellungen@bonifatiuswerk.de
Internet: www.bonifatiuswerk.de

**Nr. 7 „Mithelfen und Teilen“ – Gabe der Erstkommunionkinder 2018**

**„Jesus, wo wohnst du?“** – unter dieses Leitwort stellt das Bonifatiuswerk / Diaspora-Kinder- und -Jugendhilfe in diesem Jahr seine Erstkommunionaktion und bittet um die Spende der Erstkommunionkinder. Biblische Grundlage ist die Frage der ersten Jünger nach dem Wohnort Jesu (Joh 1,38).
Das Bonifatiuswerk / Diaspora-Kinder- und -Jugendhilfe fördert, was zur Bildung christlicher Gemeinschaft und zur Vermittlung der christlichen Botschaft an die neue Generationin extremer Diaspora notwendig ist, u. a.:

- katholische Kinderheime bzw. familienanaloge Wohngruppen,
- religiöse Elementarerziehung in den katholischen Kindergärten in den neuen Bundesländern,
- Sakramentenkatechese, sowie andere religiöse und diakonische Bildungsmaßnahmen,
- Religiöse Kinderwochen (RKW),
- Katholische Jugend-(verbands)arbeit,
- internationale religiöse Jugendbegegnungen,
- kirchliche Initiativen gegen Jugendarbeitslosigkeit, Gewalt und Missbrauch,
- Straßenkinderprojekte in Nord- und Ostdeutschland sowie Nordeuropa,
- den ambulanten Kinderhospizdienst in Halle (Saale) und Berlin,
- Jugendseelsorge in JVAs,
- katholische Jugendbands,
- katholische Schulseelsorge und Studierendenseelsorge.

Unsere Arbeit basiert ausschließlich auf der Einnahme von Spenden und Gaben der katholischen Solidargemeinschaft. Die deutschen Bischöfe haben die Bedeutung der Förderung der Kinder- und Jugendpastoral in der Diaspora mit der Festlegung der Erstkommuniongabe für dieses Anliegen seit 1918 immer wieder deutlich unterstrichen. Deshalb bitten wir die in der Seelsorge Tätigen, sowie alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Katechese, durch ihre aktive Unterstützung diese zentrale Arbeit auch im Jahr 2018 mitzutragen.

Erneut veröffentlicht das Bonifatiuswerk ein Info-Heft mit Anregungen, Projektbeschreibungen und Tipps zur Erstkommunionaktion. Neben Beiträgen bekannter Religionspädagogen und Kinderbuchautoren zum Thema enthält der Erstkommunion-Begleiter Informationen zur Arbeit der Diaspora-Kinder- und –Jugendhilfe und Darstellungen exemplarischer Projekte.

Der Versand des Erstkommunion-Paketes (Erstkommunionposter, Begleithefte, Opfertüten, Briefe an die Kommunionkinder usw.) erfolgt automatisch bis spätestens Januar 2018. Bereits im September/Oktober 2017 wurden die Arbeitshefte zum Thema „Jesus, wo wohnst du?“ verschickt.

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

Thema und Materialien zur Erstkommunion- und Firmaktion 2019 können zudem bereits ab Sommer 2018 unter www.bonifatiuswerk.de eingesehen werden.

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

Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken e.V.
Diaspora-Kinder- und -Jugendhilfe
Kamp 22, 33098 Paderborn
Telefon: 05251 2996-53
Telefax: 05251 2996-88
E-Mail: bestellungen@bonifatiuswerk.de
Internet: www.bonifatiuswerk.de

**Nr. 8 Neufassung der Dienstordnung für Schulsekretärinnen und Schulsekretäre an den katholischen Schulen in der Trägerschaft des Erzbistums Berlin - Inkraftsetzung**

Der Wortlaut der Dienstordnung ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Die Anlage ist Bestandteil des Amtsblattes. Hiermit setze ich die vorbezeichnete Dienstordnung für Schulsekretärinnen und Schulsekretäre an den Katholischen Schulen in der Trägerschaft des Erzbistums Berlin für das Erzbistum Berlin zum 01.01.2018 in Kraft.

Berlin, den 29.11.2017
CO
Siegel

P. Manfred Kollig
Generalvikar

## Nr. 9 Gestellungsgelder für Ordensmitglieder 2018

Mit Bezug auf die Empfehlung der Vollversammlung des VDD werden für das Erzbistum Berlin die Bestimmungen über Gestellungsgelder für Ordensmitglieder (ABl. 2000, Nr. 27), zuletzt geändert durch RL vom 01.01.2017 (ABl. 2017, Nr. 14) wie folgt geändert:

Die Ziffern 3.1. und 3.2. erhalten mit Wirkung vom 1. Januar 2018 folgende Fassung:

3.1. Das Gestellungsgeld beträgt für die im Land Berlin eingesetzten Ordensmitglieder in der

Gestellungsgruppe 1 jährlich 69.600,00 €
monatlich 5.800,00 €

Gestellungsgruppe 2 jährlich 56.040,00 €
monatlich 4.670,00 €

Gestellungsgruppe 3 jährlich 41.400,00 €
monatlich 3.450,00 €

Gestellungsgruppe 4 jährlich 37.320,00 €
monatlich 3.110,00 €.

3.2. Das Gestellungsgeld beträgt für die im übrigem Gebiet des Erzbistums eingesetzten Ordensmitglieder in der

Gestellungsgruppe 1 jährlich 68.820,00 €
monatlich 5.735,00 €

Gestellungsgruppe 2 jährlich 55.080,00 €
monatlich 4.590,00 €

Gestellungsgruppe 3 jährlich 40.680,00 €
monatlich 3.390,00 €

Gestellungsgruppe 4 jährlich 36.720,00 €
monatlich 3.060,00 €.

Berlin, den 29.11.2017
I/2 wy
Siegel

Pater Manfred Kollig SSCC
Generalvikar

## Nr. 10 Jahresrechnung der Kirchengemeinden für das Jahr 2017

Die Kirchengemeinden werden gebeten, die Jahresrechnung für das Kalenderjahr 2017 dem Erzbischöflichen Ordinariat **bis zum 31. März 2018** einzureichen.

Die Erstellung der Jahresrechnung ist zwingend mit dem Kifibu-Programm vorzunehmen.

Einzureichen sind:

- Auszug aus dem Protokollbuch der Kirchenvorstandssitzung,
- Kompletter, vom KV unterschriebener und gesiegelter Ausdruck der **endgültigen** Jahresrechnung 2017 mit dem **Nachweis für Rücklagen und Darlehen**, inkl. des Ausdrucks evtl. eingerichteter Haushaltsstellen (Saldenlisten je Haushaltsstelle),
- Jahresrechnung 2017 **als txt-Datei per E-Mail** an kifibu@erzbistumberlin.de,
- Kopien der Bankauszüge **aller** Geldkonten (auch aller Geldanlagen und Darlehenskonten) zum 31.12.2017,
- Kassenprotokoll zum Abrechnungsstichtag 31.12.2017,
- Nachweise über Gebäude-Nutzflächen sowie Miet- und Pachteinnahmen (auch wenn sich keine Änderungen gegenüber dem Vorjahr ergeben haben bzw. lediglich Kirchen- und Gemeinderäume vorhanden sind).

Bitte reichen Sie **alle** genannten Unterlagen (außer der txt-Datei) **in 2-facher Ausfertigung zusammen** mit der Jahresrechnung ein. Die Übersendung der txt-Datei als E-Mail kann gesondert vorgenommen werden.

Im Hinblick auf die gewachsene Notwendigkeit, bei Prüfungen der Möglichkeit von Eigenmittelfinanzierungen der Kirchengemeinden vor allem im Baubereich auf möglichst aktuelle Daten der Kirchengemeinden zurückgreifen zu können, und aufgrund der Erkenntnisse aus den wirtschaftlichen Analysen aller Kirchengemeinden im Erzbistum Berlin im Rahmen des Prozesses „Wo Glauben Raum gewinnt“ bitten wir **gleichzeitig** um die **Einreichung** der **jeweils aktuellen Datenbank** von Kifibu mit der **endgültigen** Jahresrechnung. Diese ist ebenfalls an die o.g. Mailadresse **kifibu@erzbistumberlin.de** zu senden.

Für die neu errichtete Pfarrei St. Franziskus – Reinickendorf-Nord, für die das Erzbischöfliche Ordinariat die Buchführung durchführt, wird eine entsprechend angepasste Regelung getroffen.

## Nr. 11 Vertreterversammlung 2018

Die Vertreterversammlung der Kirchengemeinden im Erzbistum Berlin wird am Samstag, dem 17. März 2018, von 10.00 bis 16.00 Uhr im Hotel Aquino im Tagungszentrum Katholische Akademie, Hannoversche Straße 5b in 10115 Berlin-Mitte, stattfinden.

Eine gesonderte Einladung geht allen Vertretern über den Kirchenvorstand ihrer Kirchengemeinde zu.

## Nr. 12 Friedhofsordnung der katholischen Kirchengemeinde St. Matthias

Die in der Anlage dargestellte Friedhofsordnung tritt aufgrund des Beschlusses des Kirchenvorstandes der katholischen Kirchengemeinde St. Matthias vom 4. Dezember 2017 und nach kirchenaufsichtlicher Genehmigung sowie mit Veröffentlichung im Amtsblatt des Erzbistums Berlin zum 01.01.2018 in Kraft. Am gleichen Tag treten alle früheren Friedhofsordnungen außer Kraft.

Berlin, 4. Dezember 2017
Siegel Der Kirchenvorstand der katholischen Kirchengemeinde St. Matthias

Kirchenaufsichtlich genehmigt am 12. Dezember 2017
Siegel
P. Manfred Kollig
Generalvikar

## Nr. 13 Friedhofsgebührenordnung der katholischen Kirchengemeinde St. Matthias

Die in der Anlage dargestellte Friedhofsgebührenordnung tritt aufgrund des Beschlusses des Kirchenvorstandes der katholischen Kirchengemeinde St. Matthias vom 15. November 2017 und nach kirchenaufsichtlicher Genehmigung sowie mit Veröffentlichung im Amtsblatt des Erzbistums Berlin zum 01.01.2018 in Kraft. Am gleichen Tag treten alle früheren Friedhofsgebührenordnungen außer Kraft.

Berlin, 22. November 2017
Siegel Der Kirchenvorstand der katholischen Kirchengemeinde St. Matthias

Kirchenaufsichtlich genehmigt am 12. Dezember 2017
Siegel
P. Manfred Kollig
Generalvikar

## Nr. 14 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Herr Andreas Roth, Dezernat Finanzen und Bau, wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2018 zum Sicherheitsbeauftragten bestellt (S. 31, 57).

Kontaktdaten:
Tel.: 030 32684 – 401
Mobil: 0172 6170836
Fax: 030 326 84 - 7401
E-Mail: andreas.roth@erzbistumberlin.de

## Nr. 15 Todesfälle

Die Rubrik 15 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

## Nr. 16 Personalia

Die Rubrik 16 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 16 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

---

## Kirchliche Mitteilungen

**Nr. 17 Exerzitien für Priester**

**„Das geistliche Amt (Bischof – Priester – Diakon) und seine Aufgaben in der gegenwärtigen Kirche"**
Schweigeexerzitien für Priester und Diakone
Termin: 26. Februar – 2. März 2018
Beginn: 17:30 Uhr
Abschluss: 09:00 Uhr
Leitung: Prof. Dr. Ludwig Mödl, München

**„Katholische Spiritualität im Zeitalter der Ökumene"**
Schweigeexerzitien für Priester und Diakone
Termin: 8. – 12. Oktober 2018
Beginn: 17:30 Uhr
Abschluss: 09:00 Uhr
Leitung: Prof. Dr. Ludwig Mödl, München

**„Selig bist du, Maria, weil du geglaubt hast - was kann Maria der Kirche von heute sagen? Maria - die Form des Christen und der Gemeinde"**
Schweigeexerzitien für Priester und Diakone
Termin: 19. – 24. November 2018
Beginn: 17:30 Uhr
Abschluss: 09:00 Uhr
Leitung: Dr. Wilfried Hagemann, Augsburg - Münster

Anmeldung bei:
Benediktinerabtei Weltenburg - Haus St. Georg
93309 Weltenburg
Tel.: 09441 6757-500
Fax: 09441 6757-537

**Nr. 18 Kurse der Theologischen Fortbildung Freising: Februar – März 2018**

Die Fort- und Weiterbildungen in Freising richten sich an alle Seelsorger/innen und Berufstätige in kirchlichen Arbeitsfeldern. Sie berücksichtigen sowohl berufsspezifische Aufgaben als auch aktuelle Querschnitts-Themen im Sinn einer multiprofessionellen Qualifizierung in gemeinsamen pastoralen Handlungsfeldern.

Die Angebote unterstützen in besonderer Weise die theologische Qualifizierung und ermöglichen die berufliche Selbst-Vergewisserung in einem alternativen Umfeld.

Die Seminare werden veranstaltet von der Abteilung Fort-, Weiterbildung und Begleitung der Erzdiözese München und Freising und sind ein Angebot für Seelsorger/innen aller Bistümer.

Kontakt
Fort- und Weiterbildung Freising
Domberg 27, 85354 Freising
Telefon: 08161 181-2222
E-Mail: Info@TheologischeFortbildung.de
Informationen und Anmeldung bitte über unsere Homepage: www.DombergCampus.de

**Hat alles seine Zeit? Arbeitswelt und Beschleunigung**
Mo 26.02.2018, 15 Uhr bis Fr 02.03.2018, 13 Uhr

Leitung: Franz Schollerer, Passau
Referenten: Prof. Dr. Bernhard Emunds, Frankfurt; Prof. Dr. Ottmar Fuchs, Tübingen
Anmeldung: bis 16.01.2018

**Notfallseelsorge - Einführung**
Mo 19.02.2018, 15 Uhr bis Fr, 23.02.2018, 13 Uhr

Leitung/
Referenten: Hermann Saur, München; Alexander Fischhold, München
Anmeldung: bis 19.01.2018

**Studientag**
**„Verwaltungsleiter – Berufsbild im Aufbau“**
Di, 27.02.2018, 10.00 – 17.00 Uhr

Leitung: Walter Biechele
Moderation: Dr. Thomas Kellner
Anmeldung: bis 09.02.2018

**Geistlich (über)leben.**
**Fortbildung für Diakone im/mit Zivilberuf**
Fr 02.03.2018, 18 Uhr bis So 04.03.2018, 13 Uhr

Referent: Prof. Dr. Christoph Jacobs, Borchen
Leitung. Hans Eder, Seebruck
Anmeldung; bis 02.02.2018

**Erfolgreich kommunizieren.**
**Modul 6 der Weiterbildung „Kirche entwickeln“**
Mi, 14.03. 2018, 15 Uhr bis Fr 16.03.2018, 13 Uhr

Leitung: Dr. Johannes Panhofer, Innsbruck
Referent: Matthias Brinkmann, Nürnberg
Anmeldung: bis 14.02.2018

**Ethische Fragestellungen in der Seelsorge mit Hochaltrigen.**
**Modul 4 der Weiterbildung Seniorenpastoral**
Mo 26.02.2018, 15 Uhr bis Mi 28.02.2018, 13 Uhr

Referenten: Prof. Dr. Franz-Josef Bormann, Tübingen; Karlo Heßdörfer, München
Leitung: Christoph Braun, Regensburg
Anmeldung: bis 26.01.2018

Erzbischöfliches Ordinariat: Pater Manfred Kollig SSCC, Generalvikar
Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Druck: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin

# Dienstordnung für Schulsekretärinnen/Schulsekretäre

# Dienstordnung für Schulsekretär/innen

Gem. § 6 des Dienstvertrages wird für die Sekretärinnen/Schulsekretäre an den katholischen Schulen des Erzbistums Berlin folgende Dienstordnung erlassen:

## 1 Vorgesetztenverhältnis

Das Arbeitsgebiet wird durch die Schulleiterin/den Schulleiter in einer schulspezifischen Stellenbeschreibung festgelegt. Darüber hinaus wird schriftlich die Verteilung der Arbeitszeit geregelt. (Muster siehe Anlage 1). Stellenbeschreibung und Arbeitszeitregelung sind über die Schulaufsicht in der Personalakte zu hinterlegen.

## 2 Aufgaben

- Anlegen und Führen von Schülerdaten
- Bürokommunikation (z.B. Postfluss, Termine, Schriftverkehr)
- Dokumente mit schulorganisatorischem Bezug anlegen, pflegen, ablegen
- Organisation der Schüleraufnahme
- Schülerbetreuungsangelegenheiten
- Haushaltswesen
- Schularchiv überwachen und betreuen
- Leistung von Erster Hilfe und Betreuung von verletzten und kranken Kindern

## 3 Arbeitszeit und Arbeitsleistung

### 3.1 Beschäftigung während der Ferien sowie Arbeits- und Vergütungsstunden

**3.1.1** Während der Schulferien, die im Allgemeinen arbeitsfrei sind, wird die Schulsekretärin/der Schulsekretär außerhalb ihres/seines Urlaubs von der Schulleitung für das 2-fache der regulären Wochenarbeitszeit zur Arbeit herangezogen. Dies ist bei der Festsetzung der Arbeitsstunden zu berücksichtigen. Da die Schulsekretärin/der Schulsekretär sonst nicht in den Schulferien beschäftigt wird, muss die Zahl der Arbeitsstunden die der Vergütungsstunden übersteigen.

**3.1.2** Die Berechnung der Arbeitsstunden und der zu vergütenden Stunden erfolgt gemäß Anlage 2 dieser Dienstordnung ab Inkraftsetzung dieser Dienstordnung.

**3.1.3** Ändert sich die Zahl der Vergütungsstunden aufgrund der schulischen Gegebenheiten, nach denen die Vergütungsstunden zu berechnen sind, so ist eine Änderung des Dienstvertrages erforderlich.

**3.1.4** Eine arbeitsvertragliche Änderung der Vergütungsstunden erfolgt erst, wenn sich aufgrund der neuen Berechnungsgrundlage für die einzelne Schulsekretärin/den einzelnen Schulsekretär die Vergütungsstunden um mehr als eine Stunde erhöhen oder vermindern würden.

**3.1.5** Solange eine arbeitsvertragliche Änderung der Vergütungsstunden nicht erfolgt, bleiben die arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsstunden, die weiter einzuhalten sind, ebenfalls unverändert.

**3.1.6** Abweichende Regelungen zur Arbeitszeit bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Schulabteilung.

### 3.2 Arbeitsleistungen

**3.2.1** Die Schulsekretärinnen/Schulsekretäre dürfen von den Schulleitern nur im Rahmen der vereinbarten Arbeitsstunden zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Ist eine Beschäftigung über diese Stundenzahl hinaus in ganz besonderen Ausnahmefällen erforderlich, muss hierzu die Zustimmung der Schulabteilung eingeholt werden.

**3.2.2** Wird die Schulsekretärin/der Schulsekretär für eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit über die arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsstunden hinaus beansprucht, so ist ihr innerhalb des Kalenderjahres für die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechend Dienstbefreiung zu gewähren.

**3.2.3** Die Arbeitszeit ist zu erfassen und monatlich dem Dienstvorgesetzten vorzulegen. Der Erfassungsbogen (Muster siehe Anlage 3) wird von der Mitarbeitenden und von der Schulleitung gegengezeichnet und sind bei der Schulleitung zu hinterlegen.

## 4 Urlaub und Dienstbefreiung

Urlaub ist von der Schulsekretärin/dem Schulsekretär in den Schulferien zu nehmen.

Urlaub und Dienstbefreiungen sind rechtzeitig nach Absprache und im Einvernehmen mit der Schulleitung bei der Schulabteilung zu beantragen. Die Antragsformulare sind von der Schulabteilung abzuzeichnen.

Der Antrag auf Jahresurlaub soll spätestens vier Wochen vor Urlaubsbeginn in der Schulabteilung vorliegen.

## 5 Fort- und Weiterbildung

Die Schulsekretärinnen/Schulsekretäre sind aufgefordert, sich mindestens alle zwei Jahre in einem für Ihr Arbeitsgebiet relevantem Gebiet weiterzubilden. Für diese Fortbildungen ist nach erfolgter Genehmigung durch die Schulleitung Dienstbefreiung zu gewähren und es sind die Kosten zu übernehmen.

## 6 Schlussbestimmungen

Diese Dienstordnung ist Bestandteil des Dienstvertrages.

Sie tritt mit Wirkung vom 01.01.2018 in Kraft. Mit dem gleichen Tag wird die Dienstordnung für Schulsekretärinnen/Schulsekretäre vom 18.02.1977 aufgehoben.

Ist die Dienstordnung ein Jahr in Kraft, wird sie gemeinsam mit der Mitarbeitervertretung für die katholischen Schulen im Erzbistum Berlin evaluiert und gegebenenfalls verändert.

Berlin, den 8. Dezember 2017
Z/pmk/IV/0-Ko / 15-41-01
GV 00621/2017
Siegel

Pater Manfred Kollig SSCC
Generalvikar

Anlagen:
1. Musterstellenbeschreibung und Arbeitszeitverteilung
2. Berechnungsbogen für die Vergütungsstunden
3. Erfassungsbogen für die Arbeitszeit

**Anlage 1: Musterstellenbeschreibung und Arbeitszeitverteilung**

Stellenbeschreibung
Erzbischöfliches Ordinariat
Stand: xx.xx.20xx

**Stellenbezeichnung:** Schulsekretär_in
**Stelleninhaber/in:**
**Stellenumfang/Befristung:**
**Dezernat/Abteilung:** Dezernat IV Schule, Hochschule und Bildung/Schule…
**Ziele und Funktion der Stelle:** Organisation und Betreuung des Schulsekretariates.
**Organisatorische Eingliederung** **Übergeordnete Stelle:** Schulleiter_in
*Untergeordnete Stelle/n:* --
*Stellvertretung für:*
*Wird vertreten von:*
**Zeiterfassung:** x Ja Nein

**Hauptaufgaben** ***(Die einzelnen Aufgaben können noch weiter präzisiert werden. Es können aber keine neuen Aufgabenfelder hinzugefügt werden.):***

- allgemeine Bürotätigkeiten (interne Services, Büroorganisation, Materialbeschaffung)
- Anlegen und Führen von Schülerdaten
- Bürokommunikation (z.B. Postfluss, Termine, Schriftverkehr, Telefonvermittlung, Entgegennahme von Anfragen)
- Dokumente mit schulorganisatorischem Bezug anlegen, pflegen, ablegen
- Organisation der Schüleraufnahme
- Schülerbetreuungsangelegenheiten
- Haushaltswesen
- Schularchiv überwachen und betreuen
- Leistung von Erster Hilfe und Betreuung von verletzten und kranken Kindern

**Vollmachten:**
**Erforderliche Qualifikation:**

- abgeschlossene kaufmännische Ausbildung (Verwaltungsfachangestellte_r oder Kauffrau_mann für Bürokommunikation)
- Verwaltungskenntnisse (insbesondere im Hinblick auf den Schulbetrieb)
- Anwendungssichere EDV-Kenntnisse (Word, Excel, Outlook) und gute Schreibfertigkeiten
- Organisationsfähigkeit
- effektiver Einsatz von Arbeitsmitteln
- Zeitmanagement

**Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit:**

| **Wochentag:** | **Beginn:** | **Ende:** |
|---|---|---|
| Montag | | |
| Dienstag | | |
| Mittwoch | | |
| Donnerstag | | |
| Freitag | | |

_____
Datum, Unterschrift Schulsekretär/in

_____
Datum, Unterschrift Schulleiter/in

_____
Datum, Unterschrift Schulaufsicht

**Anlage 2: Berechnungsbogen für die Vergütungsstunden**

## Berechnung der Vergütungsstunden

für Schulsekretär_in:
Schule:

### 1. Arbeitsstunden/Woche (ASW)_Wochenstunden

### 2. Berechnung der ferienbedingt nicht geleisteten Arbeitstage (Schule)

| | | |
|---|---|---|
| 2.1 Schulferien lt. KMK (5 Tage) | 63 | Arbeitstage (AT) |
| abzüglich | | |
| 2.2 Arbeitstage in den Ferien | 10 | AT |
| 2.3 Anrechnungstage | _____ | AT |
| 2.4 Erholungsurlaub | 30 | AT |
| 2.5 Zusatzurlaub (z.B. SchwBG) | | AT |
| Nicht geleistete Tage (NGT) | 23 | Arbeitstage |

### 3. Berechnung der Vergütungsstunden/Woche Schule

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 | ASW | x | 250 | AT | = | 0 | Jahresarbeitszeit (JAZ) |
| | 5 | | | | | | |
| 0 | ASW | x | 23 | NGT | = | 0 | Fehlarbeitszeit (FAZ) |
| | 5 | | | | | | |
| | | | | | | 0 | Geleistete Jahresarbeitszeit (GAZ) |
| 0 | GAZ | x | 5 | = | | 0 | Vergütungsstunden/Woche (VSW) |
| | 250 | | | | | | |

***Jahresarbeitszeit* in Tagen:**

| | |
|---|---|
| 365 | Kalendertage |
| 104 | Samstage/Sonntage |
| 5 | Wochenfeiertage* |
| 6 | variable Feiertag (2/3 von 9)** |
| 250 | Arbeitstage pro Jahr |

*Karfreitag, Ostermontag, Christi Himmelfahrt, Fronleichnam, Pfingstmontag
**Neujahr, 6. Januar, 1. Mai, 3. Oktober, Allerheiligen, Hl. Abend, 1. & 2. Weihnachtstag, Silvester

## Anlage 3: Erfassungsbogen für die Arbeitszeit

### ZEITERFASSUNGSBOGEN

**Name: ……**

……... ……
**Monat / Jahr** **Schulstempel**

Arbeitsstunden Woche (ASW)

(einschl. 30 Min. Pause je Arbeitstag) ……

Tägliche Anwesenheitszeit (einschl. Pause)

von …….bis ……

### Anwesenheitszeit

| Tag | Beginn Bemerkungen | Ende | Std. / Min. | | Differenz+/- | Fortschreibung |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Übertrag | vom Vormonat | | |
| 1. | | | | | | |
| 2. | | | | | | |
| 3. | | | | | | |
| 4. | | | | | | |
| 5. | | | | | | |
| 6. | | | | | | |
| 7. | | | | | | |
| 8. | | | | | | |
| 9. | | | | | | |
| 10. | | | | | | |
| 11. | | | | | | |
| 12. | | | | | | |
| 13. | | | | | | |
| 14. | | | | | | |
| 15. | | | | | | |
| 16. | | | | | | |
| 17. | | | | | | |
| 18. | | | | | | |
| 19. | | | | | | |
| 20. | | | | | | |
| 21. | | | | | | |
| 22. | | | | | | |
| 23. | | | | | | |
| 24. | | | | | | |
| 25. | | | | | | |
| 26. | | | | | | |
| 27. | | | | | | |
| 28. | | | | | | |
| 29. | | | | | | |
| 30. | | | | | | |
| 31. | | | | | | |

**Für die Richtigkeit**

…….
Mitarbeiter/in

**Übertrag f. d. Folgemonat**

……..
Schulleitung

# Entsendeordnung für die Vertreter der Gewerkschaften in der Regional-KODA Nord-Ost (Entsendeordnung Regional-KODA Nord-Ost)

**Entsendeordnung für die Vertreter der Gewerkschaften in der Regional-KODA Nord-Ost (Entsendeordnung Regional-KODA Nord-Ost)**

## § 1 Gegenstand

[1]Diese Entsendeordnung regelt gemäß § 9 Abs. 9 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost die Entsendung von Vertretern[1] der Gewerkschaften auf der Mitarbeiterseite in die Regional-KODA Nord-Ost.

## § 2 Vorbereitung

(1) [1]Spätestens neun Monate vor dem Ende der Amtszeit der Regional-KODA Nord-Ost hat der Vorsitzende der Regional-KODA Nord-Ost dafür Sorge zu tragen, dass in den Amtsblättern der beteiligten (Erz-)Bistümer die Bekanntmachung über die Bildung einer neuen Regional-KODA Nord-Ost veröffentlicht wird, und fordert gleichzeitig in dieser Veröffentlichung die tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) auf, sich binnen zwei Monaten nach Bekanntmachung (Anzeigefrist) an der Entsendung von Vertretern in die Kommission zu beteiligen. [2]Zusätzlich soll eine Pressemitteilung durch die Pressestelle des Erzbistums Berlin verbreitet werden. [3]Hierbei ist die genaue Zahl der für die Gewerkschaften vorgesehenen Mindestsitze gemäß § 9 Abs. 1 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost auf der Mitarbeiterseite mitzuteilen.

(2) [1]Gewerkschaften, die sich an der Entsendung von Vertretern in die Regional-KODA Nord-Ost beteiligen wollen, zeigen dies gegenüber dem Vorsitzenden der Regional-KODA Nord-Ost innerhalb der Anzeigefrist schriftlich an. [2]Die Anzeige kann nur bis zum Ablauf dieser Anzeigefrist abgegeben werden. [3]Anzeigen, die nach dieser Frist eingereicht werden, können nicht mehr berücksichtigt werden (Ausschlussfrist).

(3) [1]Berechtigt zur Entsendung von Vertretern sind nur Gewerkschaften, die nach ihrer Satzung für Regelungsbereiche der Regional-KODA Nord-Ost örtlich und sachlich zuständig sind. [2]Erfüllt eine Gewerkschaft diese Voraussetzungen nicht, wird sie hierüber durch den Vorsitzenden der Regional-KODA Nord-Ost schriftlich in Kenntnis gesetzt. [3]Gegen die Entscheidung des Vorsitzenden ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht I. Instanz mit Sitz in Hamburg innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. [4]Die Frist beginnt zu laufen, wenn die Gewerkschaft über den Rechtsbehelf, das Gericht und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden ist.

## § 3 Durchführung der Entsendung

(1) [1]Nach Ablauf der Anzeigefrist lädt der Vorsitzende die mitwirkungsberechtigten und mitwirkungswilligen Gewerkschaften zu einer Sitzung mit dem Ziel ein, dass sich die Gewerkschaften untereinander auf die zahlenmäßige Verteilung der den Gewerkschaften vorbehaltenen Sitze und damit auf die Entsendung von Vertretern einigen. [2]Die Sitzung wird von dem Vorsitzenden geleitet, das Ergebnis in einem Protokoll festgehalten. [3]Die namentliche Benennung der Vertreter der Gewerkschaften erfolgt spätestens drei Monate vor dem Ende der laufenden Amtsperiode.

[1] Zur besseren Lesbarkeit wird hier und im Folgenden unter „Vertreter“ („Mitarbeiter“, „Vorsitzender“ etc.) die im Sprachgebrauch übliche Form verwendet. Damit sollen Frauen wie Männer gleichermaßen bezeichnet sein.

(2) [1]Zeigt nur eine mitwirkungsberechtigte Gewerkschaft die Absicht an, in der Regional-KODA Nord-Ost durch die Entsendung von Vertretern mitzuwirken, fallen alle Sitze gemäß § 9 Abs. 1 der Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost an diese Gewerkschaft. [2]Zeigen mehrere mitwirkungsberechtigte Gewerkschaften die Absicht an, in der Regional-KODA Nord-Ost durch die Entsendung von Vertretern mitzuwirken, einigen sich diese Gewerkschaften untereinander auf die zahlenmäßige Verteilung der für die Gewerkschaften vorbehaltenen Sitze. [3]Sie können sich dabei an ihrer Organisationsstärke orientieren.

(3) [1]Als Gewerkschaftsvertreter können nur Personen benannt werden, die die Gewähr dafür bieten, dass sie das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes respektieren. [2]Der Vorsitzende prüft, ob die benannten Personen die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der Kommission erfüllen. [3]Liegen die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft in der Kommission nicht vor, lehnt der Vorsitzende die benannte Person ab und teilt dies der entsendenden Gewerkschaft schriftlich mit. [4]Gegen die Entscheidung des Vorsitzenden ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht I. Instanz mit Sitz in Hamburg innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. [5]Die Frist beginnt nur zu laufen, wenn die Gewerkschaft über den Rechtsbehelf, das Gericht, bei dem der Rechtsbehelf anzubringen ist, den Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden ist.

(4) [1]Kommt eine Einigung zwischen den Gewerkschaften nicht innerhalb einer Frist von vier Wochen ab dem Tag der Sitzung gemäß § 3 Abs. 1 zustande, gelten die Einigungsgespräche als gescheitert. [2]In diesem Fall entscheidet der Vorsitzende über die Verteilung der Sitze. [3]Die Entscheidung ist den Gewerkschaften schriftlich mitzuteilen und zu begründen. [4]Gegen die Entscheidung des Vorsitzenden ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht I. Instanz mit Sitz in Hamburg innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. [5]Die Frist beginnt nur zu laufen, wenn die Gewerkschaft über den Rechtsbehelf, das Gericht, bei dem der Rechtsbehelf anzubringen ist, den Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden ist. [6]Das Kirchliche Arbeitsgericht entscheidet insbesondere auf Grund der Mitgliederzahlen, die ihm gegenüber glaubhaft zu machen sind. [7]Die Glaubhaftmachung der Mitgliederzahl kann insbesondere durch eine eidesstattliche Versicherung erfolgen, die ein Mitglied des Vertretungsorgans der Gewerkschaft vor einem Notar abgibt.

## § 4 Ergebnis der Entsendung

(1) [1]Der Vorsitzende gibt das Ergebnis der Entsendung durch Veröffentlichung in den Amtsblättern der beteiligten (Erz-)Bistümer bekannt.

(2) [1]Die bis zu einem endgültigen Ergebnis der Entsendung durch die Regional-KODA Nord-Ost getroffenen Entscheidungen und gefassten Beschlüsse sind wirksam.

## § 5 Vorzeitiges Ausscheiden

(1) [1]Scheidet ein entsandter Vertreter der Gewerkschaft(en) während einer Amtsperiode aus der Kommission aus oder wird er abberufen, entsendet die jeweilige Gewerkschaft unverzüglich einen neuen Vertreter und gibt dies dem Vorsitzenden der Regional-KODA Nord-Ost schriftlich bekannt.

(2) [1]Beendet eine Gewerkschaft während einer Amtsperiode die Mitwirkung in der Regional-KODA Nord-Ost, können sich die verbleibenden Gewerkschaften einigen, welche von ihnen für die restliche Amtsperiode den Sitz des ausscheidenden Mitglieds übernimmt. [2]Kommt eine Einigung nicht innerhalb von sechs Wochen zustande, entscheidet der Vorsitzende, welcher verbleibenden Gewerkschaft das Nachbesetzungsrecht zusteht.

[3]Gegen die Entscheidung des Vorsitzenden ist eine Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht I. Instanz mit Sitz in Hamburg zulässig; § 3 Abs. 4 Satz 3 bis 5 findet entsprechend Anwendung.

(3) [1]Beenden alle Gewerkschaften während einer Amtsperiode die Mitwirkung in der Regional-KODA Nord-Ost, rücken nach Maßgabe des § 10 Abs. 6 und 7 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost die nächstberechtigten Ersatzmitglieder für den Rest der Amtsperiode nach.

## § 6 Kosten

[1]Die den Gewerkschaften durch die Entsendung entstehenden Kosten tragen diese selbst.

## § 7 Vorsitz

[1]Findet in dieser Ordnung oder in § 9 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost der Vorsitzende der Regional-KODA Nord-Ost Erwähnung, so ist damit stets der Vorsitzende der laufenden beziehungsweise der vergangenen Amtsperiode gemeint und nicht der Vorsitzende der gemäß dieser Ordnung neu zu besetzenden Kommission.

## § 8 Inkrafttreten

[1]Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft mit der Maßgabe, dass die Regelungen erstmals für die auf den 1. Januar 2018 folgende Amtsperiode der Regional-KODA Nord-Ost Anwendung finden.

Berlin, den 6.12.2017
B 01809/2017
GÜ/ad
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

# Friedhofsgebührenordnung für den von der katholischen Kirchengemeinde St. Matthias verwalteten Friedhof in Berlin

**Friedhofsgebührenordnung für den von der katholischen Kirchengemeinde St. Matthias verwalteten Friedhof in Berlin**

**Für den katholischen Friedhof St. Matthias in Berlin gelten folgende Gebühren:**

**Grabnutzungsgebühren (Verfügungsrechte / Nutzungsrechte)**

| Ziffer | Gebührenart / Betrag | |
|---|---|---|
| **I.** | **Überlassung von Nutzungsrechten an Sarg- und Urnengrabstätten** | |
| 1.1 | Kindergrabstätten | |
| 1.1.1 | Kinderreihengrab (bis 12 Monate) | 299,25 € |
| 1.1.2 | Kinderreihengrab (ab 12 Monaten) | 598,50 € |
| 1.1.3 | Sternenkindergrab, je Stelle (bis 12 Monaten; in Gemeinschaftsstätte) | 598,50 € |
| 1.2 | Erdreihengrabstätten | |
| 1.2.1 | Reihengrab Efeuhügel | 1.197,00 € |
| 1.2.2 | Rasenreihengrab (inkl. 20 Jahre Pflege u. Herrichtung nach Absacken) | 1.525,00 € |
| 1.3 | Erdwahlgrabstätten | |
| 1.3.1 | Wahlgrab (je Stelle) | 1.360,00 € |
| 1.3.2 | Wahlgrab Rd (Rand Grabfeld) (je Stelle) | 1.560,00 € |
| 1.3.3 | Wahlgrab RdaH (Rand am Hauptweg) (je Stelle) | 1.980,00 € |
| 1.3.4 | Wahlgrab RdaH/Garten (größere Grabfläche) (je Stelle) | 2.200,00 € |
| 1.3.5 | Wahlgrab Paargrab (je Stelle) (inkl. 20 Jahre Pflege u. Herrichtung nach Absacken) | 2.200,00 € |
| 1.4 | Urnengrabstätten | |
| 1.4.1 | Urnenwahlgrabstätten (Stätte mit einer Urne) (optionaler Zubelegung von bis zu 3 Urnen) | 920,00 € |
| 1.4.2 | Urnenreihengrabstätte | 712,00 € |
| 1.4.3 | Urnenreihengrabstätte (inkl. 20J. Pflege Mindestanforderung) | 1.105,00 € |
| 1.4.4 | Urnengemeinschaftsgrabstätten (je Stelle) (inkl. 20 Jahre Pflege) | 1.042,00 € |
| 1.4.5 | Urnenpaarkreis am Baum, je Stelle (inkl. 20 Jahre Pflege) Das Angebot unter 1.4.5 befindet sind hinsichtlich der Realisation noch in der Prüfung/Planung. | 1.460,00 € |
| 1.5 | Zubestattung in Wahlgräber (je Urne) | 410,00 € |
| **II.** | **Verlängerung und Reservierung von Nutzungsrechten** | |
| 2.1 | Verlängerungen | |
| 2.1.1 | Verlängerung je Jahr Wahlgrab, je Stelle | 68,00 € |
| 2.1.2 | Verlängerung je Jahr Wahlgrab Rd, je Stelle | 78,00 € |
| 2.1.3 | Verlängerung je Jahr Wahlgrab RdaH, je Stelle | 99,00 € |
| 2.1.4 | Verlängerung je Jahr Wahlgrab RdaH/Garten, je Stelle | 110,00 € |
| 2.1.5 | Verlängerung je Jahr Wahlgrab Paargrab, je Stelle | 110,00 € |
| 2.1.6 | Verlängerung je Jahr an einem Urnenwahlgrab, je Stätte | 46,00 € |
| 2.1.7 | Verlängerung Urnenpaarkreis am Baum, je Stelle (Siehe Anmerkung unter 1.4.5) | 73,00 € |
| 2.1.8 | Verlängerung je Jahr Kinderwahlgrab, je Stelle | 30,00 € |
| 2.2 | Reservierungen | |
| 2.2.1 | Reservierung Wahlgrab, je Stelle | 68,00 € |
| 2.2.2 | Reservierung Wahlgrab Rd, je Stelle | 78,00 € |
| 2.2.3 | Reservierung Wahlgrab RdaH, je Stelle | 99,00 € |
| 2.2.4 | Reservierung Wahlgrab RdaH/Garten, je Stelle | 110,00 € |
| 2.2.5 | Reservierung Urnenwahlgrab, je Stätte | 46,00 € |

| | | |
|---|---|---|
| **III.** | **Grabzeichen** | |
| 3.1 | Merkschild | 8,00 € |
| 3.2 | Gemeinschaftsgrabplatte 30 x 40 cm inkl. Inschrift | 265,00 € |
| 3.3 | Grabmal Urnenpaarkreis am Baum inkl. Inschrift und 2 christlichen Symbolen (1 Stein inkl. der 1. Inschrift) (Siehe Anmerkung unter 1.4.5) | 700,00 € |
| 3.4 | für die 2. Inschrift Grabmal Urnenpaarkreis am Baum (Siehe Anmerkung unter 1.4.5) | 200,00 € |
| 3.5 | Grabzeichen Paargrab, je Grabzeichen | 599,00 € |
| **IV.** | **Grabbereitung und Bestattung** | |
| 4.1 | Bestattungen | |
| | Erdbestattung (einschließlich Annahme und Aufbewahrung des Sarges bis zu vier Tagen, Bereitstellung des Sarges zur Bestattung / Trauerfeier, Herstellen und Schließen der Gruft, Gruftschmuck); Träger gegen gesonderten Tarif | |
| 4.1.1 | Erdbestattung in Wahlgrabstätten inkl. Erstherrichtung | 351,00 € |
| 4.1.2 | Erdbestattung in Reihengrabstätten inkl. Erstherrichtung | 319,00 € |
| 4.1.3 | Erdbestattung in Rasengrab inkl. Erstherrichtung | 265,00 € |
| 4.1.4 | Zuschlag für Bestattungen am Samstag | + 15% |
| | Urnenbeisetzungen (einschließlich Annahme und Aufbewahrung der Urne bis zu drei Wochen, Bereitstellen der Urne zur Beisetzung / Trauerfeier, Herstellen und Schließen der Gruft, Gruftschmuck) Urnenträger über gesonderten Tarif | |
| 4.1.5 | Urnenbestattung (Reihen- oder Wahlgrabstätte) | 86,00 € |
| 4.1.6 | Beisetzung von Fehl- und Totgeburten und Kindern bis zu 12 Monaten | 159,50 € |
| 4.1.7 | Beisetzung von Kindern bis zu 6 Jahren | 79,75 € |
| 4.1.8 | Zuschlag für Bestattungen am Samstag | + 15% |
| 4.2 | Um- und Ausbettung | |
| 4.2.1 | Ausbettung einer Leiche (Antragsbearbeitung, Öffnen und Schließen der Grabstätte) | 763,00 € |
| 4.2.2 | Ausbettung einer Urne (Antragsbearbeitung, Öffnen und Schließen der Grabstätte) | 86,00 € |
| 4.2.3 | Wiederbeisetzung einer ausgebetteten Leiche oder Urne entsprechend dieser Gebührenordnung | |
| 4.3 | Träger | |
| 4.3.1 | Sargträger (6 Träger) - Bestattung ohne Requiem | 143,00 € |
| 4.3.2 | Sargträger (6 Träger) - Bestattung mit Requiem | 181,00 € |
| 4.3.3 | Urnenträger/Zusätzliche Träger je Person (1 Träger) ohne Requiem | 27,00 € |
| **V.** | **Leistungen bei Trauerfeiern** | |
| 5.1 | Bereitstellung der Friedhofkirche St. Fidelis mit Requiem (einschl. Ausschmückung mit Pflanzendekoration und Kerzen, Bereitstellung des Musikinstrumentes und / oder einer Musikübertragungsanlage) sowie Orgelspiel bis zur Dauer von 60 Minuten | 294,00 € |
| 5.2 | Bereitstellung des Musikinstrumentes und / oder einer Musikübertragungsanlage) sowie Orgelspiel bis zur Dauer von 30 Minuten | 183,00 € |
| 5.3 | Bereitstellung Abschiedsraum zum stillen Gedenken ohne Trauerfeier (einschl. Ausschmückung mit Pflanzendekoration und Kerzen) Dauer von 30 Minuten | 46,00 € |
| 5.4 | Abschiednahme, im Abschiedsraum (einschl. Ausschmückung mit Pflanzendekoration und Kerzen) Dauer bis 60 Minuten | 92,00 € |
| 5.5 | Zuschlag für Gebäudenutzungen am Samstag | + 15% |

| | | |
|---|---|---|
| **VI.** | **Abräumung von Grabstätten** | |
| 6.1 | Sargwahlgrab, je Stelle (erste Grabstelle) | 90,00 € |
| 6.2 | Sargwahlgrab, je weitere Stelle | 45,00 € |
| 6.3 | Paargrab, je Stelle | 22,00 € |
| 6.4 | Sarg-Reihengrab | 22,00 € |
| 6.5 | Sarg-Rasenreihengrab | 9,00 € |
| 6.6 | Urnenwahlgrab, je Stätte | 45,00 € |
| 6.7 | Urnenreihengrab, je Stätte | 22,00 € |
| 6.8 | Urnengemeinschaftsanlage, je Stelle | 9,00 € |
| 6.9 | Urnenpaarkreis, je Stätte<br>(Siehe Anmerkung unter 1.4.5) | 22,00 € |
| **VII.** | **Verwaltungsgebühren** | |
| 7.1 | Übertragung/Umschreibung von Nutzungsrechten,<br>inkl. des Grabscheins | 8,00 € |
| 7.2 | Bearbeitung einer Suchanfrage außerhalb der Ruhefrist,<br>je angefangene halbe Stunde | 17,00 € |
| 7.3 | Terminänderung | 17,00 € |
| 7.4 | Versendung einer Urne | 51,00 € |
| 7.5 | Gebühr für die Genehmigung von Grabmalen, mit Erfordernis einer Standsicherheitsprüfung von stehenden Grabmalen / Einfassungen (einschl. jährlicher Standsicherheitsprüfung und Beräumung nach Erlöschen des Nutzungsrechts sowie Entsorgung | |
| 7.5.1 | Genehmigung von Grabanlagen, inkl. Standsicherheitsprüfung (Nutzungsfrist 20 Jahre), je Antrag | 45,00 € |
| 7.5.2 | Genehmigung von Grabmalen ohne Erfordernis der Standsicherheit, Abdeckplatten und Einfassungen, je Antrag | 25,00 € |
| 7.5.3 | Gebühr für die Standsicherheitsprüfung, bei der Verlängerung von Grabstätten, je Verlängerungsjahr | 1,00 € |
| 7.6 | Individuelle Leistungen | |
| 7.6.1 | Ausführung von besonders beauftragten Leistungen des Friedhofs, gemäß Arbeitszeitabrechnung; je Stunde / erforderliche Materialkosten, gesondert | 27,00 € |

Diese Gebührenordnung tritt aufgrund des Beschlusses des Kirchenvorstandes von St. Matthias vom 15.11.2017 und nach kirchenaufsichtlicher Genehmigung sowie mit Veröffentlichung im Amtsblatt des Erzbistums Berlin zum 01.01.2018 in Kraft.

Berlin, 22.11. 2017
Der Kirchenvorstand der Katholischen Kirchengemeinde St. Matthias

Kirchenaufsichtlich genehmigt am 12. Dezember 2018

Siegel

P. Manfred Kollig
Generalvikar

# Friedhofsordnung der katholischen Kirchengemeinde St. Matthias

# St.-Matthias-Friedhof, Röblingstraße 91, 12105 Berlin

# F r i e d h o f s o r d n u n g

## Abschnitt I
## Allgemeines

### § 1
### Geltungsbereich

Die Vorschriften dieser Friedhofsordnung gelten für den St.-Matthias-Friedhof, Friedhof der katholischen Kirchengemeinde St. Matthias. Die Kirchengemeinde wird vertreten durch deren Kirchenvorstand.

### § 2
### Zweckbestimmung

Der St.-Matthias-Friedhof ist eine öffentlich-kirchliche Einrichtung, die für Bestattungen dient. Anonyme Grabstätten und Grabstellen sind auf dem Friedhof nicht zulässig.

### § 3
### Zuständigkeiten

Die Anlegung, Erweiterung, Unterhaltung, Schließung und Aufhebung des Friedhofs obliegt dem Kirchenvorstand der katholischen Kirchengemeinde St. Matthias. Das Anlegen und die Veränderung von Begräbnisplätzen bedürfen der vorherigen kirchenaufsichtlichen Genehmigung.

### § 4
### Schließung und Aufhebung

(1) Der Friedhof oder ein Teil des Friedhofs kann aus zwingenden Gründen des öffentlichen Interesses für weitere Bestattungen außer Dienst gestellt und entwidmet werden (Schließung). Von dem in dem betreffenden Beschluss des Kirchenvorstands festgesetzten Zeitpunkt an erlöschen grundsätzlich alle Nutzungsrechte. Soweit aber ein Ersatz möglich ist, wird in dem Beschluss darüber entschieden. Die Schließung ist im Amtsblatt des Erzbistums Berlin und durch Aushang im Schaukasten des Friedhofs bekannt zu geben.

(2) Nach Anordnung der Außerdienststellung werden Nutzungsrechte nicht mehr verliehen. Bestattungen dürfen nur für eine näher festzusetzende Übergangszeit auf den Grabstätten vorgenommen werden, für die noch Nutzungsrechte bestehen. Eine Verlängerung der Nutzungsrechte ist lediglich zur Anpassung an die jeweilige Ruhezeit zulässig. Ausnahmefälle werden durch den Kirchenvorstand entschieden.

(3) Der Friedhof oder ein Friedhofsteil darf nicht vor Ablauf von 20 Jahren nach der letzten Bestattung und der Schließung anderen Zwecken zugeführt werden (Aufhebung). Die Aufhebung ist im Amtsblatt des Erzbistums Berlin bekannt zu geben.

(4) Abweichend von Absatz (2) Satz 1 kann ein Friedhof oder Friedhofsteil vor Ablauf von 20 Jahren nach der Schließung aufgehoben werden, wenn zwingende Gründe des öffentlichen Interesses es erfordern. In diesem Falle sind den Nutzungsberechtigten für die restliche Dauer der Nutzungsrechte entsprechende Nutzungsrechte auf einem anderen Friedhofsteil oder Friedhof einzuräumen. Die Leichen oder Urnen sind in die neuen Grabstätten umzubetten; durch die Umbettungen, das Umsetzen der Grabmale und das Herrichten der neuen Grabstätten dürfen den Nutzungsberechtigten keine Kosten entstehen.

## Abschnitt II
## Ordnungsvorschriften

### § 5
### Verhalten auf dem Friedhof

(1) Der Aufenthalt auf dem Friedhof ist nur während der Besuchszeiten gestattet. Die Besuchszeiten werden durch Aushang im Schaukasten des Friedhofs bekannt gegeben.

(2) Aus besonderem Anlass kann das Betreten des Friedhofs oder einzelner Friedhofsteile vorübergehend untersagt werden.

(3) Die Besucher haben sich so zu verhalten, dass Ordnung und Ruhe sowie die Würde des Ortes gewahrt werden. Die Weisungen des Friedhofspersonals sind zu befolgen. Kinder unter zehn Jahren dürfen den Friedhof nur in Begleitung Erwachsener und unter deren Verantwortung betreten.

Verboten ist bzw. sind insbesondere:

a. das Mitbringen von Tieren mit Ausnahme von Blindenführ- und Assistenzhunden,
b. das Befahren der Wege mit Fahrrädern, Kinderrollern, Rollerblades, Skateboards, Rodelschlitten, Skiern und Fahrzeugen aller Art mit Ausnahme von Kinderwagen, Hilfen für Mobilitätsgeschädigte und Körperbehinderte, soweit nicht eine besondere Genehmigung von der Friedhofsverwaltung erteilt wird,
c. ein störender Aufenthalt unbeteiligter Zuschauer bei Bestattungsfeierlichkeiten,
d. das Rauchen in der Nähe von Bestattungsfeierlichkeiten,
e. das Verteilen von Druckschriften ohne Genehmigung der Friedhofsverwaltung,
f. das Feilbieten von Waren aller Art ohne Genehmigung der Friedhofsverwaltung - insbesondere von Blumen und Kränzen - ,
das Anbieten gewerblicher Dienste - auch durch Anbringen von Firmenschildern - sowie gewerbliches Fotografieren oder Filmen,
g. Sammlungen jeder Art ohne schriftliche Genehmigung des Kirchenvorstands,
h. das Ablegen von Abraum außerhalb der hierfür vorgesehenen Plätze und jede sonstige Verunreinigung der Wege, Gebäude und Grabstätten,
i. das Mitnehmen von Pflanzen, Schnittblumen und anderem Grabschmuck vom Friedhof ohne Genehmigung der Friedhofsverwaltung,
j. Grabmale, Inschriften, Gedenkreden, Fahnen, Schleifen, die der christlichen Religion und Frömmigkeit widersprechen,
k. fremde Grabstätten und die Friedhofsanlagen außerhalb der Wege zu betreten, zu verunreinigen oder zu beschädigen.

Der Friedhofsträger kann Ausnahmen zulassen, soweit sie mit dem Zweck des Friedhofs und seiner Ordnung vereinbar sind.

(4) Besondere Veranstaltungen auf dem Friedhof bedürfen der vorherigen Zustimmung des Friedhofsträgers.

(5) Der Friedhofsträger kann weitere Regelungen für die Ordnung auf dem Friedhof erlassen.

(6) Die Anordnungen des Friedhofspersonals sind zu befolgen. Der Friedhofsträger kann Personen, die der Friedhofssatzung wiederholt zuwiderhandeln, das Betreten des Friedhofs untersagen.

### § 6
### Durchführung und Zulassung gewerblicher Arbeiten

(1) Der Friedhofsträger behält sich bis auf weiteres vor gewerbliche Tätigkeiten selbst durchzuführen. Dazu zählen insbesondere die gärtnerische Herrichtung und laufende Unterhaltung der Grabstätten, die Herrichtung von Einfassungen, die Herstellung der

Fundamente für Grabmale und die Ausschmückung und Beleuchtung der Friedhofskirche, des Leichenraums oder des gesonderten Abschiedsraums. Soweit der Friedhofsträger von diesem seinem Recht Gebrauch gemacht hat, kann er die Zulassung von gewerblich Tätigen ablehnen. Unberührt bleibt die Befugnis der Nutzungsberechtigten, die Grabstätte zu gießen, sauber zu halten und zu schmücken.

(2) Unter Beachtung von Satz 1 gilt, dass auf dem Friedhof nur solche Dienstleistungserbringer tätig sein dürfen, die

1. in fachlicher, betrieblicher und personeller Hinsicht zuverlässig sind,
2. selbst oder deren fachliche Vertreter die Meisterprüfung abgelegt haben oder in die Handwerksrolle eingetragen sind oder über eine gleichwertige Qualifikation verfügen und
3. eine entsprechende Berufshaftpflichtversicherung nachweisen können. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, wird den Dienstleistungserbringern das Arbeiten auf dem St. Matthias-Friedhof untersagt. Auf Verlangen sind der Friedhofsverwaltung entsprechende Unterlagen und Nachweise vorzulegen.

(3) Die Dienstleistungserbringer und ihre Bediensteten haben die Friedhofssatzung und die dazu ergangenen Regelungen zu beachten. Die Dienstleistungserbringer haften für alle Schäden, die sie oder ihre Bediensteten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit auf dem Friedhof schuldhaft verursachen.

(4) Gewerbliche Arbeiten auf dem Friedhof dürfen nur werktags innerhalb der Öffnungszeiten ausgeführt werden. Die Arbeiten sind eine halbe Stunde vor Ablauf der Öffnungszeit des Friedhofs, spätestens um 19.00 Uhr, zu beenden. Die Friedhofsverwaltung kann Verlängerungen der Arbeitszeiten zulassen.

(5) LKW, Kombis, Kastenwagen und ähnliche Fahrzeuge dürfen nur Wege ab einer Breite von 2,50 m befahren. Rasenwege und wassergebundene Wege dürfen bei schlechter Witterung nicht befahren werden. Ausnahmen sind nur in Absprache mit der Friedhofsverwaltung zulässig. In der Nähe einer Bestattung sind störende Arbeiten zu unterlassen und das Abstellen von Fahrzeugen dort ist nicht erlaubt.

(6) Die für die Arbeiten erforderlichen Werkzeuge und Materialien dürfen auf dem Friedhof nur an den von der Friedhofsverwaltung genehmigten Stellen gelagert werden. Bei Beendigung der Arbeiten sind die Arbeits- und Lagerplätze wieder in einen ordnungsgemäßen Zustand zu versetzen. Gewerbliche Geräte dürfen nicht an oder in den Wasserentnahmestellen der Friedhöfe gereinigt werden.

(7) Zulassungsfrei ist das Anliefern von Särgen, Urnen und Überurnen, das Auslegen von Kondolenzlisten und die Dekoration von Särgen und Urnen. Gewerblich Tätige mit Niederlassung in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union oder in einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum, die im Inland nur vorübergehend tätig sind, bedürfen keiner Zulassung, haben aber die Aufnahme ihrer Tätigkeit auf dem Friedhof anzuzeigen. Die gewerbliche Tätigkeit kann durch schriftlichen Bescheid des Friedhofsträgers untersagt werden, wenn die gewerblich Tätigen oder ihre Bediensteten trotz zweimaliger Mahnung gegen die für den Friedhof geltenden Bestimmungen verstoßen haben oder ein anderer wichtiger Grund vorliegt.

(8) Bei einem Verstoß gegen die Anforderungen und vorheriger Mahnung durch die Friedhofsverwaltung kann den Dienstleistungserbringern die Benutzung des Friedhofs auf Zeit oder auf Dauer von der Friedhofsverwaltung untersagt werden. Bei schwerwiegenden Verstößen ist eine vorherige Mahnung entbehrlich.

## Abschnitt III
## Nutzungsrechte und Ruhezeiten

### § 7
### Nutzungsrechte

(1) Das Nutzungsrecht wird durch Zahlung der festgesetzten Gebühr erworben. Die Übertragung eines Nutzungsrechts bedarf der vorherigen Zustimmung der Friedhofsverwaltung.
(2) Mit dem Erwerb eines Nutzungsrechts an einer Grabstätte ist die Pflicht zur ordnungsgemäßen Instandhaltung verbunden.
(3) Die Dauer des Nutzungsrechts entspricht der Ruhezeit (§ 8), soweit diese Friedhofsordnung nichts anderes bestimmt.
(4) An Wahlgrabstätten können auch Nutzungsrechte ohne Ruhezeit erworben werden, ohne dass unmittelbar eine Beisetzung erfolgt.

### § 8
### Ruhezeit

(1) Die Ruhezeit beträgt bei Erd- und Urnenbeisetzungen 20 Jahre, es sei denn, dass sie bei Erdbestattungen im Einzelfall aus seuchenhygienischen Gründen zu verlängern ist.
(2) Eine Grabstätte darf erst nach Ablauf der Ruhezeit wieder belegt, durch einen neuen Nutzungsberechtigten neu erworben oder anderweitig verwendet werden.
(3) Während der Dauer der Ruhezeit ist die vorzeitige Freigabe/der vorzeitige Verzicht an der Grabstätte nicht möglich.

### § 9
### Pflichten der Nutzungsberechtigten

(1) Der Nutzungsberechtigte einer Grabstätte übernimmt für sich und seine Rechtsnachfolger die Verpflichtung, sich den jeweiligen Bestimmungen der Friedhofsordnung und der Friedhofs-Gebührenordnung einschließlich etwaiger Abänderungen und Ergänzungen zu unterwerfen.
(2) Der Erwerb eines Nutzungsrechts an einer Grabstätte begründet für den Nutzungsberechtigten weder ein Eigentumsrecht noch ein sonstiges dingliches Recht, sondern lediglich ein zeitlich beschränktes Nutzungsrecht, für dessen Inhalt und Umfang die Bestimmung der jeweils geltenden Friedhofsordnung maßgebend ist.
(3) Mit dem Erwerb eines Nutzungsrechts an einer Grabstelle ist die Pflicht zu ihrer ordnungsgemäßen Instandhaltung verbunden.

### § 10
### Verlängerung

(1) Das Nutzungsrecht von Wahlgrabstätten ist auf Antrag des Berechtigten zu verlängern, soweit in dieser Friedhofsordnung nichts anderes bestimmt ist. Der Nutzungsberechtigte kann eine Verlängerung beantragen. Der Antrag ist vor Ablauf des Nutzungsrechts zu stellen.
(2) Ist das Nutzungsrecht an mehreren nebeneinanderliegenden Grabstellen erworben, sind diese aber nicht gleichzeitig belegt worden, so ist bei späterer Belegung das Nutzungsrecht der gesamten Grabstätte bis zum Ende der Ruhefrist der letzten Grabstelle zu verlängern; dies gilt sinngemäß bei Urnenbeisetzungen in Erdgrab- oder Urnengrabstätten, die für die Beisetzung mehrerer Urnen vorgesehen sind.

## § 11
## Erlöschen

(1) Das Nutzungsrecht erlischt,

a. wenn die Zeit abgelaufen ist, für die es erworben wurde,
b. wenn die Grabstätte durch Ausgrabung oder Umbettung frei wird,
c. wenn die Grabstätte für die Bestattung einer Person vorbehalten war, die an anderer Stelle beigesetzt worden ist,
d. wenn die Ruhezeit abgelaufen ist, nachdem der Friedhof ganz oder teilweise geschlossen worden ist,
e. wenn der Berechtigte auf das Nutzungsrecht – allerdings erst nach Ablauf der Ruhezeit - verzichtet.

(2) Wenn das Nutzungsrecht erloschen ist, kann die Friedhofsverwaltung über die Grabstätten anderweitig verfügen. Eine persönliche Benachrichtigung des Nutzungsberechtigten entfällt.

(3) Es besteht kein Anspruch auf Rückzahlung der Erwerbsgebühr, wenn auf das Nutzungsrecht verzichtet wird.

(4) Bei Erlöschen der Nutzungsrechte sind die Berechtigten durch Aushang im Schaukasten des Friedhofs oder durch Mitteilung an der Grabstätte aufzufordern, binnen drei Monaten die Grabmale und sonstigen Grabausstattungsgegenstände zu entfernen. Soweit dies nicht geschieht, ist die Friedhofsverwaltung berechtigt, diese Gegenstände zu Lasten des Nutzungsberechtigten zu entfernen (vgl. aktuelle Friedhof-Gebührenordnung).

# Abschnitt IV
# Grabstätten

## § 12
## Allgemeines

(1) Die Grabstätte bleibt Eigentum der Friedhofsverwaltung. An ihr werden nur öffentlich-rechtliche Nutzungsrechte nach Maßgabe dieser Satzung in der jeweils geltenden Fassung verliehen. Der Nutzungsberechtigte muss jede Änderung seiner Anschrift der Verwaltung mitteilen.

(2) Ein Anspruch auf Verleihung oder Wiedererwerb von Nutzungsrechten an Grabstätten in bestimmter Lage sowie auf Unveränderlichkeit der Umgebung besteht nicht.

(3) Grabstätten werden unterschieden in

1. Erdreihengrabstätten
2. Erdwahlgrabstätten
3. Kindergrabstätten
   a) Erdreihengrabstätten
   b) Gemeinschaftsanlagen für Fehl- und Totgeburten
4. Urnenreihengrabstätten
5. Urnenwahlgrabstätten
6. Urnengemeinschaftsgrabstätten
7. Paargrabstätte für Särge
8. Opfergräber
9. Ehrengrabstätten
10. Grabstätten von Priestern und Ordensleuten

(4) Die Grabstätten sind in der Regel in Grabfeldern anzuordnen. Diese können unterschieden werden in Grabfelder mit besonderen Gestaltungsvorschriften. Für die einzelnen Grabfelder stellt die Friedhofsverwaltung Belegungspläne auf, aus denen Art und Anordnung der Grabstätten und die für die Grabstätten zu entrichtenden Gebühren ersichtlich sind. Belegungspläne für Grabfelder mit besonderen Gestaltungsvorschriften enthalten zusätzlich Angaben über die zugelassenen Grabmale nach Art, Werkstoff, Abmessungen, Bearbeitung und Beschriftung, über die Art der gärtnerischen Gestaltung sowie die auf den Grabstätten zugelassenen Grababgrenzungen, Bänke oder andere Sitzgelegenheiten.

(5) Im Bereich des Friedhofs sind alle Arten von Grabstätten nach Absatz (3) einzurichten. Ausnahmen kann der Kirchenvorstand zulassen.

## § 13
## Erdreihengrabstätten

(1) Erdreihengrabstätten sind Grabstätten für Erdbestattungen (Erwachsene und Kinder), die nur der Reihe nach belegt und für die Dauer der Ruhezeit (§ 8/1) überlassen werden. Eine Verlängerung des Nutzungsrechts ist ausgeschlossen.

(2) In einer Erdreihengrabstätte darf nur e i n Sarg beigesetzt werden.

(3) Erdreihengrabstätten sind in einer Länge von 2,50 m und in einer Breite von 1,25 m anzulegen.

## § 14
## Erdwahlgrabstätten

(1) Erdwahlgrabstätten sind Grabstätten für Erdbestattungen, die nach Maßgabe des Belegungsplans (§ 12/4) auf Dauer des Nutzungsrechts überlassen werden.

(2) Mehrere zusammenhängende Grabstellen können als Grabstätte überlassen werden

(3) Erdwahlgrabstätten sollen in einer Länge von 2,50 m und in einer Breite von 1,25 m angelegt werden.

## § 15
## Kindergrabstätten

(1) In Kindergrabstätten werden Kinder bestattet, die vor Vollendung des zwölften Lebensjahres verstorben sind. Die Bestattungen erfolgen in Särgen.

(2) Erdreihengrabstätten [§12 (3) 3. (a)] sind für Kinder, die vor Vollendung des ersten Lebensjahres verstorben sind, mindestens 1,40 m lang und 0,80 m breit, für ältere Kinder mindestens 2 m lang und 0,90 m breit.

(3) Der Friedhofsträger kann Gemeinschaftsanlagen [§12 (3) 3. (b)] für Fehl- oder Totgeburten einrichten, für die nach staatlichem Recht eine Bestattungspflicht nicht besteht.

## § 16
## Urnenreihengrabstätten

(1) Jede Urnenreihengrabstätte besteht aus einer Grabstelle. In ihr darf nur eine Urne beigesetzt werden. Die Grabstätten werden der Reihe nach vergeben. Die Vergabe des Nutzungsrechts erfolgt ausschließlich bei Anmeldung einer Bestattung. Die Dauer des Nutzungsrechts ist auf die Dauer der Ruhefrist beschränkt. Eine Verlängerung des Nutzungsrechts ist ausgeschlossen.

(2) Urnenreihengrabstätten zur unterirdischen Beisetzung werden in einer Größe von mindestens 0,50 m x 0,50 m oder 0,25 m² angelegt.

(3) Der Friedhofsträger kann im Gesamtplan Urnenreihengrabstätten nach Absatz 2 vorsehen, die um einen Baum herum angelegt werden.

## § 17
## Urnenwahlgrabstätten

(1) Urnenwahlgrabstätten können aus mehreren Grabstellen bestehen. Je Grabstelle ist die Beisetzung von bis zu vier Urnen zulässig. Die Lage der Grabstätte wird im Einvernehmen zwischen dem Friedhofsträger und der oder dem Nutzungsberechtigten festgelegt. Die Vergabe von Nutzungsrechten ohne zeitgleiche Anmeldung einer Bestattung sowie die Verlängerung von Nutzungsrechten sind zulässig.

(2) Urnenwahlgrabstätten zur unterirdischen Beisetzung sind mindestens 1,00 m x 1,00 m oder 1,00 m² groß.

(3) Der Friedhofsträger kann im Gesamtplan Urnenwahlgrabstätten vorsehen, die um einen Baum herum angelegt werden.

## § 18
## Urnengemeinschaftsgrabstätten

(1) Urnengemeinschaftsgrabstätten sind Anlagen zur unterirdischen Beisetzung von Urnen, bei denen die Lage der einzelnen Grabstelle nicht kenntlich gemacht wird. In jeder Grabstelle darf nur eine Urne beigesetzt werden. Die Grabstellen werden vom Friedhofsträger in einer Größe von mindestens 0,40 m x 0,40 m oder mindestens 0,16 m² angelegt und der Reihe nach vergeben. Die Vergabe des Nutzungsrechts erfolgt nur bei Anmeldung einer Bestattung. Die Dauer des Nutzungsrechts ist auf die Dauer der Ruhefrist beschränkt. Eine Verlängerung des Nutzungsrechts ist ausgeschlossen.

(2) Urnengemeinschaftsgrabstätten werden vom Friedhofsträger angelegt, instandgehalten und gepflegt. Blumenschmuck und Kränze dürfen nur an den dafür vorgesehenen Stellen abgelegt werden. Die Errichtung von individuellen Grabmalen ist unzulässig. Vor- und Familiennamen, Geburts- und Sterbejahr der Bestatteten werden vom Friedhofsträger auf von ihm zu diesem Zweck errichteten baulichen Anlagen zentral öffentlich einsehbar vermerkt.
Der Friedhofsträger kann durch zusätzliche Gestaltungsvorschriften festlegen, dass weitere als die genannten Daten zu vermerken sind.

## § 19
## Paargrabstätten für Särge

(1) Paargrabstätten sind Anlagen zur Beisetzung von Särgen, bei denen die Lage der einzelnen Grabstelle nicht gesondert kenntlich gemacht wird. In jeder Grabstelle darf nur ein Sarg oder eine Urne beigesetzt werden. Die Grabstellen werden vom Friedhofsträger in einer Größe von mindestens 2,50 m x 1,25 m angelegt und nur durch die Friedhofsverwaltung örtlich vergeben. Die Vergabe des Nutzungsrechts erfolgt nur bei Anmeldung einer Bestattung oder bei einer Reservierung mit vollständiger Anlage der Pflanzflächen und Aufstellung der entsprechenden Blankograbsteinen.

(2) Paargrabstätten werden vom Friedhofsträger angelegt, instandgehalten und gepflegt. Blumenschmuck und Kränze dürfen nur an den dafür vorgesehenen Stellen abgelegt werden. Die Errichtung von individuellen Grabmalen ist unzulässig. Vor- und Familiennamen, Geburts- und Sterbejahr der Bestatteten werden vom Friedhofsträger auf dem zu diesem Zweck errichteten und öffentlich einsehbar aufgestellten Grabmal vermerkt. Der Friedhofsträger kann durch zusätzliche Gestaltungsvorschriften festlegen, dass weitere als die genannten Daten zu vermerken sind.

## § 20
## Opfergräber

(1) Der rechtliche Status der Gräber der Opfer von Krieg und Gewaltherrschaft sowie die Verpflichtung zu ihrer Erhaltung und Pflege und die staatlicherseits zu zahlenden Entschädigungen richten sich nach den Vorgaben des staatlichen Rechts.

## § 21
## Ehrengrabstätten

(1) Ehrengrabstätten sind Grabstätten, die für die Bestattung von Persönlichkeiten zur Verfügung gestellt werden, die sich besonders verdient gemacht haben oder deren Andenken in der Öffentlichkeit oder in der Gemeinde fortlebt.
Die Entscheidung trifft der Kirchenvorstand im Einvernehmen mit dem Erzbistum Berlin und den zuständigen Behörden. Eine besondere Stellung fällt den Kriegsgräbern zu. Ehrengräber des Landes Berlin haben derzeit eine Laufzeit von 40 Jahren

.

## § 22
## Grabstätten von Priestern und Ordensleuten

(1) Priester und Ordensleute, die auf dem St.-Matthias-Friedhof bestattet sind, werden nach Erlöschen der Grabstätte und nach dem Entfernen der Grabmale dieser Grabstätte namentlich auf entsprechenden Gedenktafeln/Grabmalen des Friedhofs vermerkt.
Die Grabstätten der Pfarrer von St. Matthias (einschl. St. Ludgerus, St. Elisabeth und St. Norbert) sind kostenfrei; sie bleiben für immer bestehen und werden auf Friedhofskosten gepflegt. Diese Grabstätten sind entsprechenden Abteilungen zugeordnet.

## § 23
## Rückgabe von Wahlgrabstätten

(1) Das Nutzungsrecht an unbelegten Grabstätten kann jederzeit, - an teilbelegten Grabstätten erst nach Ablauf der letzten Ruhezeit -, zurückgegeben werden. Die Rückgabe ist nur für die gesamte Grabstätte zulässig. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Verwaltung.
(2) Entrichtete Nutzungsgebühren für zurückgegebene Grabstellen, die von Grabstätten mit mehreren Grabstellen zur Verkleinerung der Grabstätte abgetrennt worden sind, werden nicht erstattet.

# Abschnitt V
# Bestattungen

## § 24
## Anmeldung der Bestattung

(1) Bestattungen sind unter Vorlage der gesetzlich vorgeschriebenen Unterlagen rechtzeitig anzumelden. Wird eine Bestattung in einer vorzeitig erworbenen Grabstätte beantragt, ist das Nutzungsrecht nachzuweisen.
(2) Die Friedhofsverwaltung setzt im Einvernehmen mit den Beteiligten (einschl. den Geistlichen) Ort und Zeit der Bestattung fest. Bei einer Bestattung durch einen Geistlichen ist die vorherige Übereinkunft mit dem zuständigen Gemeindepfarrer zu treffen.

## § 25
## Särge

Die beizusetzenden Särge müssen fest gefügt und so abgedichtet sein, dass jedes Durchsickern von Feuchtigkeit ausgeschlossen ist. Särge dürfen nicht aus schwer vergänglichen Stoffen hergestellt sein. Dies gilt auch für die Innenausstattung der Särge und die Bekleidung der Verstorbenen.

(1) Für Erdbestattungen darf kein Sarg verwendet werden, der geeignet ist, nachhaltig die physikalische, chemische oder biologische Beschaffenheit des Bodens oder des

Grundwassers zu verändern und der die Verwesung der Leiche nicht innerhalb der festgesetzten Ruhefrist ermöglicht.

(2) Bei Bestattungen in Erdreihengrabstätten dürfen die Särge höchstens 2,05 m einschließlich Sitzleiste lang, 0,75 m ausschließlich der Sargfüße hoch und 0,70 m ausschließlich Sitzleiste breit sein. Erfordert die besondere Körpergröße oder Körperfülle Verstorbener die Verwendung größerer Särge, ist die notwendige Sarggröße bei der Anmeldung der Bestattung anzugeben.

(3) Die Särge für perinatal verstorbene Kinder sollen einschließlich der Sargfüße und der Verzierungen höchstens 0,60 m lang und 0,30 m hoch sein. Für größere Särge ist die Zustimmung der Verwaltung bei der Anmeldung der Bestattung einzuholen.

(4) Bei Bestattungen in Erdwahlgrabstätten sollen die Särge höchstens 2,05 m einschließlich Sitzleiste lang, 0,75 m ausschließlich der Sargfüße hoch und 0,80 m einschließlich Sitzleiste breit sein. Sollen größere Särge verwendet werden, ist die Sarggröße bei der Anmeldung der Bestattung anzugeben.

(5) Zinksärge und Särge aus anderen nicht verwesbaren Stoffen dürfen nur in den Fällen verwendet werden, in denen sie aus seuchenhygienischen Gründen vorgeschrieben sind.

(6) Für Sargauskleidungen, Leichentücher, Leichenhüllen und Leichenbekleidung gelten die Anforderungen entsprechend.

## § 26
## Leichenraum

(1) Der Leichenraum dient der Aufnahme der Verstorbenen bis zu ihrer Bestattung. Der Zutritt zum Leichenraum ist außer den mit der Überführung Beschäftigten nur den Angehörigen und anderen Berechtigten nach vorheriger Anmeldung bei der Friedhofsverwaltung gestattet.

(2) Die Überführung in den Leichenraum ist von Montag bis Freitag in der Zeit von 8 bis 15 Uhr vorzunehmen. Überführungen, die außerhalb dieser Zeit vorgenommen werden müssen, sind vorher bei der Friedhofsverwaltung anzumelden. Bei der Einlieferung in den Leichenraum muss der Sarg mit einer Namenskarte versehen sein, die den Namen des Verstorbenen und des Bestatters enthält. Für Verluste von Wertgegenständen, die dem Verstorbenen belassen werden, wird keine Haftung übernommen.

(3) Die Särge werden vor dem Herausbringen aus dem Leichenraum oder aus dem Abschiedsraum endgültig geschlossen. Bis zu diesem Zeitpunkt dürfen die Särge auf Wunsch von Angehörigen geöffnet werden. Die Friedhofsverwaltung kann jedoch den Sarg einer verwesenden Leiche sofort endgültig schließen lassen. Ist eine weitere Verwahrung eines solchen Sarges im Leichenraum nicht mehr vertretbar, kann dieser nach Benachrichtigung desjenigen, der die Bestattung veranlasst hat, und mit Zustimmung des Amtsarztes abweichend vom vereinbarten Zeitpunkt der Bestattung beigesetzt werden.

(4) An meldepflichtigen übertragbaren Krankheiten Verstorbene dürfen nur in endgültig geschlossenen Särgen in den Leichenraum gebracht werden.

(5) Die gesetzlichen Vorschriften über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten bleiben im Übrigen unberührt.

## § 27
## Friedhofskirche

(1) Die Friedhofskirche steht sowohl für Trauerfeiern als auch für andere gottesdienstliche Zwecke zur Verfügung.

(2) Die Ausschmückung und Beleuchtung der Friedhofskirche wird ausschließlich durch die Friedhofsverwaltung vorgenommen.

(3) Gedenkreden in der Friedhofskirche dürfen nur von Geistlichen und Beauftragten der im Ökumenischen Rat zusammengeschlossenen Nominationen gehalten werden. Die Friedhofsverwaltung kann Musiker und Sänger von der Mitwirkung bei Trauerfeiern ausschließen sowie die Anwendung von Tonträgern und Bilddateien jeder Art untersagen, wenn die Annahme gerechtfertigt ist, dass durch deren Mitwirkung/Anwendung die Durchführung der Trauerfeier dem Geist einer christlichen Trauerfeier widerspricht.

## § 28
## Erdbestattungen

(1) Die Gruft muss so tief sein, dass die Erdschicht zwischen dem höchsten Punkt des Sarges und der gewöhnlichen Bodenhöhe mindestens 1,00 m beträgt.

(2) Die Nutzungsberechtigten müssen Grabzubehör (Grabmal, Einfassung, Lampen, Vasen, Großgehölze usw.), soweit erforderlich, vor der Beisetzung auf ihre Kosten entfernen lassen. Über das Erfordernis entscheidet die Verwaltung.

(3) Kommen die Nutzungsberechtigten ihren Verpflichtungen aus Absatz (2) nicht nach und muss beim Ausheben der Gräber das Grabzubehör vom Friedhofspersonal entfernt werden, sind die dadurch entstehenden Kosten durch die Nutzungsberechtigten der Verwaltung zu erstatten. Ein Anspruch auf Wiederverwendung herausgenommener Pflanzen besteht nicht. Die durch Beschädigungen oder Verlust von Pflanzen entstandenen Kosten werden nicht erstattet.

(4) Die Gruft wird von der Friedhofsverwaltung hergestellt und nach der Beisetzung geschlossen. Die Ausschmückung der Gruft kann nach den Wünschen des Nutzungsberechtigten nur von der Friedhofsverwaltung vorgenommen werden.

(5) Vor dem Ausheben einer Gruft ist das Grabmal so zu sichern, dass es nicht umstürzen kann; erforderlichenfalls ist es zu entfernen. Müssen bei einer Bestattung Grabmale, Anpflanzungen und dergleichen auf der Grabstätte oder benachbarten Grabstätten zeitweise oder für dauernd entfernt werden, so kann die Friedhofsverwaltung die notwendigen Maßnahmen auf Kosten des Nutzungsberechtigten treffen, der die Bestattung veranlasst hat. Der Nutzungsberechtigte einer betroffenen benachbarten Grabstätte ist von der Maßnahme durch die Friedhofsverwaltung zu benachrichtigen.

(6) Das Ausmauern der Grüfte ist unzulässig.

## § 29
## Urnenbeisetzungen

(1) Urnen sind so tief beizusetzen, dass sie mindestens 0,50 m Erddeckung haben. Es dürfen nur die von den Krematorien gelieferten Urnen verwendet werden. Überurnen aus leicht vergänglichen Stoffen sind zugelassen. Überurnen dürfen bis zu 0,31 m hoch sein und eine Breite und Tiefe oder einen Außendurchmesser bis zu 0,21 m haben; die Friedhofsverwaltung kann für die Beisetzung aus dem Ausland eingehender größerer Überurnen im Ausland Verstorbener Ausnahmen zulassen.

(2) Soweit die Urnen nicht in Urnengrabstätten beigesetzt werden, können die Nutzungsberechtigten mit Zustimmung der Friedhofsverwaltung bis zu zwei Urnen auch in Wahlgrabstätten beisetzen lassen, in denen bereits erdbestattet ist oder erdbestattet werden soll.

(3) Bei einer Erdbestattung in Erdwahlgrabstätten müssen schon beigesetzte Urnen, deren Ruhezeit noch nicht abgelaufen ist, ausgebettet und wieder beigesetzt werden.

(4) Ohne Urne darf Asche von Verstorbenen nicht beigesetzt werden.

(5) Es dürfen keine Urnen, Überurnen oder Schmuckurnen verwendet werden, die aus Kunststoffen oder sonstigen nicht verrottbaren Werkstoffen hergestellt oder die geeignet sind, nachhaltig die physikalische, chemische oder biologische Beschaffenheit des Bodens oder des Grundwassers zu verändern.

## § 30
## Grabausstattung und Grabpflege

(1) Die Grabstätten sind, soweit die Witterung dies nicht ausschließt, innerhalb von drei Monaten nach der Bestattung würdig herzurichten und bis zum Erlöschen des Nutzungsrechts ordnungsgemäß instand zu halten. Die Friedhofsverwaltung kann die Grabstätten auf Kosten des Nutzungsberechtigten einebnen, wenn die Nutzungsberechtigten diesen Verpflichtungen trotz Aufforderung durch die Friedhofsverwaltung nicht innerhalb von drei Monaten

nachkommen. Die Nutzungsberechtigten haben in diesen Fällen keinen Anspruch auf Entschädigung.

(2) Bäume, Sträucher und Hecken dürfen ohne Zustimmung der Friedhofsverwaltung nicht gepflanzt oder entfernt werden. Die Friedhofsverwaltung kann den Schnitt oder die Beseitigung stark wuchernder oder absterbender Bäume und Sträucher verlangen bzw. zu Lasten des Nutzungsberechtigten selbst durchführen, wenn die Nutzungsberechtigten dem Verlangen nicht nachkommen.

(3) Gegenstände, die der Würde des Friedhofs nicht entsprechen, Gießkannen und Pflegegeräte dürfen auf den Grabstätten nicht aufgestellt oder verwahrt werden. Derartige Gegenstände sowie entgegen dem Belegungsplan aufgelegte Grabbegrenzungen aus totem Material und Bänke sind durch die Friedhofsverwaltung von den Grabstätten zu entfernen. Es ist nicht erlaubt, die Grabstätten mit Kies/Kieselsteinen/Findlingen oder Rindenmulch/ Holzabschnitten oder anderen Häkseln zu bestreuen. Nicht zugelassener Winterschutz auf Grabstätten wird von der Friedhofsverwaltung entfernt. Für dadurch entstehende Schäden wird keine Haftung übernommen. Der Friedhofsträger ist nicht zu einer Aufbewahrung des abgeräumten Materials verpflichtet.

(4) Wird eine Grabstätte nicht vorschriftsmäßig angelegt oder gepflegt, so ist der Verantwortliche zur Beseitigung der Mängel innerhalb einer angemessenen Frist schriftlich aufzufordern. Ist der Verantwortliche nicht bekannt oder nicht zu ermitteln, genügt ein auf drei Monate befristeter Hinweis auf der Grabstätte. Wird die Aufforderung nicht befolgt, kann der Friedhofsträger die Grabstätte auf Kosten der Nutzungsberechtigten in Ordnung bringen lassen oder das Nutzungsrecht ohne Entschädigung entziehen.

(5) Vor dem Entzug des Nutzungsrechts ist der Nutzungsberechtigte noch einmal schriftlich aufzufordern, die Grabstätte unverzüglich in Ordnung zu bringen; ist er nicht bekannt oder nicht zu ermitteln, hat eine entsprechende öffentliche Bekanntmachung sowie ein erneuter, auf drei Monate befristeter Hinweis auf der Grabstätte zu erfolgen. Der Verantwortliche ist in den Aufforderungen und der öffentlichen Bekanntmachung auf die ihn treffenden Rechtsfolgen von Absatz (4) aufmerksam zu machen. In dem Entziehungsbescheid ist darauf hinzuweisen, dass das Grabmal und sonstige bauliche Anlagen entschädigungslos in die Verfügungsgewalt des Friedhofsträgers fallen.

## § 31
## Grabmalvorschriften

(1) Grabmale (Grabsteine und Denkzeichen) müssen der Würde und der Gesamtgestaltung des Friedhofs entsprechen.

(2) Grabmale müssen aus Naturstein - bearbeitet oder unbearbeitet (Findlinge) -, aus Betonwerkstein nach qualifizierten Gütebedingungen, aus geschmiedetem oder gegossenem Metall (Eisen, Bronze, Gussaluminium), aus Keramik oder Hartholz, fachgerecht nach den anerkannten Regeln des Handwerks, hergestellt sein. Für Grabfelder mit besonderen Gestaltungsvorschriften werden die hierüber hinausgehenden Anforderungen in den Belegungsplänen ausgewiesen.

(3) Jedes nicht in Kreuzform gehaltene Grabmal muss mit einem christlichen Zeichen versehen sein. Es darf weder in Gestaltung noch Beschriftung christliches Empfinden verletzen.

(4) Maße für stehende Grabmale einschließlich Sockel, die bei Erdgrabstätten 0,15 m, bei Urnengrabstätten 0,10 m sichtbar über Erdgleiche sein dürfen:

a. Reihengrabstätten
von 0,70 bis 1,00 m hoch, bis 0,55 breit

b. Wahlgrabstätten

1. Einzelwahlgrabstätten
von 0,80 m bis 1,30 m hoch, bis 0,80 m breit

2. Mehrfachwahlgrabstätten
von 0,80 m bis 1,30 m hoch, je Grabstelle bis 0,80 m breit,

c. Urnengrabstätten
von 0,60 m bis 1,00 m hoch, bis 0,70 m breit

Die Stärke der stehenden Grabmale ist bei Reihengrab- und Urnengrabstätten mit mindestens 0,10 m und bei Wahlgrabstätten mit mindestens 0,12 m festgelegt.
Ausnahmen:
Bei Wahlgrabstätten darf die Höhe des Grabmals bis 1,60 m betragen, wenn die Grundfläche quadratisch, rechteckig oder rund - 0,20 m² nicht überschreitet. Wahlgrabstätten müssen mit einer Grabeinfassung versehen werden.

d. Bei Kreuzen wird die Höhe bis zur Oberkante des Querbalkens gemessen.

(5) Als Maße für liegende Grabmale sind zugelassen:

1. bei Hügelgräbern: 0,40 m breit und bis 0,50 m tief,
2. bei Erdwahlgrabstätten ohne Hügelgestaltung: bis 0,80 m breit und 1,60 m tief,
3. bei Urnengrabstätten: bis 0,60 m breit und bis 0,60 m tief. Die Stärke muss bis zu einer Fläche von 0,20 m² 0,06 m, darüber hinaus mindestens 0,10 m betragen.

(6) Für die Inschriften gilt das unter § 26 Absatz (1) Gesagte; dazu zählen

a. vertiefte
b. erhaben in der Fläche
c. erhaben vor der Fläche gemeißelte oder geblasene Inschriften, die zur besseren Lesbarkeit farbig getönt oder mit Blei ausgelegt werden können. - Hierzu gehören auch entworfene Metallschriften aus Bronze, Blei oder Gussaluminium.

(7) Mit Ausnahme von Bronzetafeln sind eingelegte Platten, die mehr als 25% einer Grabstelle abdecken, nicht zugelassen.

(8) Ein stehendes Grabmal muss ein dauerhaftes Fundament erhalten, das die Standfestigkeit des Grabmals gewährleistet. Stehende Grabmale ohne Sockel sind mit dem Fundament zu verdübeln. Grabmale aus Holz, deren Standfestigkeit ohne Fundament gesichert ist, müssen ausreichend tief in der Erde stehen. Grabsteine sind so zu fundamentieren, dass es nur zu geringen Setzungen kommt und diese Setzungen gegebenenfalls durch einen wirtschaftlich vertretbaren Aufwand korrigiert werden können.

(9) Grabmale errichten zu lassen und zu unterhalten, ist die Sache des Nutzungsberechtigten. Er ist für den ordnungsgemäßen Zustand der Grabmale verantwortlich und haftet für alle entstehenden Schäden; Grabmale, die umzustürzen drohen oder deutliche Zeichen der Zerstörung aufweisen, kann die Friedhofsverwaltung niederlegen oder entfernen.

(10) Das Errichten oder Verändern von Grabmalen bedarf der vorherigen Zustimmung der Friedhofsverwaltung. Die Zustimmung ist vom Nutzungsberechtigten schriftlich mit den erforderlichen Unterlagen zu beantragen; diese ist in der Regel davon abhängig zu machen, dass die Arbeiten unter der Verantwortung eines in der Handwerksrolle eingetragenen Steinmetzes oder Steinbildhauers ausgeführt werden.
Die Friedhofsverwaltung ist nicht verpflichtet, die Berechtigung zum Errichten oder Verändern von Grabmalen zu prüfen; Ersatzansprüche, gleich welcher Art, die sich aus unterlassener Prüfung ergeben könnten, sind ausgeschlossen. Ist ein Grabmal ohne Zustimmung oder abweichend von den Unterlagen, auf Grund derer die Zustimmung erteilt worden ist, errichtet oder verändert worden, so sind die Nutzungsberechtigten verpflichtet, auf Verlangen der Friedhofsverwaltung die festgestellten Mängel zu beseitigen oder das Grabmal zu entfernen. Geschieht dies innerhalb einer angemessenen Frist nicht, so kann die Friedhofsverwaltung das Grabmal auf Kosten der Nutzungsberechtigten entfernen und einstweilen sicherstellen lassen.

(11) Grabmale und sonstige bauliche Anlagen dürfen vor Ablauf des Nutzungsrechts nur mit vorheriger Zustimmung der Verwaltung entfernt werden.

(12) Nach Ablauf des Nutzungsrechts sind die Grabmale einschl. des Sockels bzw. Fundamentes und sonstige bauliche Anlagen durch die Nutzungsberechtigte oder den Nutzungsberechtigten zu entfernen, soweit es sich nicht um Grabmale nach § 26 Absatz (13) handelt.
Sind die Grabmale oder die sonstigen baulichen Anlagen nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Ruhezeit bzw. des Nutzungsrechts entfernt, fallen sie entschädigungslos in die Verfügungsgewalt der Verwaltung. Sofern Grabmale oder sonstige bauliche Anlagen von der Verwaltung abgeräumt werden, kann der Nutzungsberechtigte zur Übernahme der Kosten nach der jeweiligen Friedhofs-Gebührenordnung herangezogen werden.

(13) Künstlerisch oder historisch wertvolle Grabmale oder solche, die als besondere Eigenart des Friedhofs gelten, sind in einer Liste zu erfassen. Die Liste ist in angemessenen Zeitabständen zu aktualisieren. Die erfassten Grabmale unterstehen dem besonderen Schutz des Friedhofsträgers und sollen nach Ablauf des Nutzungsrechts der Grabstätte erhalten werden.

(14) Für die Erhaltung von Grabmalen nach Absatz (13) können Patenschaftsverträge abgeschlossen werden, in denen sich die Nutzungsberechtigten verpflichten, das Grabmal zu restaurieren und zu erhalten.

## § 32
## Ausgrabungen

(1) Die Ruhe der Toten soll grundsätzlich nicht gestört werden.

(2) Dem Antrag, eine Leiche zum Zwecke der Umbettung oder Einäscherung auszugraben, kann die Friedhofsverwaltung zustimmen. Die Zustimmung darf nur erteilt werden, wenn die Erlaubnis der zuständigen staatlichen Behörde nach § 23 Absatz (1) des Gesetzes über das Leichen- und Bestattungswesen (Bestattungsgesetz) vorliegt.

(3) Antragsberechtigt bei Umbettungen aus Reihengrabstätten sind der Ehegatte, der eingetragene Lebenspartner und die Verwandten ersten Grades, bei Umbettungen aus Wahlgrabstätten die jeweiligen Nutzungsberechtigten.
Die Kosten für die Umbettung und für die Wiederinstandsetzung der dadurch beschädigten Nachbargrabstätten und Anlagen hat der Antragsteller zu tragen; diese werden nach Aufwand berechnet.

(4) Aus zwingenden Gründen des öffentlichen Interesses können Särge oder Urnen bzw. Leichen oder Aschen in ein anderes Grab gleicher Art umgebettet werden. Die Nutzungsberechtigten sollen vorher gehört werden.

(5) Der Ablauf der Ruhe- und der Nutzungszeit wird durch eine Umbettung nicht unterbrochen oder gehemmt.

(6) Bei Wiederbelegung nach Ablauf der Ruhezeit werden noch vorhandene Leichen- oder Aschenreste in dem betreffenden Grab unter der Grabsohle erneut beigesetzt. Mit Zustimmung der Verwaltung können sie auch in belegten Grabstätten beigesetzt werden.

(7) Grabmale und Pflanzen können umgesetzt werden, wenn Gestaltungsbestimmungen des neuen Grabfeldes dem nicht entgegenstehen.

(8) Särge und Urnen bzw. Leichen und Aschen zu anderen als Umbettungszwecken wieder auszugraben bedarf behördlicher oder richterlicher Anordnung.

(9) Das Herausnehmen von Urnen anlässlich der Bestattung einer Leiche und die anschließende umgehende Beisetzung der Urnen in derselben Grabstätte ist keine Umbettung.

## Abschnitt VI
## Gebühren

### § 33
### Gebührenpflicht

Für die Benutzung des Friedhofs und seiner Einrichtungen sowie für die Leistungen der Friedhofsverwaltung werden Gebühren nach der Friedhofs-Gebührenordnung für den St.-Matthias-Friedhof in der jeweils geltenden Fassung erhoben. Gebühren können im Voraus erhoben werden.

## Abschnitt VII
## Schlussvorschriften

### § 34
### Haftung

Für Diebstähle auf dem Friedhof und für Beschädigungen der Grabstätten und ihrer Ausstattung durch Dritte oder durch Tiere wird keine Haftung übernommen.

(1) Die Nutzungsberechtigten haften für alle Schäden, die durch von ihnen oder in ihrem Auftrag errichtete Grabmale, Einfriedungen und sonstige Anlagen entstehen. Die Ersatzpflicht tritt jedoch nicht ein, wenn sie nachweisen können, dass sie zur Abwendung der Gefahr die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beachtet haben.

(2) Die Verwaltung ist nicht verpflichtet, zur Verhütung von Schäden, die durch fremde Personen und Tiere hervorgerufen werden, Vorkehrungen zu treffen.

### § 35
### Datenschutz

(1) Im Zusammenhang mit einer Bestattung oder Beisetzung, Verleihung, Verlängerung oder Übertragung des Nutzungsrechts an einer Grabstätte, Zustimmung zur Errichtung eines Grabmals oder sonstiger baulicher Anlagen, Zulassung von Gewerbetreibenden sowie mit der Erhebung von Gebühren und Entgelten dürfen personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet und genutzt werden.

(2) Die Übermittlung personenbezogener Daten an andere Stellen ist nur zulässig, wenn und soweit

a) es zur Erfüllung des Friedhofszwecks erforderlich ist oder

b) der Datenempfänger ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis der Daten glaubhaft darlegt und nicht ein schutzwürdiges Interesse der betroffenen Person entgegensteht.

(3) Im Übrigen findet die Anordnung über den Kirchlichen Datenschutz (KDO) in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung.

### § 36
### Rechtsmittel

(1) Gegen einen Bescheid des Friedhofsträgers kann der Betroffene innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe schriftlich oder zur Niederschrift bei dem Friedhofsträger Wiederspruch einlegen.

(2) Hilft der Friedhofsträger dem Widerspruch nicht ab, so erlässt die kirchliche Aufsichtsbehörde einen Widerspruchsbescheid.

(3) Gegen den ablehnenden Widerspruchsbescheid der kirchlichen Aufsichtsbehörde ist der Klageweg zum zuständigen staatlichen Veraltungsgericht eröffnet.
(4) Widerspruch und Klage gegen einen Gebührenbescheid haben keine aufschiebende Wirkung.
(5) Im Übrigen gelten die landesrechtlichen Bestimmungen des Verwaltungsverfahrensgesetztes und der Verwaltungsgerichtsordnung entsprechend.

## § 37
## Bekanntmachungen

Alle den Friedhof betreffenden Bekanntmachungen, welche rechtliche Folgen nach sich ziehen, erfolgen, soweit nicht die Bekanntmachung im Schaukasten des Friedhofs vorgesehen ist, im Amtsblatt des Erzbistums Berlin.

## § 38
## Inkrafttreten

Diese Friedhofsordnung tritt aufgrund des Beschlusses des Kirchenvorstandes von St. Matthias vom 04.12.2017 und nach kirchenaufsichtlicher Genehmigung sowie mit Veröffentlichung im Amtsblatt des Erzbistums Berlin zum 01.01.2018 in Kraft. Am gleichen Tag tritt die frühere Friedhofsordnung außer Kraft.

Berlin, 04.12. 2017
Der Kirchenvorstand der Katholischen Kirchengemeinde St. Matthias

Kirchenaufsichtlich genehmigt am 12. Dezember 2018

Siegel
P. Manfred Kollig
Generalvikar

# Ordnung für die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes in den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg (Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost)

**Ordnung für die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes in den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg (Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost)**

## Präambel

[1]Die katholische Kirche hat gemäß Art. 140 GG, 137 Abs. 3 WRV das verfassungsrechtlich anerkannte Recht, die Arbeitsverhältnisse im kirchlichen Dienst als ihre Angelegenheit selbständig zu ordnen. [2]Um dem kirchlichen Sendungsauftrag und der daraus folgenden Besonderheit der kirchlichen Dienstgemeinschaft gerecht zu werden und um die Beteiligung der Mitarbeiterseite gemäß Art. 7 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung) an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, wird zur Sicherung der Einheit und Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes folgende Ordnung erlassen:

## § 1
## Geltungsbereich

(1) [1]Diese Ordnung regelt das Zustandekommen von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit folgenden Rechtsträgern:

1. den (Erz-)Bistümern,
2. den Kirchengemeinden und Pfarreien,
3. den Verbänden von Kirchengemeinden,
4. den Diözesancaritasverbänden und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
5. den sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
6. den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen

und deren rechtlich unselbständigen Einrichtungen.

(2) [1]Diese Ordnung gilt auch für die sonstigen kirchlichen Rechtsträger unbeschadet ihrer Rechtsform,

a) wenn sie die Grundordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung für ihren Bereich rechtsverbindlich in ihr Statut übernommen haben; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend,
b) ihren Sitz in den (Erz-)Bistümern haben,
c) wenn sie die Übernahme der Grundordnung dem Diözesanbischof, in dessen (Erz-)Bistum der Rechtsträger seinen Sitz hat, anzeigen und
d) wenn der Diözesanbischof, in dessen (Erz-)Bistum der Rechtsträger seinen Sitz hat, der erstmaligen Aufnahme des Rechtsträgers in die Kommission schriftlich zugestimmt hat. [2]Vor der Entscheidung des Diözesanbischofs ist die Kommission anzuhören. [3]Wird die Aufnahme in die Kommission vom Diözesanbischof abgelehnt, verweist der Diözesanbischof den Rechtsträger an die zuständige Kommission; diese ist an die Entscheidung gebunden.

(3) [1]Soweit kirchliche Rechtsträger sich satzungsgemäß dafür entschieden haben, die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) anzuwenden und diese tatsächlich anwenden, bleiben sie von der Zuständigkeit der Kommission ausgenommen.

(4) [1]Beantragt ein kirchlicher Rechtsträger den Wechsel in den Zuständigkeitsbereich einer anderen Kommission, entscheidet jeweils der Diözesanbischof, in dessen (Erz-)Bistum der Rechtsträger seinen Sitz hat, nach Anhörung beider Seiten jeweils der abgebenden und der aufnehmenden Kommission. [2]Der Antrag bedarf der schriftlichen Begründung. [3]Die Entscheidung ist den Kommissionen mitzuteilen.

(5) [1]Der Diözesanbischof kann für mehrere kirchliche Rechtsträger eine eigene Ordnung erlassen. [2]Die Entscheidung über den Erlass einer solchen Ordnung erfolgt im Benehmen mit beiden Seiten der ansonsten zuständigen Kommission.

## § 2
## Die Kommission

(1) [1]Für die in § 1 genannten Rechtsträger wird die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes in den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg (Regional-KODA Nord-Ost) errichtet.

(2) [1]Die Amtsperiode der Kommission beträgt vier Jahre. [2]Sie beginnt mit der konstituierenden Sitzung, jedoch nicht vor Ablauf der Amtsperiode der bisherigen Kommission. [3]Bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Kommission nimmt die bestehende Kommission die Aufgaben gemäß dieser Ordnung wahr, jedoch nicht über die Dauer von zwölf Monaten über das Ende ihrer Amtsperiode hinaus.

## § 3
## Aufgabe

(1) [1]Aufgabe der Kommission ist die Beratung und Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, solange und soweit die Zentral-KODA von ihrer Regelungsbefugnis gemäß § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung keinen Gebrauch gemacht hat oder macht. [2]Die durch die Kommission nach Maßgabe dieser Ordnung beschlossenen und von den Diözesanbischöfen in Kraft gesetzten arbeitsrechtlichen Regelungen gelten unmittelbar und zwingend.

(2) [1]Beschlüsse der Zentral-KODA im Rahmen ihrer Beschlusskompetenz gemäß § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung gehen mit ihrer Inkraftsetzung den Beschlüssen aller anderen Kommissionen nach Art. 7 Grundordnung vor.

(3) [1]In Erfüllung ihrer Aufgabe soll die Kommission bei den Beratungen die Empfehlungen der Zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA) gemäß § 3 Abs. 3 Zentral-KODA-Ordnung berücksichtigen.

## § 4
## Zusammensetzung

[1]Der Kommission gehören als Mitglieder eine gleiche Anzahl von Vertretern[1] der Dienstgeber und der Mitarbeiter an, und zwar auf jeder Seite zwei aus jedem beteiligten (Erz-)Bistum. [2]Im Falle der Entsendung gemäß § 6 Abs. 2 gehören der Kommission nach Maßgabe von § 5 Abs. 4 auf jeder Seite höchstens 14 Personen an.

## § 5
## Vertretung der Dienstgeber

(1) [1]Die Vertreter der Dienstgeber werden durch den Generalvikar des jeweiligen (Erz-) Bistums für eine Amtsperiode berufen.

(2) [1]Als Dienstgebervertreter kann nicht berufen werden, wer aufgrund der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) Mitglied der Mitarbeitervertretung sein kann. [2]Bei der Berufung der Mitglieder der Dienstgeber sollen die verschiedenen Bereiche des kirchlichen Dienstes angemessen berücksichtigt werden. [3]Als Dienstgebervertreter aus dem kirchlichen Dienst können nur Personen in die Kommission berufen werden, die bei Dienstgebern im Geltungsbereich der Grundordnung tätig sind. [4]Nicht im kirchlichen Dienst stehende Personen können Dienstgebervertreter sein, wenn sie als Mitglied eines kirchlichen Organs zur Entscheidung in arbeitsvertragsrechtlichen Angelegenheiten befugt sind.

(3) [1]Wird neben den gewählten Vertretern der Mitarbeiterseite auch eine bestimmte Anzahl von Gewerkschaftsvertretern nach § 6 Abs. 2 entsandt, ist die Dienstgeberseite durch die gleiche Anzahl von Dienstgebervertretern zu erhöhen.

(4) [1]Werden gemäß § 6 Abs. 2 zwei Gewerkschaftsvertreter in die Kommission entsandt, wird jeweils ein zusätzlicher Vertreter der Dienstgeber durch einvernehmliche Berufung seitens der Generalvikare der Erzbistümer Berlin und Hamburg einerseits und seitens der Generalvikare der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg andererseits als Mitglied der Kommission bestellt.

## § 6
## Vertretung der Mitarbeiter

(1) [1]Die Vertreter der Mitarbeiter werden gesondert in den beteiligten (Erz-)Bistümern für eine Amtsperiode gewählt. [2]Sie sollen verschiedenen Gruppen des kirchlichen Dienstes angehören, und zwar

1. dem liturgischen und dem pastoralen Dienst,
2. der kirchlichen Verwaltung,
3. dem kirchlichen Bildungswesen,
4. den sozial-caritativen Diensten, soweit sie nicht nach § 1 Abs. 3 ausgenommen sind.

[3]Die Zugehörigkeit zu einer dieser Gruppen bestimmt sich nach Art der ausgeübten Haupttätigkeit; hierüber entscheidet der Wahlvorstand. [4]Die Mitarbeitervertreter eines (Erz-)Bistums dürfen nicht beide der gleichen Gruppe angehören. [5]Kann der Wahlvorstand die Gruppenzugehörigkeit nicht klären, holt er die Entscheidung des Diözesanbischofs ein. [6]Das Nähere regelt § 8.

---

[1] Zur besseren Lesbarkeit wird hier und im Folgenden unter „Vertreter“ („Mitarbeiter“, „Vorsitzender“ etc.) die im Sprachgebrauch übliche Form verwendet. Damit sollen Frauen wie Männer gleichermaßen bezeichnet sein.

(2) [1]Zusätzlich zu den gewählten Vertretern wird eine bestimmte Anzahl von Mitgliedern durch tariffähige Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) entsandt. [2]Das Nähere regelt § 9.

(3) [1]Die gewählten Vertreter der Mitarbeiter (§ 6 Abs. 1) und die entsandten Vertreter der tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) gemäß § 6 Abs. 2 bilden die in dieser Ordnung als "Mitarbeiterseite" bezeichnete Gruppe der Mitglieder der Regional-KODA Nord-Ost.

## § 7
## Vorsitzender
## und stellvertretender Vorsitzender

(1) [1]Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende werden von der Gesamtheit der Kommissionsmitglieder geheim gewählt, und zwar der Vorsitzende einmal aus der Dienstgeberseite und das andere Mal aus der Mitarbeiterseite, der stellvertretende Vorsitzende aus der jeweils anderen Seite. [2]Der Wechsel erfolgt jeweils nach der Hälfte der Amtsperiode. [3]Gewählt ist, wer die Stimmen der Mehrheit aller Kommissionsmitglieder auf sich vereinigt. [4]§ 19 Abs. 3 findet Anwendung. [5]Kommt in zwei Wahlgängen die erforderliche Mehrheit nicht zustande, so ist gewählt, wer in einem weiteren Wahlgang die meisten Stimmen auf sich vereinigt. [6]Bis zur Wahl des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden leitet das nach Lebensjahren älteste Mitglied die Sitzung.

(2) [1]Scheidet der Vorsitzende oder der stellvertretende Vorsitzende vorzeitig aus, findet für den Rest der Amtsperiode eine Nachwahl statt.

## § 8
## Wahlrechtsgrundsätze

(1) [1]Wählbar sind die Mitarbeiter, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, mindestens seit einem Jahr in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis stehen und die übrigen Voraussetzungen für die Wahlberechtigung nach § 7 und die Wählbarkeit nach § 8 MAVO erfüllen.

(2) [1]Wahlvorschlagsberechtigt sind die Mitarbeiter und Personen, die die Voraussetzungen für die Wahlberechtigung nach § 7 MAVO in der jeweils geltenden Fassung erfüllen.

(3) [1]Wahlberechtigt sind die Mitarbeiter und Personen, die

(4)

a) das 18. Lebensjahr vollendet haben und

b) die übrigen Voraussetzungen für die Wahlberechtigung nach § 7 MAVO in der jeweils geltenden Fassung erfüllen.

(5) [1]Vorbereitung und Durchführung der Wahl obliegen gesondert in den beteiligten (Erz-) Bistümern je einem Wahlvorstand.

(6) [1]Wer für die Kommission kandidiert, kann nicht Mitglied des Wahlvorstandes sein.

(7) [1]Jeder wahlberechtigte Mitarbeiter hat das Recht, die Wahl wegen eines Verstoßes gegen geltendes Recht innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses schriftlich anzufechten. [2]Die Anfechtungserklärung ist dem Wahlvorstand zuzuleiten.

(8) [1]Der Wahlvorstand entscheidet über Anfechtungen innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Wahlanfechtung und teilt die Entscheidung der Person oder den Personen mit, die die Wahl angefochten haben. [2]Unzulässige und/oder unbegründete Anfechtungen weist der Wahlvorstand zurück. [3]Stellt er fest, dass die Anfechtung begründet ist und dadurch das Wahlergebnis beeinflusst sein kann, so erklärt er die Wahl für ungültig; in diesem Falle ist die Wahl unverzüglich zu wiederholen. [4]Im Falle einer sonstigen begründeten Wahlanfechtung berichtigt er den durch Verstoß verursachten Fehler. [5]Die Entscheidung über eine Wahlwiederholung wird im Amtsblatt des jeweiligen (Erz-)Bistums veröffentlicht.

(9) [1]Gegen die Entscheidung des Wahlvorstandes ist die Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung des Wahlvorstandes zulässig.

(10) [1]Eine für ungültig erklärte Wahl lässt die Wirksamkeit der zwischenzeitlich durch die Kommission gefassten Beschlüsse unberührt.

(11) [1]Das Nähere regelt eine Wahlordnung, die Bestandteil dieser Ordnung ist.

## § 9
## Entsendungsgrundsätze

(1) [1]Die Anzahl der Vertreter, die von den Gewerkschaften entsandt werden, richtet sich grundsätzlich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in den Gewerkschaften zusammengeschlossenen kirchlichen Mitarbeiter im Zuständigkeitsbereich der Kommission (Organisationsstärke). [2]Ungeachtet der jeweiligen Organisationsstärke wird gewährleistet, dass in der Kommission mindestens zwei Sitze für die Gewerkschaften vorbehalten werden. [3]Satz 2 findet keine Anwendung, wenn die Mitarbeit in der Kommission von keiner Gewerkschaft beansprucht wird.

(2) [1]Berechtigt zur Entsendung von Mitgliedern in die Kommission sind nur Gewerkschaften, die nach ihrer Satzung für den Regelungsbereich oder Teile des Regelungsbereiches der Kommission zuständig sind.

(3) [1]Benennt nur eine Gewerkschaft Vertreter für die Kommission, fallen alle Sitze nach Abs. 1 Satz 2 an diese Gewerkschaft.

(4) [1]Benennen mehrere Gewerkschaften Vertreter für die Kommission, einigen sich die mitwirkungsberechtigten und mitwirkungswilligen Gewerkschaften auf die zahlenmäßige und namentliche Zusammensetzung der von der Gewerkschaft zu entsendenden Vertreter. [2]Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der Vorsitzende der Kommission über die Verteilung der Plätze. [3]Gegen die Entscheidung des Vorsitzenden der Kommission ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. [4]Die Frist beginnt nur zu laufen, wenn die Gewerkschaften über den Rechtsbehelf, das Gericht, bei dem der Rechtsbehelf anzubringen ist, den Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden sind. [5]Das Kirchliche Arbeitsgericht entscheidet insbesondere auf Grund der Mitgliederzahlen, die ihm gegenüber glaubhaft zu machen sind. [6]Die Glaubhaftmachung der Mitgliederzahl kann insbesondere durch eine eidesstattliche Versicherung erfolgen, die ein Mitglied des Vertretungsorgans der Gewerkschaft vor einem Notar abgibt.

(5) [1]Die entsandten Mitglieder müssen die Gewähr dafür bieten, dass sie das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes respektieren.

(6) [1]Scheidet ein entsandtes Mitglied aus der Kommission aus oder wird es abberufen, entsendet die Gewerkschaft, die durch das Mitglied vertreten wurde, unverzüglich ein neues Mitglied.

(7) [1]Kündigt eine Gewerkschaft ihre Mitarbeit in der Kommission auf, einigen sich die verbleibenden mitwirkungsberechtigten und mitwirkungswilligen Gewerkschaften darüber, wer für den Rest der Amtszeit die Stelle des ausscheidenden Mitglieds übernehmen soll. [2]Kommt keine Einigung zustande, entscheidet der Vorsitzende der Kommission, welcher verbleibenden Gewerkschaft das Nachbesetzungsrecht zusteht. [3]Gegen die Entscheidung des Vorsitzenden der Kommission ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. [4]Die Frist beginnt nur zu laufen, wenn die Gewerkschaft über den Rechtsbehelf, das Gericht, bei dem der Rechtsbehelf anzubringen ist, den Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden ist.

(8) [1]Kündigen alle Gewerkschaften ihre Mitarbeit in der Kommission auf, rücken nach Maßgabe des § 10 Abs. 6 und 7 die nächstberechtigten Ersatzmitglieder für den Rest der Amtsperiode nach.

(9) [1]Das Nähere regelt eine Entsendeordnung, die Bestandteil dieser Ordnung ist.

## § 10
## Vorzeitiges Ausscheiden, Nachfolge für ausgeschiedene Mitglieder, Ruhen der Mitgliedschaft

(1) [1]Die Mitgliedschaft in der Kommission erlischt vor Ablauf der Amtsperiode durch

1. Wegfall der Voraussetzungen für die Berufung oder Wählbarkeit; die Feststellung erfolgt durch den Vorsitzenden im Einvernehmen mit dem stellvertretenden Vorsitzenden,
2. Niederlegung des Amtes, die dem Vorsitzenden gegenüber schriftlich zu erklären ist,
3. Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst in dem (Erz-)Bistum, in dem das Mitglied gewählt oder für das es berufen wurde oder
4. rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen, die die grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Kommission festgestellt haben.

(2) [1]Scheidet ein Vertreter der Dienstgeber vorzeitig aus, so beruft der Generalvikar des betreffenden (Erz-)Bistums für den Rest der Amtsperiode ein neues Mitglied.

(3) [1]Auf Antrag des einzelnen Mitgliedes kann dessen Mitgliedschaft in der Kommission aus wichtigem Grund für ruhend erklärt werden. [2]Über den Antrag entscheidet der Vorsitzende im Einvernehmen mit dem stellvertretenden Vorsitzenden. [3]Kommt eine einvernehmliche Entscheidung nicht zustande, ist der Antrag der Kommission vorzulegen und von dieser zu entscheiden. [4]Ebenfalls ruht die Mitgliedschaft für den Fall, dass der Vorsitzende im Einvernehmen mit dem stellvertretenden Vorsitzenden die dauerhafte Verhinderung eines Mitglieds feststellt. [5]Gegen die Entscheidung des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden kann Beschwerde bei der Kommission erhoben werden; die Kommission entscheidet abschließend. [6]Handelt es sich bei dem Mitglied, dessen Mitgliedschaft für ruhend erklärt wird, um einen gewählten Vertreter der Mitarbeiter, so rückt für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft das nächstberechtigte Ersatzmitglied nach; handelt es sich um einen Vertreter der Dienstgeber, benennt der Generalvikar des betreffenden (Erz-)Bistums für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein Ersatzmitglied.

[7]Handelt es sich um ein entsandtes Mitglied, benennt die Gewerkschaft, die durch das Mitglied vertreten wurde, für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein neues Mitglied.

(4) [1]Wird einem Mitglied der Kommission die grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Kommission vorgeworfen, ruht die Mitgliedschaft, wenn die Kommission mit zwei Drittel der Gesamtzahl ihrer Mitglieder das Ruhen der Mitgliedschaft beschließt. [2]Das Ruhen der Mitgliedschaft endet, wenn das Kirchliche Arbeitsgericht in erster Instanz feststellt, dass das Mitglied seine Befugnisse und Pflichten nicht grob vernachlässigt oder verletzt hat. [3]Handelt es sich bei dem Mitglied, dessen Mitgliedschaft für ruhend erklärt wird, um einen gewählten Vertreter der Mitarbeiter, so rückt für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft das nächstberechtigte Ersatzmitglied nach; handelt es sich um einen Vertreter der Dienstgeber, benennt der Generalvikar des betreffenden (Erz-)Bistums für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein Ersatzmitglied. [4]Handelt es sich um ein entsandtes Mitglied, benennt die Gewerkschaft, die durch das Mitglied vertreten wurde, für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft ein neues Mitglied.

(5) [1]Die Mitgliedschaft in der Kommission endet im Falle einer dienstgeberseitigen Kündigung erst, wenn das Arbeitsgericht rechtskräftig die Wirksamkeit der Kündigung festgestellt hat. [2]Die Mitgliedschaft ruht ab dem Beendigungszeitpunkt; Abs. 4 Satz 3 findet entsprechend Anwendung.

(6) [1]Scheidet ein gewählter Vertreter der Mitarbeiter vorzeitig aus, rückt das nach der Wahlordnung nächstberechtigte Ersatzmitglied für den Rest der Amtsperiode nach.

(7) [1]Steht kein Ersatzmitglied aus dem betreffenden (Erz-)Bistum mehr zur Verfügung, wählen die gewählten Vertreter der Mitarbeiter ein Ersatzmitglied für den Rest der Amtsperiode nach. [2]Dazu legt die Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des betreffenden (Erz-)Bistums eine Vorschlagsliste mit bis zu drei Kandidaten vor. [3]Das Ersatzmitglied soll in einem kirchlichen Arbeitsverhältnis in dem betreffenden (Erz-)Bistum stehen; im Übrigen gilt § 8 Abs. 1 entsprechend. [4]Als Ersatzmitglied ist der Kandidat gewählt, der in geheimer Wahl die einfache Mehrheit der Stimmen der gewählten Vertreter der Mitarbeiterseite erhält. [5]Bei der Wahlhandlung soll der Leiter der Geschäftsstelle der Kommission anwesend sein; dieser trifft auch die notwendigen Feststellungen.

## § 11
## Unterkommissionen

[1]Die Kommission kann für die Dauer ihrer Amtsperiode oder zeitlich befristet Unterkommissionen bilden. [2]Vorschriften dieser Ordnung über die Kommission gelten für die Unterkommissionen und deren Mitglieder entsprechend, soweit sich nicht aus den §§ 12 und 13 etwas anderes ergibt.

## § 12
## Aufgabe und Bildung von Unterkommissionen

(1) [1]Zur Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen bestimmter Rechtsträger oder bestimmter Berufs- und Aufgabenfelder in den kirchlichen Einrichtungen kann die Kommission mit der Mehrheit der Gesamtzahl ihrer Mitglieder (absolute Mehrheit) Unterkommissionen bilden. [2]Die Reichweite der Handlungskompetenz der Unterkommission wird von der Kommission festgelegt.

(2) [1]Die Unterkommissionen setzen sich paritätisch aus insgesamt vier oder sechs Vertretern der Mitarbeiter und vier oder sechs Vertretern der Dienstgeber zusammen. [2]Die Hälfte der Mitglieder jeder Seite wird von den Seiten der Kommission aus ihren Reihen gewählt. [3]Die andere Hälfte der Mitglieder darf nicht Mitglied der Kommission sein; sie wird von der jeweiligen Seite der Kommission aus den betroffenen Berufs- und Aufgabenfeldern beziehungsweise Rechtsträgern berufen, für die die Unterkommission gebildet wurde.

(3) [1]Die Mitglieder der Unterkommissionen bestimmen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden sowie einen stellvertretenden Vorsitzenden von der jeweils anderen Seite. [2]Der Vorsitzende und sein Vertreter müssen Mitglied der Kommission sein.

(4) [1]Die Sitzungen der Unterkommissionen werden von dem jeweiligen Vorsitzenden geleitet und einberufen.

(5) [1]Die Amtsperioden der Unterkommissionen enden spätestens mit der Amtsperiode der Kommission.

## § 13
## Kompetenzen und Beschlüsse der Unterkommissionen

[1]Die von der Unterkommission mit Dreiviertelmehrheit beschlossenen Regelungsvorschläge sind qualifizierte Beschlussempfehlungen. [2]Diese werden den (Erz-)Bischöfen der beteiligten (Erz-)Bistümer nur dann zur Inkraftsetzung zugeleitet, wenn ihnen drei Viertel der Gesamtzahl der Mitglieder der Kommission zustimmt.

## § 14
## Rechtsstellung

(1) [1]Die Mitglieder der Kommission führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. [2]Sie sind in ihrem Amt unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(2) [1]Für die Mitglieder der Kommission steht die Wahrnehmung von Aufgaben nach dieser Ordnung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit gleich. [2]Sie dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. [3]Aus ihrer Tätigkeit dürfen ihnen keine beruflichen Nachteile erwachsen.

(3) [1]Erleidet ein Mitglied der Kommission, das Anspruch auf Unfallfürsorge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder in Erfüllung von Pflichten nach dieser Ordnung einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.

## § 15
## Freistellung

(1) [1]Die Mitglieder der Kommission, die im kirchlichen Dienst stehen, sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen, insbesondere für die Teilnahme an den Sitzungen des Plenums und der Ausschüsse und für deren Vorbereitung. [2]Zu den Aufgaben der Mitglieder der Kommission gehört auch die Pflege einer angemessenen Rückbindung zu denen, die sie repräsentieren. [3]Die Freistellung umfasst den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.

[4]Fällt eine Tätigkeit als Kommissionsmitglied auf einen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegenden Zeitraum, hat das Mitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung zu einem anderen Zeitpunkt unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. [5]Die Kosten der Freistellung und Arbeitsbefreiung regeln die beteiligten (Erz-)Bistümer für die jeweiligen Mitglieder der Kommission.

(2) [1]Die gewählten Kandidaten gemäß § 10 der Wahlordnung sind bis zur konstituierenden Sitzung im notwendigen Umfang für Veranstaltungen der Mitarbeiterseite zur Vorbereitung auf ihre Tätigkeit freizustellen.

(3) [1]Die Beisitzer im Vermittlungsausschuss werden für die Teilnahme an Verhandlungen in notwendigem Umfang freigestellt.

(4) [1]Das Nähere kann in Ausführungsregelungen festgelegt werden.

## § 16
## Schulung

[1]Die Mitglieder der Kommission werden bis zu insgesamt zwei Wochen pro Amtsperiode für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen freigestellt, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit in der Kommission erforderlich sind.

## § 17
## Kündigungsschutz der Mitglieder der Kommission

[1]Einem Mitglied der Kommission kann nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. [2]Abweichend von Satz 1 kann in den Fällen des Art. 5 Abs. 3 bis 5 Grundordnung auch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. [3]Die Sätze 1 und 2 gelten ebenfalls innerhalb eines Jahres nach Ausscheiden aus der Kommission.

## § 18
## Beratung

[1]Der Mitarbeiterseite werden zur Beratung im notwendigen Umfang eine im Arbeitsrecht kundige Person oder die dafür erforderlichen Mittel zur Verfügung gestellt. [2]Die Entscheidung über die Beauftragung einer Person erfolgt im Einvernehmen mit der Mitarbeiterseite. [3]Der Berater ist nicht Mitglied der Kommission, kann jedoch an den Sitzungen der Kommission teilnehmen. [4]Satz 3 gilt entsprechend für eine mit der Beratung der Dienstgeberseite beauftragte Person.

## § 19
## Sitzungen, Antragsstellung und Geschäftsordnung

(1) [1]Die Kommission tritt bei Bedarf zusammen. [2]Eine Sitzung hat außerdem stattzufinden, wenn dies von einem Viertel der Gesamtzahl der Mitglieder schriftlich und unter Angabe von Gründen verlangt wird.

(2) [1]Der Vorsitzende der Kommission, bei Verhinderung der stellvertretende Vorsitzende, lädt unter Angabe der Tagesordnung spätestens zwei Wochen – in Eilfällen acht Tage – vor der Sitzung ein. [2]Er entscheidet im Einvernehmen mit dem stellvertretenden Vorsitzenden auch über die Eilbedürftigkeit.

(3) [1]Sind Mitglieder verhindert, an einer Sitzung teilzunehmen, so ist die Übertragung des Stimmrechtes auf ein anderes Mitglied derselben Seite zulässig. [2]Ein Mitglied kann zusätzlich nicht mehr als ein übertragenes Stimmrecht ausüben. [3]Die schriftliche Übertragung des Stimmrechtes ist dem Vorsitzenden nachzuweisen.

(4) [1]Eine Sitzung kann nur stattfinden, wenn von jeder Seite mindestens die Hälfte der Mitglieder, darunter der Vorsitzende oder der stellvertretende Vorsitzende, anwesend ist.

(5) [1]Antragsberechtigt ist jedes Mitglied der Kommission; die Anträge müssen schriftlich mit Begründung vorgelegt werden.

(6) [1]Empfehlungsbeschlüsse der Zentral-KODA sind nach Zuleitung durch die Geschäftsstelle der Zentral-KODA in der nächsten Sitzung der Kommission zu behandeln.

(7) [1]Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

(8) [1]Die Kommission kann sich eine Geschäftsordnung geben.

## § 20
## Beschlüsse und ihre Inkraftsetzung

(1) [1]Die Kommission fasst Beschlüsse mit einer Mehrheit von mindestens drei Viertel der Gesamtzahl ihrer Mitglieder.

(2) [1]In Angelegenheiten, die eilbedürftig sind und für die eine mündliche Verhandlung entbehrlich ist, können Beschlüsse schriftlich herbeigeführt werden. [2]Ein Beschluss kommt nur zustande, wenn alle Mitglieder diesem Verfahren zustimmen. [3]Der Vorsitzende entscheidet im Einvernehmen mit dem stellvertretenden Vorsitzenden über die Einleitung dieses Verfahrens.

(3) [1]Die Beschlüsse werden nach Unterzeichnung durch den Vorsitzenden oder den stellvertretenden Vorsitzenden den (Erz-)Bischöfen der beteiligten (Erz-)Bistümer übermittelt.

(4) [1]Sieht sich ein Diözesanbischof nicht in der Lage, einen Beschluss in Kraft zu setzen, weil er offensichtlich gegen kirchenrechtliche Normen oder gegen Vorgaben der katholischen Glaubens- und Sittenlehre verstößt, so legt er innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Beschlusses unter Angabe von Gründen Einspruch bei der Kommission ein.

(5) [1]Wenn bis zum Ablauf der sechswöchigen Frist kein Einspruch erhoben worden ist, sind die Beschlüsse vom jeweiligen Diözesanbischof in Kraft zu setzen und im Amtsblatt des (Erz-)Bistums zu veröffentlichen.

(6) [1]Im Falle eines Einspruchs berät die Kommission die Angelegenheit nochmals. [2]Fasst sie einen neuen Beschluss oder bestätigt sie ihren bisherigen Beschluss, so leitet sie diesen den (Erz-)Bischöfen der beteiligten (Erz-)Bistümer zur Inkraftsetzung zu. [3]Kommt ein solcher Beschluss nicht zustande, so ist das Verfahren beendet.

(7) [1]Das Verfahren ist auch dann beendet, wenn der Diözesanbischof sich nicht in der Lage sieht, einen bestätigten oder geänderten Beschluss in Kraft zu setzen. [2]Sieht sich einer der übrigen (Erz-)Bischöfe der beteiligten (Erz-)Bistümer nicht in der Lage, einen geänderten Beschluss in Kraft zu setzen, kann er gegen die Änderung Einspruch einlegen; Abs. 4 bis 6 finden Anwendung.

## § 21
## Vermittlungsausschuss

(1) [1]Für den Zuständigkeitsbereich der Kommission wird ein Vermittlungsausschuss gebildet.

(2) [1]Der Vermittlungsausschuss setzt sich unter Wahrung der Parität aus acht Personen zusammen, und zwar aus je einem Vorsitzenden der beiden Seiten gemäß § 23 Abs. 1 sowie sechs Beisitzern gemäß § 23 Abs. 2. [2]Von den Beisitzern gehören auf jeder Seite zwei der Kommission an; die weiteren Beisitzer dürfen nicht Mitglied der Kommission sein.

(3) [1]Die Mitglieder des Vermittlungsausschusses werden zu Beginn der jeweiligen Amtsperiode der Kommission gewählt.

(4) [1]Jeder Beisitzer hat für den Fall der Verhinderung einen Stellvertreter.

## § 22
## Voraussetzung der Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss

(1) [1]Die Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses dürfen weder bei einem kirchlichen Rechtsträger angestellt sein noch einem vertretungsberechtigten Leitungsorgan eines kirchlichen Rechtsträgers angehören, wenn der Rechtsträger in den Geltungsbereich der Kommission fällt. [2]Sie sollen der katholischen Kirche angehören und über fundierte Kenntnisse und Erfahrungen im Arbeitsrecht verfügen. [3]Sie dürfen nicht in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte behindert sein und müssen die Gewähr dafür bieten, dass sie jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl eintreten. [4]Für sie gelten die Vorgaben der Grundordnung; falls sie nicht im kirchlichen Dienst stehen, gelten für sie diese Vorgaben entsprechend.

(2) [1]Die Beisitzer, die nicht Mitglieder der Kommission sind, müssen in einem kirchlichen Arbeits- oder Anstellungsverhältnis stehen.

## § 23
## Wahl und Amtsperiode des Vermittlungsausschusses

(1) [1]Die Vorsitzenden werden von der Kommission nach einer Aussprache mit drei Viertel der Gesamtzahl ihrer Mitglieder in einem gemeinsamen Wahlgang geheim gewählt. [2]Kommt in den ersten beiden Wahlgängen diese Mehrheit nicht zustande, reicht im dritten Wahlgang die einfache Mehrheit der Stimmen. [3]Wird auch diese nicht erreicht, wählen die Dienstgeber- und die Mitarbeiterseite getrennt je einen Vorsitzenden mit mindestens der Mehrheit ihrer Stimmen. [4]§ 19 Abs. 3 findet Anwendung. [5]Wählt eine Seite keinen Vorsitzenden, ist nur der andere Vorsitzender des Vermittlungsausschusses.

(2) [1]Jeweils drei Beisitzer und ihre Stellvertreter werden von der Dienstgeberseite und von der Mitarbeiterseite in der Kommission gewählt. [2]Für die dabei erforderlichen Mehrheiten gilt Abs. 1 entsprechend.

(3) [1]Die Amtsperiode der beiden Vorsitzenden sowie der Beisitzer und ihrer Stellvertreter entspricht derjenigen der Kommission. [2]Bis zur Wahl eines neuen Vermittlungsausschusses nimmt der bestehende Vermittlungsausschuss die Aufgaben wahr, jedoch nicht über die Dauer von zwölf Monaten über das Ende seiner Amtsperiode hinaus. [3]Wiederwahl ist zulässig. [4]Das Amt eines Mitglieds erlischt mit seinem Ausscheiden aus der Kommission, sofern es Mitglied der Kommission ist. [5]Die dauerhafte Verhinde-

rung eines Vorsitzenden ist durch den jeweils anderen Vorsitzenden festzustellen. [6]Dazu gilt das Verfahren nach Abs. 1.

## § 24
## Anrufung des Vermittlungsausschusses

[1]Falls ein Antrag in der Kommission nicht die für einen Beschluss erforderliche Dreiviertelmehrheit erhalten hat, jedoch mindestens die Hälfte der Gesamtzahl der Mitglieder dem Beschluss zugestimmt haben, legt der Vorsitzende diesen Antrag dem Vermittlungsausschuss vor, wenn auf Antrag wiederum mindestens die Hälfte der Mitglieder für die Anrufung des Vermittlungsausschusses stimmt.

## § 25
## Verfahren vor dem Vermittlungsausschuss

(1) [1]Die Einladungen zu den Sitzungen des Vermittlungsausschusses erfolgen auf Veranlassung der beiden Vorsitzenden. [2]Für jedes Vermittlungsverfahren wird jeweils zu Beginn des Verfahrens einvernehmlich von den Mitgliedern festgelegt, welcher der beiden Vorsitzenden die Sitzung nach pflichtgemäßem Ermessen leitet und welcher unterstützend teilnimmt. [3]Kommt keine solche einvernehmliche Festlegung zustande, entscheidet das Los. [4]Der leitende Vorsitzende kann im Benehmen mit dem weiteren Vorsitzenden Sachverständige hinzuziehen.

(2) [1]Die beiden Vorsitzenden unterbreiten dem Vermittlungsausschuss einen gemeinsamen Vermittlungsvorschlag. [2]Der Vermittlungsausschuss entscheidet mit einer Mehrheit von mindestens vier Stimmen über den Vermittlungsvorschlag. [3]Eine Stimmenthaltung ist nicht zulässig. [4]Bei der Abstimmung haben die beiden Vorsitzenden gemeinsam nur eine Stimme. [5]Können beide Vorsitzenden sich nicht auf einen Vermittlungsvorschlag einigen, wird durch Losverfahren bestimmt, welcher der beiden Vorsitzenden einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten darf. [6]Bei der Abstimmung über diesen Vermittlungsvorschlag übt die/der im Losverfahren obsiegende Vorsitzende das Stimmrecht für beide Vorsitzenden aus.

(3) [1]Scheidet der leitende Vorsitzende während des Verfahrens aus dem Amt aus oder ist dauerhaft krankheitsbedingt oder aus anderen Gründen an der Wahrnehmung des Amtes verhindert, wird der andere leitender Vorsitzender. [2]Die dauerhafte Verhinderung ist durch den jeweils anderen Vorsitzenden festzustellen. [3]Scheidet einer der beiden Vorsitzenden aus dem Amt aus beziehungsweise ist einer der beiden Vorsitzenden dauerhaft verhindert, so hat binnen einer Frist von acht Wochen ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens beziehungsweise ab dem Zeitpunkt der Feststellung der dauerhaften Erkrankung oder Verhinderung eine Neuwahl zu erfolgen.[4]So lange ruht das Verfahren. [5]Eine Neuwahl für den Rest der Amtsperiode findet auch dann statt, wenn der Vorsitzende im Sinne des § 23 Abs. 1 Satz 5 aus dem Amt ausgeschieden oder dauerhaft verhindert ist.

(4) [1]Das Vermittlungsverfahren soll spätestens zehn Wochen nach Anrufung des Vermittlungsausschusses mit einem Vermittlungsvorschlag oder mit der Feststellung abgeschlossen werden, keinen Vermittlungsvorschlag unterbreiten zu können.

(5) [1]Der Vermittlungsausschuss kann im Einvernehmen mit beiden Vorsitzenden die Verbindung verschiedener Vermittlungsverfahren beschließen, wenn die Verfahrensgegenstände in sachlichem oder rechtlichem Zusammenhang stehen. [2]Nach der Verbindung ist entsprechend Abs. 1 ein leitender Vorsitzender zu bestimmen, sofern kein Fall des § 23 Abs. 1 Satz 5 vorliegt.

(6) [1]Das Vermittlungsverfahren ist nicht öffentlich.

## § 26
## Verfahren zur ersetzenden Entscheidung

(1) [1]Stimmt die Kommission im Falle des § 24 dem Vermittlungsvorschlag nicht mit mindestens drei Viertel der Gesamtzahl ihrer Mitglieder innerhalb einer Frist von acht Wochen zu oder entscheidet die Kommission nicht gemäß § 20 selbst über die Angelegenheit, hat sich der Vermittlungsausschuss erneut mit der Angelegenheit zu befassen, wenn mindestens die Hälfte der Gesamtzahl der Mitglieder der Kommission dies beantragt. [2]Das Verfahren ist nicht öffentlich.

(2) [1]Der Vermittlungsausschuss entscheidet mit einer Mehrheit von mindestens vier Stimmen über den bisherigen oder einen neuen Vermittlungsvorschlag. [2]Eine Stimmenthaltung ist nicht zulässig. [3]Die beiden Vorsitzenden haben gemeinsam nur eine Stimme. [4]Ist der Vermittlungsvorschlag nicht einvernehmlich von den beiden Vorsitzenden unterbreitet worden, sondern nach Maßgabe des § 25 Abs. 2 Satz 5 zustande gekommen, übt bei der Abstimmung über diesen Vermittlungsvorschlag der im Losverfahren obsiegende Vorsitzende das Stimmrecht für beide Vorsitzenden aus. [5]Der Vermittlungsspruch tritt an die Stelle eines Beschlusses der Kommission, der dann den (Erz-)Bischöfen der beteiligten (Erz-)Bistümer zur Inkraftsetzung gemäß § 20 vorgelegt wird. [5]Der Vorsitzende des Vermittlungsausschusses setzt die Kommission unverzüglich über den Vermittlungsspruch, der den (Erz-)Bischöfen zugeleitet wird, in Kenntnis.

(3) [1]Das Verfahren zur ersetzenden Entscheidung soll spätestens sechs Wochen nach erneuter Anrufung des Vermittlungsausschusses mit einer ersetzenden Entscheidung oder mit der Feststellung abgeschlossen werden, dass keine ersetzende Entscheidung unterbreitet wird.

## § 27
## Vorbereitungsausschuss

[1]Zur Vorbereitung der Sitzungen der Kommission kann ein Vorbereitungsausschuss gebildet werden. [2]Er berät den Vorsitzenden bei der Aufstellung der Tagesordnung. [3]Er kann Beschlussanträge stellen und zu Beschlussvorschlägen von Ausschüssen und Anträgen von Kommissionsmitgliedern Stellung nehmen.

## § 28
## Ausschüsse

[1]Für die Vorbereitung von Beschlüssen zu einzelnen Sachgebieten kann die Kommission ständige oder zeitlich befristete Ausschüsse einsetzen.

## § 29
## Kosten

(1) [1]Für die Sitzungen der Kommission, des Vermittlungsausschusses und der Ausschüsse sowie für die laufende Geschäftsführung und die Beratung der Mitarbeiterseite stellen die beteiligten (Erz-)Bistümer gemeinsam im erforderlichen Umfang Raum, Geschäftsbedarf und Personalkräfte zur Verfügung und tragen die notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten. [2]Die Kosten für die entsandten Vertreter trägt die jeweilige Gewerkschaft.

(2) [1]Die beteiligten (Erz-)Bistümer tragen jeweils die notwendigen Kosten für die Teilnahme der aus ihrem (Erz-)Bistum bestellten und gewählten Mitglieder der Kommission an Schulungsveranstaltungen im Sinne des § 16.

(3) [1]Ehrenamtlichen Vertretern der Dienstgeber, die nicht im kirchlichen Dienst stehen, wird Verdienstausfall auf Antrag vom berufenden (Erz-)Bistum erstattet.

(4) [1]Den Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses kann jeweils eine Aufwandsentschädigung oder Vergütung gewährt werden, wenn sie nicht im kirchlichen Dienst stehen.

## § 30
## Inkrafttreten

(1) [1]Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2018 in Kraft. [2]Gleichzeitig tritt die Ordnung vom 3. Januar 2014 (veröffentlicht im Amtsblatt ABl. 2/2014, Nr. 23, S. 15) außer Kraft.

(2) [1]Soweit diese Ordnung Regelungen zur Einbindung der Gewerkschaften in die Kommission enthält, finden diese erstmals für die auf den 1. Januar 2018 folgende Amtsperiode der Kommission Anwendung.

(3) [1]Soweit diese Ordnung Regelungen zum Vermittlungsausschuss enthält, finden diese erstmals für die auf den 1. Januar 2018 folgende Amtsperiode der Kommission Anwendung. [2]Bis dahin bleiben die bisherigen Regelungen zum Vermittlungsausschuss der Ordnung vom 3. Januar 2014 (veröffentlicht im Amtsblatt ABl. 2/2014, Nr. 23, S. 15) in Kraft und treten dann außer Kraft.

Berlin, den 06.12.2017
B 01828/2017
GÜ/ad
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

# Wahlordnung
# für die Vertreter der Mitarbeiter
# in der Regional-KODA Nord-Ost

**Wahlordnung**
**für die Vertreter der Mitarbeiter in der Regional-KODA Nord-Ost**

## § 1

(1) [1]Vorbereitung und Durchführung der Wahl obliegen einem diözesanen Wahlvorstand. [2]Er besteht aus fünf Personen, die nicht für die Kommission kandidieren. [3]Kandidiert ein Mitglied des Wahlvorstandes für die Kommission, so ist für ihn unverzüglich ein neues Mitglied zu bestellen.

(2) [1]Der Wahlvorstand und zwei Ersatzmitglieder werden von der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (ersatzweise: von der Mitarbeitervertretung des (Erz-)Bischöflichen Ordinariates) gewählt, sobald der Wahlhandlungszeitraum nach § 2 Abs. 1 bestimmt worden ist.

(3) [1]Mitglied des Wahlvorstandes kann nur sein, wer im kirchlichen Dienst steht oder ein kirchliches Ehrenamt bekleidet.

(4) [1]Der Wahlvorstand wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden, dessen Stellvertreter und den Schriftführer.
[2]Der Wahlvorstand handelt mit mindestens drei Mitgliedern, unter denen der Vorsitzende oder dessen Stellvertreter sein muss.

## § 2

(1) [1]Die Kommission bestimmt einen einheitlichen Zeitraum von drei Monaten, in dem die nach dieser Ordnung beschriebenen Wahlhandlungen, zu denen auch die Stimmenauszählung und die Feststellung des Wahlergebnisses gehören, stattzufinden haben. [2]Die Bestimmung hat spätestens sechs Monate vor Ablauf der Amtsperiode der Kommission zu erfolgen. [3]Der Ortsordinarius kann verbindliche Richtlinien zur Durchführung der Wahlhandlungen erlassen.

(2) [1]Der Wahlhandlungszeitraum wird durch Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt allgemein bekannt gegeben. [2]Mit der Bekanntgabe wird eine Aufforderung an kirchliche Rechtsträger gemäß § 1 Abs. 2 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost verbunden, sich beim diözesanen Wahlvorstand zwecks Erfüllung der aus § 4 resultierenden Aufgaben zu melden.

(3) [1]Der Wahlvorstand bestimmt den Zeitpunkt,

1. bis zu dem die Wahlvorschläge nach § 5 und das Wählerverzeichnis nach § 6 dem Wahlvorstand zugegangen sein müssen,
2. bis zu dem die Stimmzettel nach § 8 Abs. 3 bei dem Wahlvorstand eingegangen sein müssen.

[2]Zwischen den Zeitpunkten in den Nr. 1 und 2 müssen mindestens sechs Wochen liegen. [3]Zwischen der Versendung der Formulare für die Wahlvorschläge gemäß § 4 und dem Zeitpunkt in Nr. 1 müssen mindestens drei Wochen liegen.
[4]Die in den Nr. 1 und 2 genannten Zeitpunkte sind im Kirchlichen Amtsblatt zu veröffentlichen.

## § 3

[1]Der Generalvikar und der jeweilige Dienstgeber leisten dem diözesanen Wahlvorstand Amtshilfe.

## § 4

(1) [1]Der Wahlvorstand versendet an alle Rechtsträger gemäß § 1 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost oder, wenn er es für zweckmäßiger erachtet, an die beschäftigenden Einrichtungen die Formulare für die Wahlvorschläge zur Weitergabe an die Mitarbeiter und für das Wählerverzeichnis.
[2]Gleichzeitig unterrichtet er über die Möglichkeit, gemäß § 5 Wahlvorschläge zu machen und weist auf die Frist für die Zusendung der Wahlvorschläge gemäß § 2 Abs. 3 Nr. 1 hin. [3]Er kann weitere Hinweise zum Wahlrecht nach dieser Ordnung und der Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost geben.

(2) [1]Das Formular für einen Wahlvorschlag sieht Raum für die in § 5 genannten Angaben und die dort genannte Erklärung vor. [2]Das Formular für das Wählerverzeichnis sieht Raum für die Angabe des Anstellungsträgers, die namentliche Angabe der wahlberechtigten Mitarbeiter und die beschäftigende Einrichtung vor. [3]Der Wahlvorstand kann weitere, für die Erfüllung seiner Aufgaben notwendige Angaben abfragen.

## § 5

[1]Jeder nach § 8 Abs. 2 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost wahlvorschlagsberechtigte Mitarbeiter kann ungeachtet der eigenen Gruppenzugehörigkeit gemäß § 6 Abs. 1 der Ordnung Wahlvorschläge für jede Gruppe machen. [2]Der Wahlvorschlag muss den Namen des Kandidaten, die ausgeübte Tätigkeit, die beschäftigende Einrichtung und den Anstellungsträger enthalten. [3]Der Wahlvorschlag muss die Erklärung des Kandidaten enthalten, dass er seiner Benennung zustimmt.
[4]Der Wahlvorschlag kann außerdem eine Gruppenzugehörigkeit angeben.
[5]Der Wahlvorschlag muss vom vorschlagenden Mitarbeiter und wenigstens drei weiteren wahlvorschlagsberechtigten Mitarbeitern unterzeichnet und dem Wahlvorstand innerhalb der gesetzten Frist zugegangen sein.

## § 6

(1) [1]Der Anstellungsträger erstellt, auch bei einrichtungsbezogener Erfassung der Wahlberechtigten, anhand des in § 4 genannten Formulars ein Wählerverzeichnis der wahlberechtigten Mitarbeiter und fertigt dieses doppelt aus.
[2]Die Wahlberechtigung eines jeden Mitarbeiters nach § 8 Abs. 3 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost ist vorher festzustellen.

(2) [1]Das Wählerverzeichnis liegt eine Woche lang beim Anstellungsträger zur Einsichtnahme aus. [2]Auf Ort und Zeitraum der Auslegung ist in der dort üblichen Weise hinzuweisen.

(3) [1]Innerhalb der Auslegungsfrist können Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis beim Anstellungsträger geltend gemacht werden. [2]Sofern Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis zwischen dem Einspruchsführer und dem Anstellungsträger nicht einvernehmlich erledigt werden können, entscheidet der Wahlvorstand nach Anhörung des Anstellungsträgers endgültig.

(4) [1]Nach Ablauf der Auslegungsfrist erhält der Wahlvorstand eine Ausfertigung des Wählerverzeichnisses innerhalb der von ihm gesetzten Frist.

## § 7

(1) [1]Nach Eingang der Wahlvorschläge prüft der Wahlvorstand die Wählbarkeit der Kandidaten. [2]In Zweifelsfällen holt er die Entscheidung des Diözesanbischofs ein. [3]Sodann erstellt er aus den eingegangenen Wahlvorschlägen den Stimmzettel.

(2) [1]Auf dem Stimmzettel müssen die Namen der Kandidaten, jeweils deren ausgeübte Tätigkeit, die beschäftigende Einrichtung, der Anstellungsträger und die Gruppenzugehörigkeit angegeben werden. [2]Die Reihenfolge der Kandidaten auf dem Stimmzettel richtet sich nach dem Alphabet.

(3) [1]Der Wahlvorstand versendet die Stimmzettel für die Wahl nach Maßgabe des Wählerverzeichnisses an die Anstellungsträger, die sie an die Mitarbeiter aushändigen.

## § 8

(1) [1]Jeder Wahlberechtigte kann einen Kandidaten durch eindeutige Kennzeichnung auf dem Stimmzettel wählen.

(2) [1]Nicht ausgefüllte oder falsch ausgefüllte Stimmzettel sowie mit Bemerkungen versehene Stimmzettel sind ungültig.

(3) [1]Der Wahlberechtigte steckt den Stimmzettel in den für die Wahl vorgesehenen Wahlumschlag und verschließt ihn. [2]Der Anstellungsträger nimmt die verschlossenen Wahlumschläge entgegen und trägt die Stimmabgabe in das Wählerverzeichnis ein. [3]Das ausgefüllte Wählerverzeichnis und die Wahlumschläge (Wahlunterlagen) versendet er innerhalb der gesetzten Frist an den Wahlvorstand.

(4) [1]Der Wahlvorstand prüft die eingehenden Wahlunterlagen. [2]Dabei kontrolliert er, ob die Anzahl der Wahlumschläge mit den im Wählerverzeichnis enthaltenen Stimmvermerken übereinstimmt. [3]Danach werden die Wahlumschläge in eine Wahlurne geworfen. [4]An dem auf die Frist nach § 2 Abs. 3 Nr. 2 folgenden Arbeitstag (Wahltag) erfolgt die Stimmenauszählung. [5]Diese ist öffentlich und darf nicht unterbrochen werden.

(5) [1]Nach Abschluss der Auszählung stellt der Wahlvorstand die Zahl der abgegebenen Stimmzettel, der gültigen und der ungültigen Stimmzettel sowie die Stimmenzahl der einzelnen Kandidaten je Gruppe und als Gesamtergebnis fest.

## § 9

[1]Aufgaben, die die Organisation und die Durchführung der Wahl betreffen, kann der Wahlvorstand auch zentralen Stellen übertragen.

## § 10

(1) [1]Gewählt ist, wer die meisten Stimmen aus allen vier Gruppen des § 6 Abs. 1 Satz 2 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost auf sich vereinigt hat. [2]Weiter ist gewählt, wer aus den anderen drei Gruppen – unter Ausschluss der Gruppe des nach Satz 1 Gewählten – die meisten Stimmen erhalten hat.

(2) [1]Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(3) [1]Dem Wahlvorstand obliegt es, das Ergebnis der Wahl und die Namen der Gewählten im Kirchlichen Amtsblatt bekannt zu geben.

## § 11

(1) [1]Die Wahl kann nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses von einem Wahlberechtigten bei dem Wahlvorstand unter Angabe der Gründe schriftlich angefochten werden.

(2) [1]Der Wahlvorstand entscheidet innerhalb von zwei Wochen nach Zugang über die Anfechtung.

(3) [1]Unzulässige oder unbegründete Anfechtungen weist der Wahlvorstand zurück. [2]Ist im Falle einer zulässigen und begründeten Anfechtung eine Berichtigung des Wahlergebnisses erforderlich und möglich, nimmt er diese vor; § 10 Abs. 3 gilt.
[3]Stellt er fest, dass die Anfechtung zulässig und begründet ist und durch den gerügten Verstoß gegen das Wahlrecht das Wahlergebnis beeinflusst sein kann, so erklärt er die Wahl für ungültig. [4]In diesem Fall ist die Wahl unverzüglich zu wiederholen. [5]Die Entscheidung über die Wahlwiederholung wird im Amtsblatt des betreffenden (Erz-)Bistums veröffentlicht.
[6]Alle sonstigen zulässigen und begründeten Anfechtungen weist der Wahlvorstand als unbeachtlich zurück.

(4) [1]Die Entscheidung über die Wahlanfechtung ist dem Anfechtenden unverzüglich mitzuteilen. [2]Hat der Wahlvorstand einer Anfechtung nicht oder nicht im begehrten Umfang abgeholfen, kann der Anfechtende innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Zugang der Entscheidung das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen. [3]Das gleiche Recht steht jedem Dritten zu, der durch die Entscheidung über die Wahlanfechtung gemäß Abs. 2 erstmals belastet wird; die Frist des vorhergehenden Satzes beginnt in diesem Fall mit der öffentlichen Bekanntgabe.

(5) [1]Das Kirchliche Arbeitsgericht entscheidet endgültig.

(6) [1]Eine für ungültig erklärte Wahl lässt die Wirksamkeit der zwischenzeitlich durch die Kommission gefassten Beschlüsse unberührt.

(7) [1]Nach Ablauf der Anfechtungsfrist, jedoch nicht vor Beendigung eventueller Rechtsstreitigkeiten, ist der Wahlvorstand aufgelöst. [2]Die Wahlunterlagen werden beim (Erz-)Bischöflichen Ordinariat für die Dauer der Amtsperiode der Kommission aufbewahrt. [3]Der Vorsitzende der Kommission erhält eine Zweitschrift der Niederschrift über das Wahlergebnis.

(8) [1]Für die Tätigkeit des Wahlvorstandes gilt § 29 Abs. 1 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost entsprechend.

## § 12

[1]Der Vorsitzende der bestehenden Kommission lädt innerhalb von drei Wochen nach dem Abschluss der Wahl die gewählten Vertreter der Mitarbeiter und die Vertreter der Dienstgeber zur konstituierenden Sitzung ein, die spätestens bis zum Ablauf der sechsten Woche nach Abschluss der Wahl stattzufinden hat; einzuladen sind des Weiteren die gemäß § 9 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost von den Gewerkschaften entsandten Vertreter. [2]Die Generalvikare der beteiligten (Erz-)Bistümer geben dem Vorsitzenden der Kommission die Vertreter der Dienstgeber bekannt; die Generalvikare benennen die gemäß § 5 Abs. 4 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost ggf. zusätzlich berufenen Vertreter der Dienstgeber.

## § 13

[1]Den Aufwand für die Wahl sowie für die Aufbewahrung der Wahlunterlagen trägt das jeweilige (Erz-)Bistum.

## § 14

[1]Diese Wahlordnung ist gemäß § 8 Abs. 10 der Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost deren Bestandteil; sie tritt am Tag nach deren Veröffentlichung in Kraft.
[2]Gleichzeitig tritt die Wahlordnung vom 3. Januar 2014 (ABl. 2/2014, Nr. 24, S. 15) außer Kraft.

Berlin, den 6.12.2017
B 01807/2017
GÜ/ad
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

A 1237 B

# AMTSBLATT

## DES ERZBISTUMS BERLIN

BERLIN, DEN 1. FEBRUAR 2018 90. JAHRGANG, NR. 2

### Inhalt

Seite

**Deutsche Bischofskonferenz**
Nr. 19 Aufruf der deutschen Bischöfe zur Misereor-Fastenaktion 2018 ..... 9
Nr. 20 Aufruf der deutschen Bischöfe zur Solidarität mit den Christen im Heiligen Land (Palmsonntagskollekte 2018) ..... 10
Nr. 21 Neue Broschüren der Deutschen Bischofskonferenz ..... 10

**Der Erzbischof von Berlin**
Nr. 22 Haushaltsrechnung der Katholischen Kirche des Erzbistums Berlin für das Jahr 2016 ..... 11
Nr. 23 Haushaltsplan der Katholischen Kirche im Erzbistum Berlin für das Jahr 2018 ..... 13
Nr. 24 Inkraftsetzung der Änderung des § 22 Kirchliches Vermögensverwaltungsgesetz im Erzbistum Berlin (KiVVG) vom 01.01.2007 in der Fassung vom 01.01.2017 (ABl. 1/2017, Nr. 4, S. 3) ..... 16

Seite

**Erzbischöfliches Ordinariat**
Nr. 25 Hinweise zur Durchführung der Misereor-Fastenaktion 2018 ..... 16
Nr. 26 Hinweise zur Durchführung der Palmsonntagskollekte 2018 ..... 17
Nr. 27 Zählung der sonntäglichen Gottesdienst-teilnehmerInnen am 25. Februar 2018 ..... 17
Nr. 28 Kongregation der Helferinnen ..... 18
Nr. 29 Todesfälle ..... 18
Nr. 30 Personalia ..... 18
Nr. 31 Änderungen im Schematismus ..... 18

**Kirchliche Mitteilungen**
Nr. 32 Anbetungstage in Schönstatt ..... 19

## Deutsche Bischofskonferenz

### Nr. 19 Aufruf der deutschen Bischöfe zur Misereor-Fastenaktion 2018

Liebe Schwestern und Brüder,

Armut und die Zerstörung der Umwelt gehören zu den großen Problemen unserer Zeit. Niemanden darf dies gleichgültig lassen, denn das hieße, Gottes Plan für die Schöpfung und die Würde des Menschen zu verneinen. „Die ganze Menschheitsfamilie“, so schreibt auch Papst Franziskus in seiner Enzyklika Laudato si‘, soll „bei der Suche nach einer nachhaltigen und ganzheitlichen Entwicklung“ (Nr. 13) einbezogen werden.

Darum stellt uns Misereor mit der diesjährigen Fastenaktion vor die Frage: „Heute schon die Welt verändert?“ Wer wollte bezweifeln, dass unsere Welt Veränderung braucht – hin zu einem guten Leben für alle, weltweit! Wie bei uns, steht auch die aktuelle Fastenaktion der Kirche in Indien unter dieser Frage. Dort setzen sich die Partner von Misereor für ein gutes Leben der Menschen am Rande der Gesellschaft ein: Auf dem Land suchen sie nach Lösungen für die Versorgung mit sauberem Wasser. In den Armenvierteln der Städte tragen sie mit Bildungsangeboten für Kinder und Frauen und durch die Stärkung der Rechte der Arbeiter und Handwerker zu einem menschenwürdigen Leben bei.

Bitte setzen Sie am kommenden Sonntag im Gebet, mit Aktionen in Ihrer Kirchengemeinde und bei der Misereor-Kollekte ein großherziges Zeichen gelebter Solidarität und Nächstenliebe. Jede Spende trägt dazu bei, dass die Armen in Indien und weltweit ein menschenwürdiges Leben führen können.

Fulda, den 27.09.2017 Für das Erzbistum Berlin

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dieser Aufruf soll am 4. Fastensonntag, dem 11. März 2018, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) verlesen werden. Die Kollekte am 5. Fastensonntag, dem 18. März 2018, ist ausschließlich für das Bischöfliche Hilfswerk Misereor bestimmt.

**Nr. 20 Aufruf der deutschen Bischöfe zur Solidarität mit den Christen im Heiligen Land (Palmsonntagskollekte 2018)**

Liebe Schwestern und Brüder,

es darf uns nicht ruhen lassen, dass die Heimat Christi nach wie vor unter Krieg und Spannungen leidet. Terror, Gewalt, Hass und Misstrauen zerstören die Gesellschaften. Zahlreiche Menschen – darunter viele Christen – sehen den einzigen Ausweg darin, ihre Heimat zu verlassen. Es gibt aber auch Zeichen der Hoffnung: Nicht wenigen Christen im Heiligen Land schenkt der Glaube die Kraft, unter großem Druck und schwierigen Bedingungen auszuharren und ein lebendiges Zeugnis vom Evangelium zu geben.

In den Gottesdiensten am Palmsonntag richten die Katholiken in Deutschland ihren Blick erneut auf die biblischen Gebiete im Nahen und Mittleren Osten. Unter dem Leitwort „Gemeinsam den Christen im Heiligen Land eine Zukunft geben“ sind wir zu tätiger Solidarität aufgerufen.

Alle Gläubigen bitten wir um ihr Gebet. Zudem ermutigen wir kirchliche Gruppen und Gemeinden, Pilgerreisen zu den Heiligen Stätten zu unternehmen und dort die Begegnung mit den einheimischen Christen zu suchen. So können diese in schwieriger Lage erfahren, dass sie nicht allein gelassen sind.

Die Kirche im Heiligen Land benötigt weiterhin auch unsere materielle Hilfe, um überleben und ihren Dienst an den Menschen erfüllen zu können – nicht zuletzt mit ihren christlichen Schulen und Sozialeinrichtungen. Der Deutsche Verein vom Heiligen Lande und die Franziskaner im Heiligen Land fördern diese Einrichtungen. Sie betreuen die Pilger und vermitteln das Wissen um die biblischen Stätten. Mit Ihrer Spende am Palmsonntag tragen Sie, liebe Mitchristen, zu dieser wichtigen Arbeit bei. Gemeinsam können wir die Ortskirchen des Heiligen Landes dabei unterstützen, an einer friedlichen und gerechten Entwicklung der ganzen Region mitzuwirken.

Würzburg, den 21.11.2017 Für das Erzbistum Berlin

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Die Kollekte, die am Palmsonntag, dem 25. März 2018, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) gehalten wird, ist ausschließlich für die Unterstützung der Christen im Heiligen Land durch den Deutschen Verein vom Heiligen Lande und das Kommissariat des Heiligen Landes der Deutschen Franziskanerprovinz bestimmt.

**Nr. 21 Neue Broschüren der Deutschen Bischofskonferenz**

das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz beabsichtigt, in Kürze folgende Broschüren herauszugeben:

**Der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz**
**Nr. 30 Amoris laetitia als Herausforderung für die Kirche**
Vortrag beim Internationalen Symposium: "A Point of No Return? Amoris laetitia an Discernment and Conscience for Divorced and Remarried Couples" (Katholische Universität Leuven/INTAMS, 25. Oktober 2016)

Ein Schlüsseldokument des Pontifikats von Papst Franziskus ist das Nachsynodale Apostolische Schreiben *Amoris laetitia*. Im hier dokumentierten Vortrag des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, beleuchtet Kardinal Marx noch einmal den synodalen Weg der Kirche und die im Dokument hervorgehobenen Begriffe von Begleiten, Unterscheiden, Einbeziehen und die Bedeutung des Gewissens.

**Nr. 31 Mission und Evangelisierung. Perspektiven für den Weg der Kirche heute**

In seinem Eröffnungsreferat aus Anlass der Herbst-Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz 2017 in Fulda hat der Vorsitzende die Begriffe Mission und Evangelisierung in den Mittelpunkt gestellt. Im Referat nimmt Kardinal Marx Bezug zu Dokumenten der Deutschen Bischofskonferenz und setzt sich mit dem Missions- und Evangelisierungsbegriff bei Papst Franziskus auseinander.

Bestellungen richten Sie bitte an das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Gemeinsame Dienste, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Tel.: 0228 103-205, Fax: 0228 103-330, E-Mail: broschueren@dbk.de. Unter www.dbk-shop.de können die Schriften nach Erscheinen online bestellt und auch heruntergeladen werden.

## Der Erzbischof von Berlin

### Nr. 22 Haushaltsrechnung der Katholischen Kirche des Erzbistums Berlin für das Jahr 2016

Nach Beschlussfassung durch den Diözesanvermögensverwaltungsrat am 19.10.2017 wird die in Einnahmen und Ausgaben in Höhe von 239.223.891,56 EUR ausgeglichene Haushaltsrechnung 2016 der Katholischen Kirche des Erzbistums Berlin in nachstehender Fassung veröffentlicht.

Berlin, den 11.01.2018
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Gesamtzusammenstellung der Einnahmen und Ausgaben**

| | | Einnahmen EUR | Ausgaben EUR |
|---|---|---|---|
| **Einzelplan** | | | |
| 0 | Diözesanleitung | 2.184.674,63 | 13.042.720,88 |
| 1 | Allgemeine Seelsorge | 2.154.465,15 | 25.602.779,04 |
| 2 | Besondere Seelsorge | 1.972.686,34 | 7.510.447,63 |
| 3 | Schule, Bildung, Wissenschaft und Kunst | 80.011.593,39 | 88.899.892,97 |
| 4 | Soziale Dienste | 2.969.689,79 | 11.100.430,03 |
| 5 | Gesamtkirchliche Aufgaben | 15.559,47 | 2.539.876,53 |
| 6 | Finanzen und Versorgung | 10.752.304,32 | 55.110.059,06 |
| 7 | Kirchensteuer | 139.162.918,47 | 35.417.685,42 |
| | **Summe Gesamtplan** | **239.223.891,56** | **239.223.891,56** |

**Zusammenstellung der Einzelpläne**

**Einzelplan 0 - Diözesanleitung**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 01 | Leitung und Leitungsgremien | 267.746,30 | 3.036.735,78 |
| 02 | Allgemeine Verwaltung | 1.714.201,18 | 4.486.608,36 |
| 03 | Finanzverwaltung | 2.335,71 | 1.464.647,86 |
| 04 | Bauverwaltung | 286,58 | 388.071,76 |
| 05 | Offizialat | 17.075,33 | 264.299,50 |
| 06 | Gemeinsame Stellen der Verwaltung | 23.361,85 | 1.470.406,75 |
| 07 | Öffentlichkeitsarbeit | 56.619,52 | 670.101,78 |
| 08 | Aus- und Fortbildung der Geistlichen | 9.169,83 | 681.217,76 |
| 09 | Räte und Mittelinstanzen | 93.878,33 | 580.631,33 |
| | **Summe EP O** | **2.184.674,63** | **13.042.720,88** |

**Einzelplan 1 - Allgemeine Seelsorge**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 11 | Leitung | 1.519,32 | 588.732,43 |
| 12 | Diözesane Seelsorge | 625.934,96 | 1.698.365,54 |
| 14 | Pfarrseelsorge (Kirchengemeinden) | 1.525.390,87 | 23.292.975,30 |
| 15 | Ordensgemeinschaften | 1.620,00 | 22.705,77 |
| 19 | Friedhöfe | 0,00 | 0,00 |
| | **Summe EP 1** | **2.154.465,15** | **25.602.779,04** |

| | | Einnahmen EUR | Ausgaben EUR |
|---|---|---|---|
| **Einzelplan 2 - Besondere Seelsorge** | | | |
| 22 | Jugendseelsorge | 1.148.153,10 | 2.712.908,92 |
| 23 | Erwachsenenseelsorge | 59.210,88 | 472.688,08 |
| 24 | Berufsbezogene Seelsorge | 284.062,83 | 907.301,31 |
| 25 | Ausländerseelsorge | 51.021,20 | 1.310.346,70 |
| 26 | Behindertenseelsorge | 1.584,00 | 72.127,08 |
| 27 | Krankenseelsorge | 241.033,97 | 838.415,84 |
| 29 | Sonstige Sonderseelsorge | 187.620,36 | 1.196.659,70 |
| | **Summe EP 2** | **1.972.686,34** | **7.510.447,63** |
| **Einzelplan 3 - Schule und Bildung** | | | |
| 31 | Leitung | 67.066,00 | 808.719,70 |
| 32 | Religionsunterricht an öffentl./kath. Schulen | 9.948.839,07 | 14.059.305,07 |
| 33 | Katholische Schulen (eigene Trägerschaft) | 69.327.063,17 | 70.826.529,68 |
| 34 | Canisius-Kolleg | 206.000,00 | 120.000,00 |
| | Sancta-Maria-Schule | 32.840,09 | 32.840,09 |
| 35 | Erwachsenenbildung | 81.016,32 | 224.261,72 |
| | Kath. Akademie in Berlin e.V. (inkl. Künstlerhaus) | 105.690,00 | 951.500,00 |
| 36 | Kath. Hochschule für Sozialwesen Berlin | 231.151,65 | 1.688.506,17 |
| 37 | Kunst- und Denkmalspflege | 962,09 | 168.208,11 |
| 38 | Medien | 75,00 | 6.902,63 |
| 39 | Musikalische Veranstaltungen (Chöre) | 10.890,00 | 13.119,80 |
| | **Summe EP 3** | **80.011.593,39** | **88.899.892,97** |
| **Einzelplan 4 - Soziale Dienste** | | | |
| 41 | Caritasverbände | 0,00 | 6.344.413,94 |
| 42 | CV Liegenschaften | 1.206,00 | 1.206,00 |
| 43 | Kindertagesstätten (in den Kirchengemeinden) | 0,00 | 2.098.568,30 |
| 44 | Heime (St. Otto-Heim Zinnowitz) | 1.931.709,62 | 2.478.887,59 |
| 47 | CV Beratungsstellen / Pro Vita | 1.034.974,17 | 143.200,00 |
| 49 | Sonstige soziale Aufgaben | 1.800,00 | 34.154,20 |
| | **Summe EP 4** | **2.969.689,79** | **11.100.430,03** |
| **Einzelplan 5 - Gesamtkirchliche Aufgaben** | | | |
| 50 | Verbandsumlage | 0,00 | 2.163.640,00 |
| 53 | Länderaufgaben | 15.441,41 | 310.570,43 |
| 54 | Weltkirchliche Aufgaben | 118,06 | 65.666,10 |
| | **Summe EP 5** | **15.559,47** | **2.539.876,53** |

| | | Einnahmen EUR | Ausgaben EUR |
|---|---|---|---|
| **Einzelplan 6 - Finanzen und Versorgung** | | | |
| 61 | Erbschaften | 122.901,33 | 123.651,58 |
| 62 | Staatsleistungen | 4.508.071,99 | 0,00 |
| 63 | Allgemeines Grundvermögen | 1.919.506,43 | 3.846.632,74 |
| 64 | Allgemeines Kapitalvermögen | 1.763.692,90 | 69.586,40 |
| 65 | Kapitaldienste | 1.600,00 | 44.624,81 |
| 66 | Versorgung | 421.598,31 | 37.210.505,04 |
| 68 | A/O Einnahmen / Ausgaben | 2.014.933,36 | 10.943.820,04 |
| 69 | Auflösung von / Zuführung zu Rücklagen | 0,00 | 2.871.238,45 |
| | **Summe EP 6** | **10.752.304,32** | **55.110.059,06** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Einzelplan 7 - Kirchensteuer** | | | |
| 71 | Kirchensteuern | 131.460.318,47 | 173,54 |
| | Finanzausgleich | 2.850.000,00 | 0,00 |
| | Clearing | 4.852.600,00 | 31.490.200,00 |
| | Verwaltungskosten | 0,00 | 3.927.311,88 |
| | **Summe EP 7** | **139.162.918,47** | **35.417.685,42** |

**Nr. 23 Haushaltsplan der Katholischen Kirche im Erzbistum Berlin für das Jahr 2018**

Der Diözesanvermögensverwaltungsrat hat in seiner Sitzung am 18.12.2017 den Haushaltsplan 2018 für das Erzbistum Berlin beschlossen.

Ich setze hiermit den Haushaltsplan in Einnahmen und Ausgaben auf

**255.747.200 EUR**

fest.

Hinzu kommen nicht im Haushaltsplan enthaltene aktivierungspflichtige Investitionen in Höhe von 15.191.400 EUR.

Berlin, den 9. Januar 2018
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Gesamtzusammenstellung der Einnahmen und Ausgaben**

| | | Einnahmen EUR | % | Ausgaben EUR | % |
|---|---|---|---|---|---|
| **Einzelplan** | | | | | |
| 0 | Diözesanleitung | 520.100 | 0,2% | 14.586.800 | 5,7% |
| 1 | Allgemeine Seelsorge | 1.035.900 | 0,4% | 33.680.300 | 13,2% |
| 2 | Besondere Seelsorge | 1.652.000 | 0,7% | 9.311.000 | 3,6% |
| 3 | Schule, Bildung, Wissenschaft, Kunst | 77.349.500 | 30,2% | 104.501.600 | 40,9% |
| 4 | Soziale Dienste | 2.313.000 | 0,9% | 11.615.200 | 4,5% |
| 5 | Gesamtkirchliche Aufgaben | 75.300 | 0,0% | 2.495.600 | 1,0% |
| 6 | Finanzen und Versorgung | 25.111.400 | 9,8% | 49.885.900 | 19,5% |
| 7 | Kirchensteuer | 147.690.000 | 57,8% | 29.670.800 | 11,6% |
| | **Summe Gesamtplan** | **255.747.200** | **100,0%** | **255.747.200** | **100,0%** |

| | Einnahmen 2018 EUR | Ausgaben 2018 EUR | Netto 2018 EUR | Netto 2017 EUR |
|---|---|---|---|---|
| **Zusammenstellung der Einzelpläne** | | | | |
| **Einzelplan 0 - Diözesanleitung** | | | | |
| **01 Leitung und Leitungsgremien** | **227.300** | **2.746.100** | -2.518.800 | -2.262.600 |
| **02 Allgemeine Verwaltung** | **185.800** | **5.218.700** | -5.032.900 | -5.051.400 |
| **03 Finanzverwaltung** | **3.000** | **1.798.100** | -1.795.100 | -1.999.000 |
| **04 Bau- und Gebäudemanagement** | **0** | **499.100** | -499.100 | -478.500 |
| **05 Offizialat** | **8.000** | **236.400** | -228.400 | -254.900 |
| **06 Gemeinsame Stellen der Verwaltung** | **500** | **1.906.500** | -1.906.000 | -1.325.000 |
| **07 Öffentlichkeitsarbeit** | **19.000** | **817.300** | -798.300 | -739.500 |
| **08 Aus- und Fortbildung der Geistlichen** | **4.000** | **806.900** | -802.900 | -843.000 |
| **09 Räte und Mittelinstanzen** | **72.500** | **557.700** | -485.200 | -481.600 |
| **Summe EP 0** | **520.100** | **14.586.800** | -14.066.700 | -13.435.500 |
| **Einzelplan 1 - Allgemeine Seelsorge** | | | | |
| **11 Leitung** | **1.000** | **750.400** | -749.400 | -738.200 |
| **12 Diözesane Seelsorge** | **487.800** | **1.555.500** | -1.067.700 | -1.712.400 |
| **14 Pfarrseelsorge (Kirchengemeinden)** | **545.600** | **31.324.200** | -30.778.600 | -25.998.000 |
| **15 Ordensgemeinschaften** | **1.500** | **50.200** | -48.700 | -24.100 |
| **19 Friedhöfe** | **0** | **0** | 0 | 0 |
| **Summe EP 1** | **1.035.900** | **33.680.300** | -32.644.400 | -28.472.700 |
| **Einzelplan 2 - Besondere Seelsorge** | | | | |
| **22 Jugendseelsorge** | **717.100** | **2.948.500** | -2.231.400 | -1.708.500 |
| **23 Erwachsenenseelsorge** | **51.900** | **510.700** | -458.800 | -550.600 |
| **24 Berufsbezogene Seelsorge** | **295.000** | **994.500** | -699.500 | -683.800 |
| **25 Ausländerseelsorge** | **200.600** | **2.131.200** | -1.930.600 | -1.522.600 |
| **26 Behindertenseelsorge** | **0** | **123.600** | -123.600 | -126.000 |
| **27 Krankenseelsorge** | **235.000** | **1.056.900** | -821.900 | -920.200 |
| **29 Sonstige Sonderseelsorge** | **152.400** | **1.545.600** | -1.393.200 | -1.292.100 |
| **Summe EP 2** | **1.652.000** | **9.311.000** | -7.659.000 | -6.803.800 |
| **Einzelplan 3 - Schule und Bildung** | | | | |
| **31 Leitung** | **65.000** | **1.019.700** | -954.700 | -800.300 |
| **32 Religionsunterricht an öffentl./kath. Schulen** | **9.101.500** | **13.962.900** | -4.861.400 | -5.419.500 |
| **33 Katholische Schulen** (eigene Trägerschaft) | **67.435.300** | **86.337.900** | -18.902.600 | -14.990.600 |
| **34 Sonstige Schulbereiche** (Zuschüsse an fremde Träger) | **231.000** | **231.000** | 0 | 0 |
| **35 Erwachsenenbildung** | **145.900** | **1.097.000** | -951.100 | -979.100 |
| **36 Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin** | **359.900** | **1.678.900** | -1.319.000 | -1.844.900 |
| **37 Wissenschaft und Kunst** | **0** | **151.300** | -151.300 | -177.700 |
| **38 Medien** | **0** | **7.900** | -7.900 | -11.500 |
| **39 Musikalische Veranstaltungen** (Chöre) | **10.900** | **15.000** | -4.100 | -4.100 |
| **Summe EP 3** | **77.349.500** | **104.501.600** | -27.152.100 | -24.227.700 |

| | Einnahmen 2018 EUR | Ausgaben 2018 EUR | Netto 2018 EUR | Netto 2017 EUR |
|---|---|---|---|---|
| **Einzelplan 4 - Soziale Dienste** | | | | |
| **41 Caritasverbände** | **0** | **6.244.400** | -6.244.400 | -6.251.900 |
| **42 CV Liegenschaften** | **1.200** | **1.200** | 0 | 0 |
| **43 Kindertagesstätten** (in den Kirchengemeinden) | **0** | **2.125.700** | -2.125.700 | -2.106.700 |
| **44 Heime** (St. Otto-Heim Zinnowitz) | **2.310.000** | **3.081.700** | -771.700 | -598.500 |
| **47 CV Beratungsstellen / Pro Vita** | **0** | **126.700** | -126.700 | -129.200 |
| **49 Sonstige soziale Aufgaben** | **1.800** | **35.500** | -33.700 | -32.600 |
| **Summe EP 4** | **2.313.000** | **11.615.200** | -9.302.200 | -9.118.900 |
| **Einzelplan 5 - Gesamtkirchliche Aufgaben** | | | | |
| **50 Verbandsumlage** | **68.300** | **2.068.300** | -2.000.000 | -1.917.600 |
| **53 Länderaufgaben** (Katholisches Büro Berlin) | **7.000** | **356.600** | -349.600 | -355.700 |
| **54 Weltkirchliche Aufgaben** | **0** | **70.700** | -70.700 | -26.700 |
| **Summe EP 5** | **75.300** | **2.495.600** | -2.420.300 | -2.300.000 |
| **Einzelplan 6 - Finanzen und Versorgung** | | | | |
| **61 Erbschaften** | **0** | **0** | 0 | 0 |
| **62 Staatsleistungen** | **4.597.600** | **0** | 4.597.600 | 4.396.100 |
| **63 Allgemeines Grundvermögen** | **14.927.500** | **18.244.100** | -3.316.600 | -3.964.400 |
| **64 Allgemeines Kapitalvermögen** | **23.800** | **85.500** | -61.700 | -34.700 |
| **65 Kapitaldienste** | **0** | **27.500** | -27.500 | -19.300 |
| **66 Versorgung** | **5.230.000** | **31.528.800** | -26.298.800 | -22.046.700 |
| **68 A/O Einnahmen / Ausgaben** | **332.500** | **0** | 332.500 | 1.807.600 |
| **69 Auflösung von Rücklagen** | **0** | **0** | 0 | 0 |
| **Summe EP 6** | **25.111.400** | **49.885.900** | -24.774.500 | -19.861.400 |
| **Einzelplan 7 - Kirchensteuer** | | | | |
| **71 Kirchensteuern** | | | | |
| - Kirchensteuer | **145.980.000** | **0** | 145.980.000 | 131.300.000 |
| - Finanzausgleich | **1.710.000** | **0** | 1.710.000 | 2.280.000 |
| - Clearing | **0** | **25.200.000** | -25.200.000 | -24.700.000 |
| - Verwaltungskosten | **0** | **4.470.800** | -4.470.800 | -4.660.000 |
| **Summe EP 7** | **147.690.000** | **29.670.800** | 118.019.200 | 104.220.000 |
| **Summe aller Einzelpläne** | **255.747.200** | **255.747.200** | 0 | 0 |

**Nr. 24 Inkraftsetzung der Änderung des § 22 Kirchliches Vermögensverwaltungsgesetz im Erzbistum Berlin (KiVVG) vom 01.01.2007 in der Fassung vom 01.01.2017 (ABl. 1/2017, Nr. 4, S. 3)**

I. § 22 KiVVG wird wie folgt geändert:
   1.) In Nummer 2 Satz 2 wird das Wort „alle“ durch die Wörter „die für den laufenden Zahlungsverkehr erforderlichen“ ersetzt.
   2.) Folgender Satz 3 und Satz 4 werden angefügt:
   In begründeten und dokumentierten Eil- und Notfällen können die Kirchengemeinden unmittelbar Zahlungen anweisen.
   Das Erzbischöfliche Ordinariat ist darüber innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich zu informieren.

II. Diese Änderung tritt am 1. Februar 2018 in Kraft.

Berlin, den 12. Januar 2018
B 00011/2018
Ba/mü
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

---

## Erzbischöfliches Ordinariat

**Nr. 25 Hinweise zur Durchführung der Misereor-Fastenaktion 2018**

Mit dem Leitwort der 60. Fastenaktion **„Heute schon die Welt verändert?“** geht Misereor gemeinsam mit der Fastenaktion der katholischen Kirche in Indien der Frage nach: „Was ist Lebensqualität?“ Auch 60 Jahre nach der Gründung des Hilfswerkes für Entwicklungszusammenarbeit braucht die Welt Veränderung: hin zu einem guten Leben für alle! Und dies in dem Bewusstsein, dass die sozialen und ökologischen Probleme nur gemeinsam bewältigt werden können. Alle Länder stehen vor der Notwendigkeit, sich weiter entwickeln zu müssen.

In Indien setzen sich die Partner von Misereor auch für ein gutes Leben ein, insbesondere für die Menschen am Rande der Gesellschaft. Auf dem Land suchen sie gemeinsam mit den Einwohnern nach Lösungen für ein besseres Leben, zum Beispiel für die Versorgung mit ausreichend und sauberem Wasser. In der Stadt tragen die Partner in den Armenvierteln mit Bildungsangeboten für Kinder und Frauen und durch die Stärkung der Rechte der Arbeiter und Handwerker zu einem menschenwürdigen Leben bei.

Die 60. Misereor-Fastenaktion wird am 1. Fastensonntag, dem 18. Februar 2018, eröffnet. Gemeinsam mit Bischöfen und Partnern aus Indien sowie den Gläubigen aus der Erzdiözese München und Freising feiert Misereor um 10.00 Uhr im Münchener Dom einen Gottesdienst, der live in der ARD übertragen wird.

Mit dem Aktionsplakat zur Fastenaktion zeigt Misereor Menschen in Indien. Menschen mit Selbstbewusstsein und positiver Energie. Bitte hängen Sie das Plakat gut sichtbar in Ihrer Gemeinde, z. B. im Schaukasten oder am Schriftenstand, aus und versehen Sie den Opferstock in Ihrer Kirche mit dem Misereor-Opferstockschild.

Das Misereor-Hungertuch „Ich bin, weil du bist“ lädt mit zahlreichen Begleitmaterialien zu Reflexion und Auseinandersetzung ein. Das Hungertuch ist in zwei Größen zum Aushang im Kirchenraum, Pfarrheim oder in der Schule bestellbar.

Die „Liturgischen Bausteine“ geben Anregungen zur Gestaltung von Gottesdiensten während der Fastenzeit; sie enthalten auch Kreuzwege für Kinder und Erwachsene, Früh- bzw. Spätschichten sowie Vorschläge für die Gestaltung von Gottesdiensten mit Kindern.

Der Misereor-Fastenkalender 2018 und das Fastenbrevier (www.fastenbrevier.de) laden ab Aschermittwoch ein, die Fastenzeit für sich oder mit der Familie aktiv zu gestalten. Viele Gemeinden bieten am Misereor-Sonntag, dem 18. März 2018, ein Fastenessen zugunsten von Misereor-Projekten an.

Die Kinderfastenaktion hält zahlreiche Anregungen und Angebote zur Gestaltung der Fastenzeit in Kindergarten, Grundschule und Gemeinde bereit: www.kinderfastenaktion.de. Jugendliche sind aufgerufen, sich bei der Jugendaktion von Misereor und BDKJ mit der Ungleichverteilung und Kommerzialisierung von Wasser auseinanderzusetzen: www.jugendaktion.de.

In jeder Pfarrgemeinde können Sie mit einer Tasse fair gehandeltem Kaffee die Misereor-Fastenaktion unterstützen, nutzen Sie dazu den bundesweiten „Coffee Stop-Tag“ am Freitag, dem 16. März 2018
.
Am 4. Fastensonntag, dem 11. März 2018, soll in allen katholischen Gottesdiensten der Aufruf der deutschen Bischöfe zur Misereor-Fastenaktion verlesen werden. Legen Sie bitte die Opfertütchen zu den Gottesdiensten aus.

Am 5. Fastensonntag, dem 18. März 2018, wird mit der Misereor-Kollekte um Unterstützung der Projektarbeit der Partner in Afrika, Asien, Ozeanien und Lateiname-

rika gebeten. Für spätere Fastenopfer sollte das Misereor-Schild am Opferstock bis zum Sonntag nach Ostern stehen bleiben. Das „Fastenopfer der Kinder“ soll gemeinsam mit der Gemeindekollekte überwiesen werden. Es ist ausdrücklicher Wunsch der Bischöfe, dass die Kollekte zeitnah und ohne Abzug von den Gemeinden über die Bistumskassen an Misereor weitergeleitet wird. Eine pfarreiinterne Verwendung der Kollektengelder, z. B. für eigene Partnerschaftsprojekte, ist nicht zulässig. Misereor ist den Spendern gegenüber rechenschaftspflichtig. Sobald das Ergebnis Ihrer Kollekte vorliegt, geben Sie es bitte der Gemeinde mit einem herzlichen Wort des Dankes bekannt.

Fragen zur Fastenaktion beantwortet gerne das „Team Fastenaktion“ bei Misereor: Tel.: 0241 442-445, E-Mail: fastenaktion@misereor.de. Informationen finden Sie auf der Misereor-Homepage www.fastenaktion.de. Dort stehen viele Materialien zum kostenlosen Download bereit. Materialien zur Fastenaktion können bestellt werden bei:

MVG
Tel.: 0241 47986100
E-Mail: bestellung@eine-welt-shop.de
www.misereor-medien.de.

## Nr. 26 Hinweise zur Durchführung der Palmsonntagskollekte 2018

Die Palmsonntagskollekte kommt den Christen im Heiligen Land zu Gute. Leitgedanke und Leitwort zur Palmsonntagskollekte 2018 lauten:

**Werden Sie Hoffnungsträger, Zukunftsspender, Weggefährte…Gemeinsam den Christen im Heiligen Land eine Zukunft geben.**

Mit diesen Worten wird deutlich, dass wir mit unserer Unterstützung die Hoffnung der Christen im Heiligen Land stärken können. Dies kann ihnen auch unter schwierigen Bedingungen Mut machen und neue Perspektiven für eine Zukunft in ihrer angestammten Heimat eröffnen. Die deutschen Bischöfe bitten daher in ihrem Aufruf um die Bezeugung von tätiger Solidarität mit den Christen im Nahen Osten durch Gebet, Pilgerreisen und materielle Hilfe.

**Palmsonntagskollekte am 25. März 2018**
Die Palmsonntagskollekte findet am Palmsonntag, dem 25. März 2018, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) statt. Auf ausdrücklichen Wunsch der Bischöfe soll die Kollekte zeitnah und ohne jeden Abzug von den Gemeinden an die Bistumskassen weitergeleitet werden. Das jeweilige Generalvikariat/Ordinariat überweist die Spenden, einschließlich der später eingegangenen, an den Deutschen Verein vom Heiligen Lande. Eine Ausnahme bilden die (Erz-)Diözesen der Freisinger Bischofskonferenz, deren Ordinariate die Spenden an das Erzbischöfliche Ordinariat München weiterleiten. Den beiden genannten Stellen obliegt die Aufteilung der Gelder gemäß dem bekannten Schlüssel einschließlich der zügigen Weiterleitung der entsprechenden Spendenanteile an das jeweilige Hilfswerk. Eine pfarreiinterne Verwendung der Kollektengelder, z. B. für Partnerschaftsprojekte, ist nicht zulässig. Der Deutsche Verein vom Heiligen Lande und das Kommissariat des Heiligen Landes sind den Spendern gegenüber rechenschaftspflichtig. Sobald das Ergebnis der Kollekte vorliegt, sollte es der Gemeinde mit einem herzlichen Dank bekannt gegeben werden.

**Informationen und Kontakt**
Weitere Informationen finden sich auf der Internetseite www.palmsonntagskollekte.de. Hier können ab Mitte Dezember alle Unterlagen in druckfähiger Qualität heruntergeladen werden. Circa zwei Wochen vor Palmsonntag werden weitere Materialien zur Palmsonntagskollekte an alle deutschen katholischen Pfarreien versandt.

Bei weiteren Fragen zur Palmsonntagskollekte wenden Sie sich bitte an:

Tamara Häußler-Eisenmann, Leitung PR und Fundraising, Deutscher Verein vom Heiligen Lande
Tel.: 0221 995065-0
E-Mail: t.haeussler@dvhl.de
www.dvhl.de

## Nr. 27 Zählung der sonntäglichen GottesdienstteilnehmerInnen am 25. Februar 2018

Laut Beschluss der Deutschen Bischofskonferenz sollen für die Zwecke der kirchlichen Statistik Deutschlands die Gottesdienstteilnehmerinnen und -teilnehmer einheitlich am zweiten Sonntag in der Fastenzeit (25. Februar 2018) gezählt werden. Zu zählen sind alle Personen, die an den sonntäglichen hll. Messen (einschließlich Vorabendmesse und Gottesdienste in ausländischer Sprache) teilnehmen. Mitzuzählen sind auch die Besucher der Wort- und Kommuniongottesdienste, die anstelle einer Eucharistiefeier gehalten werden. Zu den Gottesdienstteilnehmer(inne)n zählen auch die Angehörigen anderer Pfarreien (z.B. Wallfahrer, Seminarteilnehmer, Touristen und Besuchsreisende).

Das Ergebnis dieser Zählung ist am Jahresende in den Erhebungsbogen der kirchlichen Statistik für das Jahr 2018 unter der Rubrik „Gottesdienstteilnehmer am zweiten Sonntag in der Fastenzeit“ einzutragen.

Die Daten für die einzelnen Gottesdienststandorte sind im Zusatzbogen zur Statistik zu erfassen.

**Nr. 28 Kongregation der Helferinnen**

Laut Dekret Nr. B 01843/2017 vom 06.12.2017 hat der Erzbischof von Berlin Dr. Heiner Koch die Zustimmung zur Errichtung einer Niederlassung der Kongregation der Helferinnen gemäß Artikel 232 Ihrer Konstitutionen erteilt.

Die Anschrift lautet:
Kongregation der Helferinnen,
Rudolf-Reusch-Str. 23b, 10367 Berlin

**Nr. 29 Todesfälle**

Die Rubrik 29 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

**Nr. 30 Personalia**

Die Rubrik 30 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 30 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

**Nr. 31 Änderungen im Schematismus**

Die Rubrik 31 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

## Kirchliche Mitteilungen

### Nr. 32 Anbetungstage in Schönstatt

Einladung zu den Anbetungstagen vom 11. bis 13. Februar 2018 in Schönstatt

„Der Heilige Geist schenkt neue Charismen für die Vitalität der Kirche.“ Unter diesem Leitwort laden die schönstättischen Diözesanpriester-Gemeinschaften von Sonntagabend, 11. Februar bis Dienstagmittag, 13. Februar 2018 Priester, Priesteramtskandidaten und Diakone zu den Anbetungstagen vor Aschermittwoch mit Pater Heinrich Walter vom Säkularinstitut Schönstatt-Patres ein.

Tagungsort ist das Priester- und Gästehaus Marienau, Höhrer Straße 86, 56179 Vallendar-Schönstatt. Wer sich anmelden möchte, wende sich bitte direkt an das Priester-und Gästehaus, Telefon 0261 96262-0, Telefax 0261 96262-581, E-Mail: info@leben-an-der-quelle.de.

Weitere Ansprechpartner sind Pfarrer Hans Doncks, Heimbach, Pfarrer Gerold Reinbott, Mainz-Laubenheim und Pfarrer Christoph Scholten, Kranenburg.

Beginn ist am Karnevalssonntag um 18.00 Uhr mit dem Abendessen und einem ersten Referat von Pater Heinrich Walter, an Rosenmontag folgen die Hl. Messe, zwei weitere Referate, Zeiten der Stille, Beichtgelegenheit und um 20.00 Uhr die Nachtanbetung, die am Fastnachtsdienstag beendet wird. Nach der Hl. Messe, einer abschließenden Gesprächsrunde und einem Besuch am Grab von Pater Josef Kentenich enden die Anbetungstage mit dem Mittagessen.

Erzbischöfliches Ordinariat: Pater Manfred Kollig SSCC, Generalvikar
Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Druck: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin

A 1237 B

# AMTSBLATT

## DES ERZBISTUMS BERLIN

BERLIN, DEN 1. MÄRZ 2018 90. JAHRGANG, NR. 3

### Inhalt

Seite

**Deutsche Bischofskonferenz**
Nr. 33 Aufruf zur Katholikentagskollekte 2018 ..... 22
Nr. 34 Neue Broschüre der Deutschen Bischofskonferenz ..... 22

**Der Erzbischof von Berlin**
Nr. 35 Beschluss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 7. Dezember 2017 - Inkraftsetzung der Beitragsregelung Ost in der VersO B der Anlage 8 zu den AVR ..... 23
Nr. 36 Inkraftsetzung des Beschlusses der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 12. Oktober 2017 ..... 23
Nr. 37 Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin - MAVO ..... 24
Nr. 38 Diözesanrechtliche Festlegung des Titels „Pfarrvikar“ ..... 24
Nr. 39 Inkraftsetzung des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG)..... 24

**Erzbischöfliches Ordinariat**
Nr. 40 Bestellung von betrieblichen Datenschutzbeauftragten durch die Kirchengemeinden ... 25
Nr. 41 Kollekte am Karfreitag ..... 25
Nr. 42 Feier der Heiligen Woche in der St. Hedwigs-Kathedrale..... 25
Nr. 43 Ausgabe der heiligen Öle für die Gemeinden des Erzbistums Berlin ..... 26
Nr. 44 Meldung von Pontifikalhandlungen ..... 26
Nr. 45 Pontifikalhandlungen im Jahr 2017 ..... 26
Nr. 46 Bekanntmachung über die Bildung einer neuen Regional-KODA Nord-Ost und Aufruf zur Beteiligung der Gewerkschaften... 27
Nr. 47 Sonderbestimmungen zu § 23 der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin - MAVO - ..... 28
Nr. 48 Todesfälle ..... 29
Nr. 49 Personalia..... 29
Nr. 50 Änderungen im Schematismus ..... 30

Seite

**Kirchliche Mitteilungen**
Nr. 51 Stellenausschreibung einer / eines Schulleiterin / Schulleiters für die Katholische Schule Salvator .....30
Nr. 52 Stellenausschreibung einer ständigen Vertreterin / eines ständigen Vertreters des Schulleiters an der Katholischen Schule Sankt Paulus - Grundschule .....30
Nr. 53 Stellenausschreibung einer ständigen Vertreterin / eines ständigen Vertreters der Schulleitung an der Katholischen Marienschule Potsdam - Grundschule.....31
Nr. 54 Stellenausschreibung einer/s Schulleiterin/ Schulleiters für die Katholische Schule Bernhardinum - Grundschule.....31
Nr. 55 Stellenausschreibung einer Schulleiterin / eines Schulleiters (Sek I) für die Katholische Schule St. Marien - ISS.....31
Nr. 56 Stellenausschreibung einer/s ständigen Vertreterin / ständigen Vertreters der Schulleiterin für die Katholische Schule St. Marien - ISS.....32
Nr. 57 Stellenausschreibung einer pädagogischen Koordinatorin / eines pädagogischen Koordinators für die Katholische Schule St. Marien - ISS.....32
Nr. 58 Deutschlandweite Berufungskampagne .....33
Nr. 59 Karl-Leisner-Pilgermarsch .....33
Nr. 60 Kurse der Theologischen Fortbildung Freising: April bis Juli 2018 .....34

**Anlagen:** **Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) in der Fassung des einstimmigen Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 20. November 2017**

**Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin – MAVO –**

**Neue Anlage 2e zu den AVR Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Rettungsdienst/Krankentransport**

## Deutsche Bischofskonferenz

### Nr. 33 Aufruf zur Katholikentagskollekte 2018

Liebe Schwestern und Brüder!

"Suche Frieden!" Dies ist das Leitwort des 101. Deutschen Katholikentages, der vom 9. bis 13. Mai 2018 in Münster stattfinden wird.

Dieser Katholikentag wird wieder ein Spiegelbild der Lebendigkeit und geistlichen Kraft unserer Kirche werden, bunt und vielschichtig, nachdenklich und fröhlich, fromm und politisch zugleich.

Der Katholikentag wird in Münster stattfinden, an einem historischen Ort, der das gesellschaftliche Engagement für den Frieden in unserer Geschichte belegt. Menschen guten Willens wollen beim Katholikentag in Münster durch ihr Miteinander Frieden mitgestalten, in persönlichen Begegnungen, Gottesdiensten, durch Workshops, auf Podien und in vielerlei die Generationen ansprechenden Veranstaltungsformaten.

Liebe Schwestern und Brüder, manche von Ihnen werden die Teilnahme an diesem Fest des Glaubens schon eingeplant haben. Doch auch wenn Sie persönlich nicht kommen können, bitten wir Sie herzlich um Ihre Unterstützung. Der Katholikentag ist ein starker Ausdruck der Verantwortung aller Katholikinnen und Katholiken für Kirche und Gesellschaft.

Tragen Sie durch Ihr Gebet mit zu seinem Gelingen bei. Helfen Sie bitte darüber hinaus durch eine großzügige Spende mit, dass der Katholikentag ein Zeugnis für unseren Glauben werden kann, das weit in unsere Gesellschaft hineinwirken wird.

Würzburg, den 22.01.2018 Für das Erzbistum Berlin

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dieser Aufruf soll am Sonntag, dem 29.04.2018, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) verlesen werden.

### Nr. 34 Neue Broschüre der Deutschen Bischofskonferenz

das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz beabsichtigt, in Kürze folgende Broschüre herauszugeben:

**Arbeitshilfen**
**Nr. 297 Katholischer Kinder- und Jugendbuchpreis 2018**
Preisbuch 2018 und empfohlene Bücher

Die Jury des Katholischen Kinder- und Jugendbuchpreises hat aus 280 Werken, die von 76 Verlagen zum Wettbewerb des Katholischen Kinder- und Jugendbuchpreises 2018 eingereicht wurden, ein Preisbuch und 14 weitere Bücher als besonders empfehlenswert ausgezeichnet. Die Preisverleihung des Katholischen Kinder- und Jugendbuchpreises 2018 findet am 24. Mai 2018 Haus der Geschichte in Bonn statt. — In der Arbeitshilfe sind das Preisbuch sowie alle Titel der Empfehlungsliste 2018 aufgeführt und ausführlich rezensiert.

**Plakat DIN A1** (zu den Arbeitshilfen 297)
Das Plakat zeigt auf der Vorderseite das Preisbuch 2018, auf der Rückseite die empfohlenen Bücher 2018.

Die Arbeitshilfe Nr. 297 und das dazugehörige Plakat werden kostenfrei abgegeben.

Bestellungen richten Sie bitte an das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Gemeinsame Dienste, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Tel.: 0228 103-205, Fax: 0228 103-330, E-Mail: broschueren@dbk.de. Unter www.dbk-shop.de können die Schriften nach Erscheinen online bestellt und auch heruntergeladen werden.

## Der Erzbischof von Berlin

**Nr. 35 Beschluss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 7. Dezember 2017 - Inkraftsetzung der Beitragsregelung Ost in der VersO B der Anlage 8 zu den AVR**

Die Versorgungsordnung B in Anlage 8 zu den AVR wird wie folgt geändert:

I. Die Übergangsregelung zu § 4 Abs. 2 wird gestrichen.

II. § 9 wird wie folgt neu gefasst:

„(1) Die Bestimmungen dieser Versorgungsordnung finden im Gebiet der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, für den das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, ab 1. Januar 1997 Anwendung.

(2) Abweichend von § 4 Abs. 2 Satz 1 und ergänzend zu § 4 Abs. 1 Satz 1 wird der Beitragssatz nach § 4 Abs. 2 Satz 1 für Einrichtungen in dem in Absatz 1 genannten Gebiet mit 1,5 %, ab dem 1. April 2018 mit 2,5 %, ab dem 1. April 2019 mit 4,5 % und ab dem 1. April 2020 mit 5,5% gerechnet.

(3) [1]In diesem Gebiet beteiligen sich die Mitarbeiter an diesen Beiträgen mit einem Eigenbeitrag im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG ab dem 1. April 2019 mit 1 % und ab dem 1. April 2020 mit 1,5 % des versicherungspflichtigen Beschäftigungsentgelts. 2§ 1a Absätze 2 bis 5 der VersO A der Anlage 8 zu den AVR finden entsprechende Anwendung.

(4) [1]Der Dienstgeber führt die Beiträge als Schuldner nach § 4 Abs. 5 an die Kasse ab. [2]Dies umfasst auch die Eigenbeiträge der Beschäftigten. [3]Der Dienstgeber behält den Eigenbeitrag des Beschäftigten vom Arbeitsentgelt des Beschäftigten ein. [4]Die Beteiligung erfolgt für jeden Kalendermonat des Zeitraums der Beitragspflicht, für den der Beschäftigte einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.

(5) Der Anspruch des Beschäftigten nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1a Abs. 3 BetrAVG, zu verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt werden, ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen, wenn die Versicherungsbedingungen der Kasse diese Förderungsmöglichkeit nicht ausdrücklich vorsehen.

(6) [1]Der Eigenbeitrag nach Absatz 3 entfällt, wenn der Mitarbeiter für eine Entgeltumwandlung i.S.d. Beschlusses der Zentral-KODA vom 15. April 2002 in seiner jeweiligen Fassung ab dem 1. April 2019 von mindestens 1 %, ab dem 1. April 2020 von mindestens 1,5 % des versicherungspflichtigen Beschäftigungsentgelts im Kalenderjahr aufwendet. [2]In diesem Fall vermindert sich der dem vom Dienstgeber abzuführenden Beitrag zugrundeliegende Beitragssatz um den jeweils geltenden Beitragssatz des Eigenbeitrags des Mitarbeiters.“

III. Dieser Beschluss tritt zum 1. April 2018 in Kraft.

Hiermit setze ich den vorbezeichneten Beschluss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 7. Dezember 2017 für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 1. Februar 2018
B 00076/2018
Ba/jm
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Nr. 36 Inkraftsetzung des Beschlusses der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 12. Oktober 2017**

Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes hat am 12. Oktober 2017 einen Beschluss betreffend die neue Anlage 2e zu den AVR – Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Rettungsdienst/Krankentransport – gefasst.

Der Wortlaut des Beschlusses ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblattes.

Hiermit setze ich den Beschluss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 12. Oktober 2017 für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 1. Feburar 2017
B 00075/2018
Ba/jm
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

## Nr. 37 Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin - MAVO

Die Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin - MAVO - wird mit Wirkung zum 1. März 2018 in Kraft gesetzt.

Der Wortlaut ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblatts.

Hiermit setze ich die Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin in Kraft.

Berlin, den 1. Februar 2018
B 00078/2018
Ba/jm

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

## Nr. 38 Diözesanrechtliche Festlegung des Titels „Pfarrvikar“

Entsprechend den „Grundlagen für den Dienst und Einsatz von Priestern“ als Pfarrer, Pfarrvikar und Kaplan im Erzbistum Berlin vom November 2017 wird hierdurch für das Erzbistum Berlin der Titel „Pfarrvikar“ als eigener Titel und Amtsbezeichnung eingeführt. Dieser Titel wird jeweils durch ein Dekret des Erzbischofs verliehen.

Der Pfarrvikar ist ein Priester, der die in der Rahmenordnung für die Priesterbildung vorgeschriebene Zweite Dienstprüfung (Pfarrexamen) abgelegt und sich in den Jahren der Kaplanszeit in seinem Dienst bewährt hat. Er ist nach allgemeinem Kirchenrecht „vicarius paroecialis“ (cann. 545-552 CIC), unterscheidet sich aber diözesanrechtlich durch einen eigenen Titel und einen eigenständigen Dienst. Er ist Mitglied in den Pastoralen Gremien (Gemeinderat/Pfarreirat), die zu seinen Aufgaben- und Zuständigkeitsbereichen gehören.

Der Pfarrer ist Dienstvorgesetzter des Pfarrvikars. Der Pfarrvikar vertritt den Pfarrer gemäß cann. 541, 548 § 2 und 549 CIC. Wenn es mehrere Pfarrvikare gibt, übernimmt der dienstälteste Pfarrvikar die Vertretung. Der Pfarrvikar, der den Pfarrer bei vorübergehender Abwesenheit als Vicarius Substitutus gemäß den diözesanrechtlichen Bestimmungen vertritt, wird vom Dezernat I Personal im Benehmen mit dem Pfarrer ernannt. Abweichend von § 3 Abs. 1 Nr. 3 KiVVG ist er Mitglied im Kirchenvorstand mit Sitz und Stimme. Die übrigen Pfarrvikare können beratend an den Sitzungen des Kirchenvorstands teilnehmen.

Durch das jeweilige Ernennungsdekret des Erzbischofs wird dem Pfarrvikar eine eigene Beauftragung gegeben. Hier werden auch grundsätzliche und zusätzliche Vollmachten wie Beichtjurisdiktion und Trauungsvollmacht mit Delegationsvollmacht für seinen pastoralen Dienst beschrieben und die Dienst- und Fachaufsicht geregelt.

Spezielle Aufgaben bzw. Kompetenzen für die Seelsorge in der Pfarrei/Pastoralen Raum werden durch den Pfarrer bzw. vorgesetzten Verantwortlichen benannt und in Abstimmung mit der Abteilung Pastorales Personal im Personaldezernat in einer Aufgabenbeschreibung beschrieben.

Diese Bestimmung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und löst das diözesanrechtliche Dekret zum Pfarrvikar vom 01.01.2014 ab.

Berlin, den 01.02.2018
B 00040/2018
I/1-Goy/Ni

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dr. Achim Faber
Cancellarius Curiae

## Nr. 39 Inkraftsetzung des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG)

Am 20. November 2017 hat die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz beschlossen.

Der Wortlaut ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblattes.

Hiermit setze ich das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz für den Bereich des Erzbistums Berlin zum 24.05.2018 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Anordnung über den Kirchlichen Datenschutz vom 13. Februar 2014 (ABl. 3/2014, Nr. 52, S. 26) außer Kraft.

Berlin, den 2. Februar 2018
B 00079/2018
Ba/jm

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

## Erzbischöfliches Ordinariat

### Nr. 40 Bestellung von betrieblichen Datenschutzbeauftragten durch die Kirchengemeinden

Gemäß § 36 Abs. 1 Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz – KDG (im selben Amtsblatt) haben alle kirchlichen Stellen im Sinne des § 3 Abs. 1 lit. a) KDG, also auch die Kirchengemeinden, schriftlich einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu benennen. Für mehrere Kirchengemeinden kann auch ein gemeinsamer betrieblicher Datenschutzbeauftragter benannt werden.

Soweit nicht ein Beschäftigter der Kirchengemeinde zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten benannt wurde (sog. interner betrieblicher Datenschutzbeauftragter), besteht auch die Möglichkeit, einen externen betrieblichen Datenschutzbeauftragten, ggf. auch für mehrere Kirchengemeinden, schriftlich zu benennen.

Berlin, den 12. Februar 2018
GV 00049/2018
Ba/jm

Pater Manfred Kollig SSCC
Generalvikar

### Nr. 41 Kollekte am Karfreitag

Einem Wunsch aus dem Priesterrat entsprechend, empfiehlt das Erzbistum den Pfarreien ein aktuelles Anliegen, für das die Kollekte am Karfreitag erbeten werden kann. 2018 wird ein Projekt von „Caritas international“ zur Bekämpfung von Unterernährung von Kindern empfohlen. Weitere Informationen dazu finden Sie unter:

www.caritas-international.de/hilfeweltweit/afrika/niger/vorsorge-ernaehrung-beratung

Es steht den Pfarreien frei, dieser Empfehlung zu folgen oder die Kollekte für andere Zwecke zu erbitten.

### Nr. 42 Feier der Heiligen Woche in der St. Hedwigs-Kathedrale

Zur Feier der Heiligen Woche sind die Gläubigen herzlich eingeladen. Es wird gebeten, zur Palmsonntagsliturgie grünende Zweige, zur Osternachtfeier Osterkerzen mitzubringen.

**Palmsonntag, 25. März 2018**
08:00 Uhr Heilige Messe
10:00 Uhr Palmweihe (im Hof) und Palmprozession, Pontifikalamt
12:00 Uhr Heilige Messe
18:00 Uhr Heilige Messe

**Montag, 26. März 2018**
08:00 Uhr Heilige Messe
18:00 Uhr Heilige Messe

**Dienstag, 27. März 2018**
08:00 Uhr Heilige Messe
10:00 Uhr Missa chrismatis: Pontifikalamt mit Konzelebration der Priester
18:00 Uhr Heilige Messe

**Mittwoch, 28. März 2018**
08:00 Uhr Heilige Messe
18:00 Uhr Heilige Messe

**Gründonnerstag, 29. März 2018**
08:30 Uhr Stundengebet
19:00 Uhr Beginn des Triduum Paschale:Messe vom letzten Abendmahl des Herrn mit Fußwaschung, Pontifikalamt

**Karfreitag, 30. März 2018**
08:30 Uhr Karmetten
15:00 Uhr Gedächtnisfeier vom Leiden und Sterben des Herrn

**Karsamstag, 31. März 2018**
08:30 Uhr Karmetten
21:00 Uhr Feier der hochheiligen Osternacht mit Erwachsenentaufe, Pontifikalamt

**Ostersonntag, 1. April 2018**
08:00 Uhr Heilige Messe
10:00 Uhr Pontifikalamt
12:00 Uhr Heilige Messe
16:30 Uhr Liturgische Vesper mit Orgelmusik - Abschluss des Sacrum Triduum Paschale
18:00 Uhr Heilige Messe

**Ostermontag, 2. April 2018**
08:00 Uhr Heilige Messe
10:00 Uhr Hochamt
12:00 Uhr Heilige Messe
18:00 Uhr Heilige Messe

Gelegenheit zum Empfang des heiligen Bußsakramentes in der St. Hedwigs-Kathedrale:

Sonn- und feiertags eine halbe Stunde vor jedem Gottesdienst mit Ausnahme des 12:00 Uhr-Gottesdienstes an Sonntagen.

**Sonnabend vor dem Palmsonntag, 24. März 2018**
15:30 – 16:30 Uhr
17:15 – 18:00 Uhr

**Palmsonntag, 25. März 2018**
09:00 – 09:45 Uhr

**Montag, 26. März 2018**
17:00 – 18:00 Uhr

**Dienstag, 27. März 2018**
08:00 – 10:00 Uhr
17:00 – 18:00 Uhr

**Mittwoch, 28. März 2018**
17:00 – 18:00 Uhr

**Gründonnerstag, 29. März 2018**
17:00 – 18:45 Uhr

**Karfreitag, 30. März 2018**
14:00 – 14:45 Uhr und nach dem Gottesdienst

**Karsamstag, 31. März 2018**
16:00 – 17:00 Uhr

**Ostersonntag, 1. April 2018**
09:30 – 10:00 Uhr

**Ostermontag, 2. April 2018**
09:30 – 10:00 Uhr

## Nr. 43 Ausgabe der heiligen Öle für die Gemeinden des Erzbistums Berlin

Die heiligen Öle können von den Dekanen oder deren Stellvertretern im Anschluss an die Missa chrismatis **am Dienstag, dem 27. März 2018**, in der oberen Sakristei der St. Hedwigs-Kathedrale abgeholt werden. Die Gefäße sind vorher sorgfältig zu reinigen und vor Beginn der Missa chrismatis in der Sakristei abzugeben.

Die heiligen Öle werden ausschließlich für die Dekanate ausgegeben; diese verteilen sie an die Pfarreien, die Klöster und die Sonderseelsorger.

## Nr. 44 Meldung von Pontifikalhandlungen

Die Herren Pfarrer und Pfarradministratoren, die für das Jahr 2019 bisher noch keine Termine eingereicht haben, werden gebeten, geplante Termine für Firmung, Konsekration und andere besondere Anlässe (z.B. Dekanatstage, Wallfahrten, usw.), für die die Anwesenheit des Erzbischofs oder des Weihbischofs erforderlich ist bzw. angemessen erscheint, **bis zum 7. April 2018** dem **Büro des Erzbischofs von Berlin**, Hausvogteiplatz 12, 10117 Berlin, erzbischof@erzbistumberlin.de, **zu melden**, damit diese noch berücksichtigt werden können.

## Nr. 45 Pontifikalhandlungen im Jahr 2017

Pontifikalhandlungen des **Erzbischofs** von Berlin, **Dr. Heiner Koch**

| Firmungen | | Anzahl der Firmlinge |
|---|---|---|
| 29.04. | St. Norbert, Berlin-Schöneberg | 27 |
| 06.05. | Heilige Dreifaltigkeit, Brandenburg | 20 |
| 07.05. | St. Canisius-Kolleg, in Regina Martyrum | 17 |
| 13.05. | Mariä Himmelfahrt, Berlin-Kladow | 20 |
| 14.05. | St. Marien, Brieselang | 8 |
| 20.05. | St. Canisius, Berlin-Charlottenburg | 17 |
| 21.05. | Herz Jesu, Oranienburg | 11 |
| 10.06. | St. Georg, Berlin-Pankow | 44 |
| 11.06. | St. Heinrich, Wittenberge | 5 |
| 24.06. | St. Peter und Paul, Potsdam | 40 |
| 01.07. | St. Ludwig, Berlin-Wilmersdorf | 48 |
| 02.07. | Heilige Familie, Berlin-Lichterfelde | 30 |
| 02.12. | St. Otto, Berlin-Zehlendorf | 52 |
| Summe | | 339 |

| weitere Pontifikalhandlungen | | |
|---|---|---|
| 04.03. | Zulassung zu den Sakramenten, St. Hedwig-Kathedrale | 90 |
| 25.03. | Ewige Gelübde, St. Hedwig-Kathedrale | 1 |
| 25.03. | Zeitliche Gelübde, St. Hedwig-Kathedrale | 1 |
| 04.06. | Erwachsenenfirmung, St. Hedwig-Kathedrale | 63 |
| 03.06. | Priesterweihe, St. Hedwig-Kathedrale | 2 |

Pontifikalhandlungen des **Weihbischofs** von Berlin, **Dr. Matthias Heinrich**

| Firmungen | | Anzahl der Firmlinge |
|---|---|---|
| 15.01. | Herz Jesu, Berlin Prenzlauer Berg | 21 |
| 12.02. | Heilig Geist, Kyritz | 8 |
| 01.04. | St. Theresia, Birkenwerder | 21 |
| 29.04. | St. Franziskus in St. Martin, Berlin-Reinickendorf | 84 |
| 30.04 | Z. d. Hl. Schutzengeln, Hennigsdorf / Herz Jesu, Neuruppin | 35 |
| 06.05. | Pastoraler Raum Buch-Bernau-Eberswalde; Mater Dolorosa, Berlin-Buch | 41 |
| 13.05. | St. Nikolaus, Blankenfelde in Salvator, Berlin-Lichtenrade | 29 |
| 14.05. | Herz Jesu, Templin | 10 |
| 19.05. | Maria Frieden, Berlin-Mariendorf | 27 |
| 20.05. | St. Matthias, Berlin-Schöneberg | 33 |
| 24.06. | Pastoraler Raum Stralsund-Rügen-Demmin; Maria Rosenkranzkönigin, Demmin | 26 |
| 24.06. | Pastoraler Raum Usedom-Anklam-Greifswald; St. Joseph, Greifswald | 15 |
| 25.06. | Mariä Himmelfahrt, Hoppenwalde | 19 |
| 01.07. | Pastoraler Raum Neukölln-Süd; St. Joseph, Bln.-Rudow | 31 |
| 02.07. | Pastoraler Raum Rüdersdorf–Erkner–Hoppegarten–Petershagen, St. Bonifatius Erkner | 25 |
| 08.07. | Ss. Eucharistia, Kleinmachnow | 18 |
| 09.07. | Zum Guten Hirten, Berlin-Lichtenberg | 15 |
| 10.09. | St. Bonifatius, Bad Belzig | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| 17.09. | St. Bonifatius / Liebfrauen, Berlin-Kreuzberg | 6 |
| 30.09. | Herz Jesu, Berlin-Tegel | 24 |
| 22.10. | Koreanische Mission; St. Fidelis, Berlin-Tempelhof | 19 |
| 29.10. | Ghanaische Gemeinde; St. Jadas Thaddäus, Berlin-Tempelhof | 27 |
| 17.11. | Salvator, Berlin-Lichtenrade | 22 |
| 25.11. | Pastoraler Raum Treptow-Köpenick; St. Antonius, Berlin-Schöneweide | 14 |
| 26.11. | St. Johannis Baptiste, Fürstenwalde | 8 |
| 02.12. | St. Markus, Berlin-Spandau | 23 |
| 03.12. | Herz Jesu, Berlin-Zehlendorf | 43 |
| Summe | | 646 |

weitere Pontifikalhandlungen

| | |
|---|---|
| 01.04. | Sendung Gottesdienstbeauftragte, St. Hedwig-Kathedrale |
| 06.05. | Diakonenweihe, St. Matthias |
| 23.09. | Beauftragung von drei Gemeindereferentinnen, Propsteikirche Greifswald |
| 24.09. | Kirchweihjubiläum 125 Jahre St. Mauritius |
| 07.10. | 125 Jahre St. Matthias Friedhof |
| 17.12. | 30 Jahre Kamillianer, St. Kamillus |

Pontifikalhandlungen von Prälat **Dr. Stefan Dybowski**

| Firmungen | | Anzahl der Firmlinge |
|---|---|---|
| 11.06. | Pastoraler Raum Frankfurt (Oder)/ Buckow-Müncheberg/ Fürstenwalde, Hl. Kreuz Frankfurt/Oder | 27 |
| 15.07. | Mater Dolorosa, Berlin-Lankwitz | 40 |
| 25.11. | St. Dominikus, Berlin-Gropiusstadt | 19 |
| Summe | | 86 |

Pontifikalhandlungen von **Dompropst Prälat Tobias Przytarski**

| Firmungen | | Anzahl der Firmlinge |
|---|---|---|
| 16.06. | Maria unter dem Kreuz, Berlin-Wilmersdorf | 44 |
| 15.07. | Pastoraler Raum im Nordosten Berlins, Ss. Corpus Christi Prenzlauer Berg | 73 |
| Summe | | 117 |

Gesamtanzahl der Firmlinge 1188

## Nr. 46 Bekanntmachung über die Bildung einer neuen Regional-KODA Nord-Ost und Aufruf zur Beteiligung der Gewerkschaften

Im Januar 2019 wird sich nach Ablauf der laufenden Amtszeit die Regional-KODA Nord-Ost neu konstituieren.

Mit Inkrafttreten der neuen Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost zum 1. Januar 2018 (Amtsblatt 1/2018, Nr. 3, S. 2) in Verbindung mit der Entsendeordnung Regional-KODA Nord-Ost (Amtsblatt 1/2018, Nr. 5, S. 2) haben die tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) die Möglichkeit, Vertreterinnen und Vertreter in die Regional-KODA Nord-Ost auf Mitarbeiterseite für die neue Amtsperiode zu entsenden.

Berechtigt zur Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern sind Gewerkschaften, die nach ihrer Satzung für Regelungsbereiche der Regional-KODA Nord-Ost örtlich und sachlich zuständig sind.

Die betreffenden Gewerkschaften werden hiermit aufgerufen, sich binnen einer Anzeigefrist von zwei Monaten nach dieser Bekanntmachung an der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in die Regional-KODA Nord-Ost zu beteiligen.

Die Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter, die von Gewerkschaften entsandt werden, richtet sich grundsätzlich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in den Gewerkschaften zusammengeschlossenen kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuständigkeitsbereich der Regional-KODA Nord-Ost (Organisationsstärke). Ungeachtet der jeweiligen Organisationsstärke wird gewährleistet, dass mindestens zwei Sitze für die Gewerkschaften vorbehalten werden (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost). Dies gilt nicht, wenn die Mitarbeit in der Regional-KODA Nord-Ost von keiner Gewerkschaft beansprucht wird. Weitere Einzelheiten zur Entsendung regelt die Entsendeordnung Regional-KODA Nord-Ost, die auf Grundlage insbesondere von §§ 6 und 9 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost erlassen worden ist.

Gewerkschaften, die sich an der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in die Regional-KODA Nord-Ost beteiligen wollen, müssen dies gegenüber der Vorsitzenden der Regional-KODA Nord-Ost schriftlich anzeigen. Die Anzeige ist zu richten an:

Frau Christiane Krost
Vorsitzende der Regional-KODA Nord-Ost
c/o Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Niederwallstr. 8-9
10117 Berlin

Die Anzeige muss bis zum Ablauf der Anzeigefrist **spätestens bis 1. Juni 2018** abgegeben werden. Anzeigen, die nach dieser Frist eingereicht werden, können nicht mehr berücksichtigt werden (Ausschlussfrist).

## Nr. 47 Sonderbestimmungen zu § 23 der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin - MAVO -

### 1. Sondervertretung

Die Pastoralassistent(inn)en, die Pastoralreferent(inn)en, die Gemeindeassistent(inn)en und die Gemeindereferent(inn)en, die beim Erzbistum Berlin beschäftigt sind, bilden eine Sondervertretung gemäß § 23 Abs. 1 MAVO.

### 2. Mitwirkung

(1) Bei den folgenden Maßnahmen im Sinne des § 23 Absatz 2 Satz 1 MAVO wirkt die Sondervertretung in der nach der MAVO vorgesehenen Form mit:

1. In den Fällen des § 29 Absatz 1 Nummern 1, 4 bis 16 und 18,
2. in den Fällen der §§ 30 Absatz 1 und 31 Absatz 1,
3. in den Fällen des § 32 Absatz 1 Nummern 1 und 4 bis 12,
4. in den Fällen der §§ 34 Absatz 1 und 35 Absatz 1,
5. in den Fällen des § 36 Absatz 1 Nummern 3 bis 11,
6. in den Fällen des § 37 Absatz 1 Nummern 3 bis 11,
7. in den Fällen des § 38 Absatz 1 Nummern 3 bis 11.

(2) Für die Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gelten außerdem die Bestimmungen der §§ 26 bis 39 MAVO.

(3) In allen anderen Fällen der §§ 29 bis 39 MAVO erfolgt die Mitwirkung durch die Mitarbeitervertretung bei der beschäftigenden Einrichtung.

### 3. Wahlverfahren

Für die Sondervertretung gelten die Bestimmungen der MAVO hinsichtlich des Wahlverfahrens mit folgender Maßgabe:

1. Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Sondervertretung gelten die Bestimmungen der §§ 9 bis 12 MAVO entsprechend. Die Wahl erfolgt durch Briefwahl.
2. Von jeder Mitarbeitergruppe muss mindestens eine Person der Sondervertretung angehören. Besteht die Sondervertretung aus mindestens 5 Mitgliedern, müssen von jeder Mitarbeitergruppe mindestens zwei Personen der Sondervertretung angehören. Entsprechend der Zahl der Mitglieder sollen Ersatzmitglieder gewählt werden.
3. Die vom Wahlausschuss aufgestellten Listen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiter/-innen werden vier Wochen vor der Wahl den betreffenden Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zugesandt. Alle Mitarbeiter/-innen können innerhalb einer Frist von zehn Tagen nach Erhalt der Listen gegen die Eintragung oder Nichteintragung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin Einspruch einlegen. Der Wahlausschuss entscheidet über den Einspruch.
4. Gleichzeitig mit der Übersendung der Listen hat der Wahlausschuss die Wahlberechtigten aufzufordern, Wahlvorschläge einzureichen. Wahlvorschlagberechtigt für die jeweilige Gruppe sind die Mitarbeiter/-innen dieser Gruppe. Der Wahlvorschlag muss von der vorschlagenden Person unterschrieben sein; einer Zustimmung der vorgeschlagenen Person bedarf es zu diesem Zeitpunkt nicht.
5. Spätestens zehn Tage vor der Wahl sind die Namen der zur Wahl vorgeschlagenen Mitarbeiter/-innen, über deren Einverständnis zur Kandidatur der Wahlvorstand Gewissheit hat, in alphabetischer Reihenfolge schriftlich mitzuteilen sowie die Briefwahlunterlagen zur Verfügung zu stellen.
6. In jeder Gruppe ist gewählt, wer die meisten Stimmen erhalten hat. Besteht die Sondervertretung aus mindestens 5 Mitgliedern, sind in jeder Gruppe die zwei Personen gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben. Darüber hinaus sind als Mitglieder der Sondervertretung - unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit - diejenigen gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben.
7. Die in jeder Gruppe nach der Reihenfolge der Stimmenzahl Nächstfolgenden sind Ersatzmitglieder aus dieser Gruppe. Steht aus einer Gruppe kein Ersatzmitglied mehr zur Verfügung, rückt die nach der Reihenfolge der Stimmenzahl unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit nächstfolgende Person als Ersatzmitglied nach.
8. Die Zusendung der Listen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiter/-innen, die Bekanntgabe der zur Wahl der Sondervertretung Vorgeschlagenen sowie die Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen durch einfachen Brief.

### 4. Inkrafttreten

(1) Diese Sonderbestimmungen treten am 01.03.2018 in Kraft.

Gleichzeitig treten die Sonderbestimmungen zu § 23 der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin vom 07.12.2012 (ABl. 1/2013, Nr. 3, S. 4 f.) in der Fassung vom 17.10.2016 (ABl. 11/2016, Nr. 125, S. 87) außer Kraft.

(2) Beim Inkrafttreten dieser Sonderbestimmungen bestehende Sondervertretungen bleiben für die Dauer ihrer Amtszeit bestehen.

Berlin, den 01.02.2018
GV 00039/2018
Ba/jm
Siegel

Pater Manfred Kollig SSCC
Generalvikar

**Nr. 48 Todesfälle**

Die Rubrik 48 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

**Nr. 49 Personalia**

Die Rubrik 49 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 49 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

**Nr. 50 Änderungen im Schematismus**

Die Rubrik 50 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.
Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

---

## Kirchliche Mitteilungen

**Nr. 51 Stellenausschreibung einer / eines Schulleiterin / Schulleiters für die Katholische Schule Salvator**

Das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin sucht zum 1. August 2018 eine/n Schulleiterin / Schulleiter für die Katholische Schule Salvator staatlich anerkanntes Gymnasium mit angeschlossener Integrierter Sekundarschule, Fürst-Bismarck-Str. 8-10 in 13469 Berlin.

Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten umfassen neben der Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen:

- mehrjährige Erfahrung und Profilierung im kirchlichen oder staatlichen Schuldienst in der Sekundarstufe I/II
- den Willen und die Bereitschaft zur kooperativen Leitung und Vertretung der Schule in enger Abstimmung mit dem Schulleitungsteam
- die konstruktive Zusammenarbeit mit dem Schulträger, der Schulgemeinschaft und der Kirchengemeinde zur Weiterentwicklung des pädagogischen und pastoralen Profils der Schule unter besonderer Würdigung der von den Salvatorianerinnen begründeten Traditionen im Schulleben
- ausgeprägte Fähigkeiten im Bereich Organisation und Verwaltung sowie eine strukturierte Arbeitsweise
- gute Kenntnisse im staatlichen Schulrecht / Schulrecht des Erzbistums Berlin
- volle Übereinstimmung mit der Erziehungskonzeption des Schulträgers
- die aktive Mitgliedschaft in der katholischen Kirche
- besondere Leitungs- und Personalführungskompetenz
- sicheres und professionelles Auftreten, eine überzeugende Kommunikationsfähigkeit und gute Menschenkenntnis
- ein hohes Maß an Engagement, Flexibilität, Belastbarkeit und Entscheidungsfreude

Es handelt sich um ein Beförderungsamt, das mit der Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis für zwei Jahre auf Probe vergeben werden kann.

Ihre **Bewerbung** richten Sie bitte **bis zum 31. März 2018** unter der Angabe der **Ausschreibungsnummer 2018/IV/03** per E-Mail als PDF (möglichst eine Datei) an:

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Dezernat I Personal - Christian Schärtl
Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin
030 32684-119
bewerbung@erzbistumberlin.de

**Nr. 52 Stellenausschreibung einer ständigen Vertreterin / eines ständigen Vertreters des Schulleiters an der Katholischen Schule Sankt Paulus - Grundschule**

Das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin sucht zum 1. August 2018 eine/n ständige Vertreterin / ständigen Vertreter des Schulleiters an der Katholischen Schule Sankt Paulus – Grundschule, Waldenserstr. 27 in 10551 Berlin.

Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten umfassen neben der Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen:

- mehrjährige Erfahrung und Profilierung im Bereich der Grundschule
- konstruktive Zusammenarbeit mit dem Schulleiter, der Schulgemeinschaft und der Kirchengemeinde zur Weiterentwicklung des pädagogischen und pastoralen Profils der Schule
- ausgeprägte Fähigkeiten im Bereich Organisation und Verwaltung
- gute Kenntnisse im staatlichen Schulrecht/Schulrecht des Erzbistums Berlin
- volle Übereinstimmung mit der Erziehungskonzeption des Schulträgers und Beachtung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen der kirchlichen Dienstgemeinschaft
- sicheres und professionelles Auftreten, eine überzeugende Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie gute Menschenkenntnis
- ein hohes Maß an Engagement und Flexibilität
- eine strukturierte Arbeitsweise mit der Fähigkeit zur Akzentuierung sowie Priorisierung komplexer Aufgaben

Ihre **Bewerbung** richten Sie bitte **bis zum 31. März 2018** unter Angabe der **Ausschreibungsnummer 2018/IV/02** per E-Mail als PDF (möglichst eine Datei) an:

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Dezernat I Personal - Christian Schärtl
Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin
030 32684-119
bewerbung@erzbistumberlin.de

**Nr. 53 Stellenausschreibung einer ständigen Vertreterin / eines ständigen Vertreters der Schulleitung an der Katholischen Marienschule Potsdam - Grundschule**

Das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin sucht zum 1. August 2018 eine/n ständige Vertreterin / ständigen Vertreter der Schulleitung an der Katholischen Marienschule Potsdam – Grundschule, Espengrund 10 in 14482 Potsdam.

Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten umfassen neben der Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen:

- mehrjährige Erfahrung und Profilierung im Bereich der Grundschule
- konstruktive Zusammenarbeit mit dem Schulleiter, der Schulgemeinschaft und der Kirchengemeinde zur Weiterentwicklung des pädagogischen und pastoralen Profils der Schule
- ausgeprägte Fähigkeiten im Bereich Organisation und Verwaltung
- gute Kenntnisse im staatlichen Schulrecht/Schulrecht des Erzbistums Berlin
- volle Übereinstimmung mit der Erziehungskonzeption des Schulträgers und Beachtung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen der kirchlichen Dienstgemeinschaft
- sicheres und professionelles Auftreten, eine überzeugende Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie gute Menschenkenntnis
- ein hohes Maß an Engagement und Flexibilität
- eine strukturierte Arbeitsweise mit der Fähigkeit zur Akzentuierung sowie Priorisierung komplexer Aufgaben

Es handelt sich um ein Beförderungsamt, das mit der Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis für zwei Jahre auf Probe vergeben werden kann.

Ihre **Bewerbung** richten Sie bitte **bis zum 31. März 2018** unter Angabe der **Ausschreibungsnummer 2018/IV/15** per E-Mail als PDF (möglichst eine Datei) an:

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Dezernat I Personal - Christian Schärtl
Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin
030 32684-119
bewerbung@erzbistumberlin.de

**Nr. 54 Stellenausschreibung einer/s Schulleiterin/ Schulleiters für die Katholische Schule Bernhardinum - Grundschule**

Das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin sucht zum 1. August 2018 eine/n Schulleiterin / Schulleiter für die Katholische Schule Bernhardinum / Grundschule, Trebuser Str. 45 in 15517 Fürstenwalde

Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten umfassen neben der Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen:

- mehrjährige Erfahrung und Profilierung im Grundschulbereich
- ausgeprägte Fähigkeiten im Bereich Organisation und Verwaltung
- konstruktive Zusammenarbeit mit dem Schulträger, der Schulgemeinschaft und der Kirchengemeinde zur Weiterentwicklung des pädagogischen und pastoralen Profils der Schule
- enge Zusammenarbeit mit den gesellschaftlichen und staatlichen Institutionen im Schulumfeld
- gute Kenntnisse im staatlichen Schulrecht / Schulrecht des Erzbistums Berlin
- die aktive Mitgliedschaft in der katholischen Kirche
- besondere Leitungs- und Personalführungskompetenz
- sicheres und professionelles Auftreten, eine überzeugende Kommunikationsfähigkeit und gute Menschenkenntnis
- ein hohes Maß an Engagement, Flexibilität und Entscheidungsfreude
- eine strukturierte Arbeitsweise mit der Fähigkeit zur Akzentuierung sowie Priorisierung komplexer Aufgaben

Es handelt sich um ein Beförderungsamt, das mit der Übernahme in ein Vertragskirchenbeamtenverhältnis für zwei Jahre auf Probe vergeben werden kann.

Ihre **Bewerbung** richten Sie bitte **bis zum 31. März 2018** unter der Angabe der **Ausschreibungsnummer 2018/IV/14** per E-Mail als PDF (möglichst eine Datei) an:

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Dezernat I Personal - Christian Schärtl
Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin
030 32684-119
bewerbung@erzbistumberlin.de

**Nr. 55 Stellenausschreibung einer Schulleiterin / eines Schulleiters (Sek I) für die Katholische Schule St. Marien - ISS**

Das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin sucht zum 1. August 2018 eine/n Schulleiterin / Schulleiter (Sek I) für die Katholische Schule St. Marien-ISS (staatlich anerkannte Integrierte Sekundarschule)

Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten umfassen neben der Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen:

- mehrjährige Erfahrung und Profilierung im kirchlichen oder staatlichen Schuldienst in der Sekundarstufe I und in einer Integrierten Sekundarschule
- den Willen und die Bereitschaft zur kooperativen Leitung und Vertretung der Schule in enger Abstimmung mit dem Schulleitungsteam
- die konstruktive Zusammenarbeit mit dem Schulträger, der Schulgemeinschaft und der Kirchengemeinde zur Weiterentwicklung des pädagogischen und pastoralen Profils der Schule
- ausgeprägte Fähigkeiten im Bereich Organisation und Verwaltung sowie eine strukturierte Arbeitsweise
- gute Kenntnisse im staatlichen Schulrecht / Schulrecht des Erzbistums Berlin
- besondere Leitungs- und Personalführungskompetenz
- sicheres und professionelles Auftreten, eine überzeugende Kommunikationsfähigkeit und gute Menschenkenntnis
- ein hohes Maß an Engagement, Flexibilität, Belastbarkeit und Entscheidungsfreude
- volle Übereinstimmung mit der Erziehungskonzeption des Schulträgers
- die aktive Mitgliedschaft in der katholischen Kirche

Es handelt sich um ein Beförderungsamt, das mit der Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis für zwei Jahre auf Probe vergeben werden kann.

Ihre **Bewerbung** richten Sie bitte **bis zum 15. März 2018** unter der Angabe der **Ausschreibungsnummer 2018/IV/20** per E-Mail als PDF (möglichst eine Datei) an:

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Dezernat I Personal - Christian Schärtl
Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin
030 32684-119
bewerbung@erzbistumberlin.de

**Nr. 56 Stellenausschreibung einer/s ständigen Vertreterin / ständigen Vertreters der Schulleiterin für die Katholische Schule St. Marien - ISS**

Das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin sucht zum 1. August 2018 eine/n ständigen Vertreterin/ ständigen Vertreter der Schulleiterin für die Katholische Schule St. Marien-ISS (staatlich anerkannte Integrierte Sekundarschule)

Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten umfassen neben der Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen:

- eine mehrjährige Erfahrung im kirchlichen oder staatlichen Schuldienst in der Sekundarstufe I/II und in einer Integrierten Sekundarschule
- ausgeprägte Fähigkeiten im Bereich (Schul-) Organisation und Verwaltung sowie eine strukturierte Arbeitsweise
- den Willen und die Bereitschaft zur kooperativen Arbeit im Schulleitungsteam
- die Bereitschaft zur Erarbeitung und Umsetzung des Schulprofils und zur Initiierung neuer Unterrichtsformen
- gute Kenntnisse im staatlichen Schulrecht / Schulrecht des Erzbistums Berlin
- sicheres und professionelles Auftreten, eine überzeugende Kommunikationsfähigkeit und gute Menschenkenntnis
- ein hohes Maß an Engagement, Flexibilität, Belastbarkeit und Entscheidungsfreude
- volle Übereinstimmung mit der Erziehungskonzeption des Schulträgers

Es handelt sich um ein Beförderungsamt, das mit der Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis für zwei Jahre auf Probe vergeben werden kann.

Ihre **Bewerbung** richten Sie bitte **bis zum 15. März 2018** unter der Angabe der **Ausschreibungsnummer 2018/IV/18** per E-Mail als PDF (möglichst eine Datei) an:

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Dezernat I Personal - Christian Schärtl
Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin
030 32684-119
bewerbung@erzbistumberlin.de

**Nr. 57 Stellenausschreibung einer pädagogischen Koordinatorin / eines pädagogischen Koordinators für die Katholische Schule St. Marien - ISS**

Das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin sucht zum 1. August 2018 eine/n pädagogische Koordinatorin / pädagogischen Koordinator für die Katholische Schule St. Marien - ISS (staatlich anerkannte Integrierte Sekundarschule)

Ihre Aufgabe ist die selbstständige und eigenverantwortliche Koordination der pädagogischen Arbeit in der gymnasialen Oberstufe. Hierzu gehören insbesondere

- die Aufnahme in die gymnasiale Oberstufe
- die Schullaufbahnberatung der Schülerinnen und Schüler
- die Organisation des Unterrichts in Zusammenhang mit der Abiturprüfung sowie
- die Sicherung der Unterrichtsqualität in der gymnasialen Oberstufe

Voraussetzungen für Ihre Bewerbung sind:

- Befähigung für die Laufbahn der Studienrätin / des Studienrats

- mehrjährige Unterrichtserfahrung in der Sekundarstufe II
- Erfahrungen in der Abnahme von Abiturprüfungen

Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten umfassen:

- ein fundiertes Wissen über Qualität von Unterricht und ein angemessenes erzieherisches Handeln
- die ausgeprägte Fähigkeit und Bereitschaft zur kooperativen Arbeit im Schulleitungsteam und mit dem Lehrerkollegium
- Kenntnisse im staatlichen Schulrecht und im Schulrecht des Erzbistums Berlin
- hohe Medienkompetenz, insbesondere in den Bereichen der informations- und kommunikationstechnologischen Anwendungen, der Schulverwaltungssoftware und der Unterrichtssoftware
- sicheres und professionelles Auftreten, eine überzeugende Kommunikationsfähigkeit und gute Menschenkenntnis
- Durchsetzungs- und gutes Organisationsvermögen
- überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft, hohe Belastbarkeit und große Flexibilität
- volle Übereinstimmung mit der Erziehungskonzeption des Schulträgers

Es handelt sich um ein Beförderungsamt, das zuerst für zwei Jahre auf Probe vergeben werden kann.

Ihre **Bewerbung** richten Sie bitte **bis zum 15. März 2018** unter der Angabe der **Ausschreibungsnummer 2018/IV/19** per E-Mail als PDF (möglichst eine Datei) an:

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Dezernat I Personal - Christian Schärtl
Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin
030 32684-119
bewerbung@erzbistumberlin.de

## Nr. 58 Deutschlandweite Berufungskampagne

Ruf! Mitten im Beruf – Priester werden ohne Abitur

„Das Studienhaus St, Lambert - das überdözesane Seminar zur Priesterausbildung - in Grafschaft-Lantershofen versendet in der KW 10 an alle Pfarreien Werbematerialien, die auf den einzigartigen Zugang zum Theologiestudium und Priesteramt - ohne Abitur, mit Berufserfahrung - aufmerksamkeitsstark werben.

Bitte unterstützen Sie diese wertvolle Kampagne zur Weckung von Priesterberufungen, indem Sie die Materialien in den Schaukästen und Kirchenvorräumen Ihrer Gemeinden aushängen. Weitere Informationen erhalten Sie direkt beim

Studienhaus St. Lambert
Telefon: 02641 892-0
E-Mail: presse@st-lambert.de
Internet: www.st-lambert.de

## Nr. 59 Karl-Leisner-Pilgermarsch

Einladung zum Karl-Leisner-Pilgermarsch vom 6. - 10. August 2018 nach Kevelaer, Kleve und Xanten

„ ... wahren Frieden finden“ – „Segne auch, Höchster, meine Feinde!“ Unter diesem Leitwort laden die schönstättischen Priestergemeinschaften Priester, Priesteramtskandidaten und Diakone zum Karl-Leisner-Pilgermarsch am Niederrhein ein.

Beginn ist am Montag, 6. August 2018 um 18.00 Uhr im Priesterhaus am Kapellenplatz 35 in 47623 Kevelaer. Dort finden auch alle Übernachtungen mit Frühstück statt. Am Dienstag, 7. August geht es nach der Fahrt zum Schönstattzentrum auf dem Oermter Marienberg auf dem Pilgerweg durch die „Sonsbecker Schweiz“ nach Kevelaer, wo die Hl. Messe gefeiert wird.

Am Mittwoch, 8. August stehen eine Fahrt mit dem Schlauchboot auf der Niers und der Pilgerweg zur Karl-Leisner-Begegnungsstätte und zur Hl. Messe in der Stiftskirche in Kleve auf dem Programm.

Am Donnerstag, 9. August führt der Pilgerweg zur Hl. Messe am Grab des seligen Karl Leisner in der Märtyrerkrypta des Xantener Domes.

Am Freitag, 10. August enden die Tage mit dem Frühstück und der Hl. Messe.

Drei Monate nach dem Katholikentag in Münster („Suche Frieden“), hundert Jahre nach dem Ende des Ersten Weltkriegs (11. November 1918) und angesichts aktueller Kriege und Konflikte kann Karl Leisners Liebe zu Gott, zum Nächsten und zu sich selbst Impulse geben, um im Sinne des biblischen „Shalom“ den Frieden mit Gott, mit sich selbst, mit den Menschen, mit denen man lebt und arbeitet, und zwischen den Völkern, Religionen und Weltanschauungen zu suchen.

Täglich gibt es geistliche Impulse, Austausch, Stundengebet, Rosenkranz, Hl. Messe, Freizeit, Gebet um Priesterberufungen und Fußwege zwischen 10 km und 15 km.

Anmeldung bitte **bis zum 1. Mai 2018** bei:

Pfarrer Armin Haas
Am Kirchberg 3, 97795 Schondra
Tel.: 09747 930709
Fax.: 09747 930715
armin.haas@gmx.de

Pfarrer em. Theo Hoffacker
Emil-Underberg-Str. 3, 46509 Xanten-Marienbaum
Tel.: 02804 8497
theohoffacker@web.de

Pfarrer Christoph Scholten
Kirchplatz 1, 47559 Kranenburg
Tel.: 02826 226
Christoph.Scholten@web.de

**Nr. 60 Kurse der Theologischen Fortbildung Freising: April bis Juli 2018**

Die Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung Freising finden in Abstimmung mit den diözesanen Fortbildungsabteilungen statt und ergänzen deren Programmangebot.

Hier können Seelsorger/innen Zusatzqualifikationen und Zusatzausbildungen erwerben, die sie auf besondere pastorale Aufgaben vorbereiten. Darüber hinaus werden Seminare und Studientage angeboten, die die unterschiedlichen Erfahrungen der Teilnehmenden nutzen, um die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse zu ergänzen und zu vertiefen.

**Kontakt:**
Fort- und Weiterbildung Freising
Telefon: 08161 181-2222
E-Mail: fwb@dombergcampus.de.de
Ausführliche Informationen und Anmeldung bitte über unsere Hompage: www.dombergcampus.de

**Seelsorge für Einsatzkräfte (SbE I und II)**
Mo 23.04.2018, 15 Uhr bis Fr 27.04.2018, 13 Uhr

Referent/Leitung: Matthias Holzbauer, Glonn
Anmeldung bis 23.03.2018

**Es ist nicht immer leicht, ich zu sein.**
Fortbildung in Kooperation mit der AG Frauenseelsorge in Bayern
Di 15.05.2018, 15 Uhr bis Do, 17.05.2018, 13 Uhr

Referentin: Sr. Dr. Melanie Wolfers SDS, Wien
Anmeldung bis 15.04.2018

**Achtsam verhandeln. Schwierige Verhandlungen zu einem guten Ergebnis führen**
Di, 05.06.2018,15 Uhr bis Do 07.06.2018,17.00 Uhr

Referent: Helmut Beck, Bamberg
Anmeldung bis 05.05.2018

**Verständnisvoller Umgang mit Demenzkranken**
Modul 1 der Weiterbildung „Alternative Seniorenpastoral“
Mo 11.06.2018, 15 Uhr bis Mi 13.06.2018, 13 Uhr

Referentin: Sabine Tschainer-Zangl, München
Leitung: Dr. Maria Kotulek, München
Anmeldung bis 11.05.2018

**Wegweisend. Die sinnermöglichende Wirkung der Biografiearbeit**
Modul 4 der Weiterbildung „Biografiearbeit und Seelsorge“
Mo, 18.06.2018, 15 Uhr bis Mi 20.06.2018, 17 Uhr

Leitung/Referent: Dr. Hubert Klingenberger, München
Anmeldung bis 18.05.2018

**Katechese weit(er) denken. Versöhnt leben**
Mo 20.06.2018, 10 Uhr bis Mi 21.06.2018, 16:30 Uhr

Fortbildung in Kooperation mit den Fachbereichen Gemeindekatechese der Bayrischen Diözesen Bamberg, Eichstätt, München und Freising, Regensburg und Würzburg.

Anmeldung bis 20.05.2018

**Sommerakademie Jerusalem**
**Drei Wochen Bibel, Archäologie und Spiritualität**
29.07.2018 bis 20.08.2018

Eine Kooperationsveranstaltung von: Katholisches Bibelwerk, Erzdiözese München und Freising und Biblisch Reisen.

Erzbischöfliches Ordinariat: Pater Manfred Kollig SSCC, Generalvikar
Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Druck: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin

# Neue Anlage 2e zu den AVR Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Rettungsdienst/Krankentransport

A.

Die Bundeskommission beschließt:

I. Es wird die folgende neue Anlage 2e zu den AVR „Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Rettungsdienst/Krankentransport“ eingefügt:

„Anlage 2e:
Vergütungsgruppen für Mitarbeiter im Rettungsdienst/Krankentransport

Vergütungsgruppe 4b

1 Rettungsassistenten/Notfallsanitäter als Leiter einer Rettungswache, denen mindestens 40 Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind (Anmerkung 1)

2 (nicht besetzt)

Vergütungsgruppe 5b

1 Rettungsassistenten/Notfallsanitäter als Leiter einer Rettungswache, denen mindestens 20 Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind (Anmerkung 1)

2 (nicht besetzt)

3 (nicht besetzt)

4 Rettungsassistenten/Notfallsanitäter als Lehrrettungsassistenten mit entsprechender Zusatzausbildung in einer Lehrrettungswache nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 5c Ziffer 3

Vergütungsgruppe 5c

1 Rettungsassistenten/Notfallsanitäter als Leiter einer Rettungswache (Anmerkung 1)

2 (nicht besetzt)

3 Rettungsassistenten/Notfallsanitäter als Lehrrettungsassistenten mit entsprechender Zusatzausbildung in einer Lehrrettungswache

4 Notfallsanitäter mit entsprechenden Tätigkeiten [A, B, C]

Vergütungsgruppe 6b

1 Rettungsassistenten mit entsprechender Tätigkeit [A, B] (Anmerkung 1)

Vergütungsgruppe 7

1 Rettungssanitäter mit entsprechender Tätigkeit [B]
(Anmerkung 1)

Vergütungsgruppe 8

1 Rettungshelfer mit entsprechender Tätigkeit
(Anmerkung 1)

Anmerkung 1

(1) Aufgrund des Wegfalls von Bewährungsaufstiegen werden Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten dieser Anlage in einem Dienstverhältnis standen, das am Tag des Inkrafttretens dieser Anlage fortbesteht, nach folgender Tabelle der neuen Vergütungsstruktur zugeordnet:

| Vergütungsgruppe nach Anlage 2b am 30.09.2017 | Vergütungsgruppe nach Anlage 2e |
|---|---|
| VG 9a Ziffer 1 | VG 8 Ziffer 1 |
| VG 8 Ziffer 1 | VG 7 Ziffer 1 |
| VG 7 Ziffer 1 | VG 6b Ziffer 1 |
| VG 6b Ziffer 2 | VG 5c Ziffer 1 |

Die Zuordnung erfolgt stufengleich und unter Beibehaltung der bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit.

(2) Aufgrund des Wegfalls der Anlage 2b werden Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten dieser Anlage in einem Dienstverhältnis standen, das am Tag des Inkrafttretens dieser Anlage fortbesteht, nach folgender Tabelle der neuen Vergütungsstruktur zugeordnet:

| Vergütungsgruppe nach Anlage 2b am 30.09.2017 | Vergütungsgruppe nach Anlage 2e |
|---|---|
| VG 5c Ziffer 2 | VG 5c Ziffer 1 |
| VG 5b Ziffern 1, 2 und 3 | VG 5b Ziffer 1 |
| VG 4b Ziffern 1 und 2 | VG 4b Ziffer 1 |

Die Zuordnung erfolgt stufengleich und unter Beibehaltung der bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit.

(3) Ergibt sich aufgrund der geänderten Tätigkeitsmerkmale der Anlage 2e abweichend von der Zuordnungstabelle nach Absatz 2 eine höhere Vergütungsgruppe, ist der Mitarbeiter in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert. Ergibt sich aufgrund der geänderten Tätigkeitsmerkmale der Anlage 2e abweichend von der Zuordnungstabelle nach Absätzen 1 oder 2 eine niedrigere Vergütungsgruppe, verbleibt der Mitarbeiter in der bisherigen Vergütungsgruppe. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Mitarbeiter nach Ziffer III der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 4b bis 9a der Anlage 2b in der Fassung vom 30.09.2017.

Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 4b bis 9a

I

[1]Die nachstehenden Anmerkungen sind bei der Eingruppierung der Mitarbeiter zu beachten. [2]Die Ziffern I-VII und die Ziffer 77 (Definition Unterstellungsverhältnisse) der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 bis 12 der Anlage 2 zu den AVR gelten sinngemäß.

II

1 Mitarbeiter als Stellvertreter des Leiters einer Rettungswache erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro, sofern ihnen diese Aufgabe vom Dienstgeber schriftlich übertragen wurde. Hierunter fallen nicht Vertretungen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

2 Mitarbeiter als Qualitätsbeauftragte erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro, sofern ihnen diese Aufgabe vom Dienstgeber schriftlich übertragen wurde.

3 Mitarbeiter als Medizinprodukte-Beauftragte (MPG-Beauftragte) bzw. als Beauftragte für Medizinproduktesicherheit erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro, sofern ihnen diese Aufgabe vom Dienstgeber schriftlich übertragen wurde.

4 Mitarbeiter als Desinfektoren mit staatlicher Prüfung, denen durch schriftliche Anordnung des Dienstgebers die Erstellung der Hygienepläne sowie die Überwachung der Einhaltung aller Maßnahmen für den Rettungsdienst gem. der jeweils einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften und anderer Vorgaben übertragen wurde, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro.

5 Mitarbeiter als Hygienebeauftragte mit entsprechender Qualifikation, denen durch schriftliche Anordnung des Dienstgebers die Überwachung der Einhaltung aller Maßnahmen für den Rettungsdienst gem. der jeweils einschlägigen Unfallverhütungs-vorschriften und anderer Vorgaben übertragen wurde, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro.

6 Mitarbeiter in der Rettungsleitstelle erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro. Ist der Mitarbeiter nicht zu 100% in der Rettungsleitstelle tätig, wird die Zulage entsprechend anteilig gezahlt.

7 Mitarbeiter als Arzneimittelbeauftragte erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro, sofern ihnen diese Aufgabe vom Dienstgeber schriftlich übertragen wurde.

8 Mitarbeiter als Lagerverantwortliche erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro, sofern ihnen diese Aufgabe vom Dienstgeber schriftlich übertragen wurde.

9 Mitarbeiter, denen Aufgaben nach Nr. 1 bis 8 übertragen wurden, kann aufgrund einzelvertraglicher Absprache eine höhere Zulage gewährt werden, wenn die zugewiesene Aufgabe das übliche Maß übersteigt.

10 Mitarbeiter als Praxisanleiter in den Vergütungsgruppen 6b, 5c und 5b erhalten für die Dauer der Tätigkeit eine nach dem Anteil der für die Tätigkeit erteilten Freistellung gestaffelte monatliche Zulage:

| Anteil der Praxisanleitertätigkeit | Höhe der Zulage |
|---|---|
| bis 25 Prozent | 100,00 Euro |
| bis 50 Prozent | 150,00 Euro |
| bis 75 Prozent | 200,00 Euro |
| bis 100 Prozent | 250,00 Euro |

11 Mitarbeiter der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 1 erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage i. H. v. 150,00 Euro.

Mitarbeiter der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 1 erhalten eine monatliche Vergütungsgruppenzulage i. H. v. 100,00 Euro.

Mitarbeiter der Vergütungsgruppe 4b Ziffer 1 erhalten nach vierjähriger Tätigkeit eine monatliche Vergütungsgruppenzulage i. H. v. 160,00 Euro.

III

Rettungsassistenten, die aufgrund der Anmerkung III der Anlage 2b zu den AVR in der Fassung vom 30.09.2017 bereits in der Vergütungsgruppe 5c eingruppiert sind und die eine Weiterbildung zum Notfallsanitäter erfolgreich absolviert haben, erhalten für die Dauer der Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 5c der Anlage 2e eine monatliche Zulage in Höhe von 100,00 Euro.

IV

Beschreibung des Rettungsdienstes

1. Rettungsdienst

Aufgaben und Organisation des Rettungsdienstes richten sich nach den einschlägigen Rettungsdienstgesetzen der Länder.

Der ärztliche Not- und Bereitschaftsdienst (Synonyme: ärztlicher Notfalldienst oder ärztlicher Bereitschaftsdienst) ist ein von den ärztlichen Körperschaften eingerichteter Dienst zur ambulanten ärztlichen Betreuung Erkrankter, Verletzter oder sonstiger Hilfsbedürftiger außerhalb der ortsüblichen Sprechstunde. Dieser Not- und Bereitschaftsdienst ist nicht Teil des Rettungsdienstes in diesem Sinne.

2. Einrichtungen des Rettungsdienstes

2.1. Rettungsleitstelle

Die Rettungsleitstelle (Synonym: Integrierte Leitstelle) ist eine ständig besetzte Einrichtung zur Annahme von Meldungen sowie zur Alarmierung, Koordination und Lenkung des Rettungsdienstes.

2.2. Rettungswache

Die Rettungswache ist eine Einrichtung des organisierten Rettungsdienstes, in der Einsatzkräfte, Rettungsmittel und sonstige Ausstattung unter einer einheitlichen Leitung einsatzbereit vorgehalten werden.

2.2.1. Lehrrettungswache

Die Lehrrettungswache ist eine Rettungswache im Sinne von 2.2. Darüber hinaus ist sie von der zuständigen Behörde zur Annahme von Auszubildenden und Praktikanten ermächtigt.

3. Personal im Rettungsdienst

3.1. Rettungshelfer

Rettungshelfer sind Mitarbeiter im Rettungsdienst, die ihre Ausbildung entweder nach einer Landesvorgabe oder einer akzeptierten Ausbildungsordnung erfolgreich absolviert haben.

3.2. Rettungssanitäter

Rettungssanitäter sind Mitarbeiter im Rettungsdienst, die sich einer Ausbildung der vom Ausschuss Rettungswesen in Abstimmung mit den Hilfsorganisationen empfohlenen 520-Stunden-Mindestausbildung unterzogen haben. Dem Rettungssanitäter stehen Personen gleich, die durch Gesetz, Verordnung oder Organisationsbestimmung gleichgestellt sind.

3.3. Rettungsassistent

Rettungsassistenten sind Mitarbeiter, welche gemäß § 1 RettAssG die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung Rettungsassistent besitzen.

3.4. Lehrrettungsassistent

Ein Rettungsassistent oder Notfallsanitäter, welcher über die entsprechende Zusatzqualifikation (i.d.R. 120 Stunden Weiterbildung) verfügt.

3.5. Notfallsanitäter

Notfallsanitäter sind Mitarbeiter, die gemäß § 1 NotSanG die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung Notfallsanitäter besitzen.

3.6. Praxisanleiter

Praxisanleiter ist, wer die Voraussetzungen gemäß § 1 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 NotSan-APrV erfüllt.

4. Sonstige Tätigkeiten/Aufgaben

4.1. Desinfektor

Mitarbeiter als Desinfektoren mit staatlicher Prüfung, dem durch schriftliche Anordnung des Dienstgebers die Erstellung von Hygieneplänen sowie die Überwachung der Einhaltung aller Maßnahmen für den Rettungsdienst übertragen wurde.

4.2. Hygienebeauftragter

Mitarbeiter mit entsprechender Qualifikation, dem durch schriftliche Anordnung des Dienstgebers die Überwachung der Einhaltung aller Maßnahmen für den Rettungsdienst übertragen wurde.

A [1]Die Eingruppierung als Notfallsanitäter setzt voraus, dass in dem jeweiligen Rettungsdienstgesetz des Landes die Besetzung mit einem Notfallsanitäter zwingend vorgesehen ist. [2]Sieht das jeweilige Rettungsdienstgesetz des Landes weiterhin eine Besetzung mit Rettungsassistenten vor, erfolgt die Eingruppierung von ausgebildeten Notfallsanitätern in die Vergütungsgruppe 6b. [3]Der Notfallsanitäter erhält in diesem Fall eine monatliche Zulage in Höhe von 100,00 Euro. [4]Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann die Eingruppierung abweichend von den Sätzen 1 und 2 in die Vergütungsgruppe 5c erfolgen. [5]In diesem Fall besteht kein Anspruch auf die monatliche Zulage.

B [1]Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Mitarbeitern der Vergütungsgruppen 5c Ziffer 4, 6b Ziffer 1 und 7 Ziffer 1, abweichend von Abschnitt III § 1 Absatz b) der Anlage 1 zu den AVR, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. [2]Haben Mitarbeiter bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Vergütungsgruppe erreicht, kann ihnen unter der Voraussetzung des Satzes 1 ein bis zu 10 v. H. höheres Entgelt gezahlt werden.

C Abweichend von Abschnitt III § 1 Absatz a) der Anlage 1 zu den AVR ist Eingangsstufe in der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 4 die Stufe 3.

V

Mit dem Inkrafttreten der Anlage 2e in der jeweiligen Regionalkommission gelten Regelungen in den AVR mit Verweis auf die Anlage 2b als Verweis auf die Anlage 2e.

VI

Befristung
[1]Die vorstehenden Regelungen entfallen an dem Tag, an dem die Überleitung der Anlagen 2 ff. in die neue Entgeltordnung wirksam wird. [2]Die Zuordnung der Vergütungsgruppen nach Anlage 2e zu den Entgeltgruppen der neuen Entgeltordnung erfolgt auf der Grundlage der Anlage 2b in der Fassung vom 30.09.2017.“

II. In Anlage 2b zu den AVR wird nach den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 4b bis 9a der folgende neue Abschnitt V eingefügt:

V

Die Anlage 2b zu den AVR findet mit dem Inkrafttreten der Anlage 2e zu den AVR keine Anwendung mehr.“

III. Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt zum 1. Oktober 2017 in Kraft. Die mittleren Werte nach Ziffer I des Beschlusses sind befristet bis zum 28. Februar 2018.

# Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG)

in der Fassung des einstimmigen Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 20. November 2017

**Inhaltsübersicht**

**Präambel**

**Kapitel 1**
**Allgemeine Bestimmungen**

§ 1 Schutzzweck
§ 2 Sachlicher Anwendungsbereich
§ 3 Organisatorischer Anwendungsbereich
§ 4 Begriffsbestimmungen

**Kapitel 2**
**Grundsätze**

§ 5 Datengeheimnis
§ 6 Rechtmäßigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten
§ 7 Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten
§ 8 Einwilligung
§ 9 Offenlegung gegenüber kirchlichen und öffentlichen Stellen
§ 10 Offenlegung gegenüber nicht kirchlichen und nicht öffentlichen Stellen
§ 11 Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten
§ 12 Verarbeitung von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten
§ 13 Verarbeitung, für die eine Identifizierung der betroffenen Person nicht erforderlich ist

**Kapitel 3**
**Informationspflichten des Verantwortlichen und**
**Rechte der betroffenen Person**

**Abschnitt 1**
**Informationspflichten des Verantwortlichen**

§ 14 Transparente Information, Kommunikation und Modalitäten für die Ausübung der Rechte der betroffenen Person
§ 15 Informationspflicht bei unmittelbarer Datenerhebung
§ 16 Informationspflicht bei mittelbarer Datenerhebung

**Abschnitt 2**
**Rechte der betroffenen Person**

§ 17 Auskunftsrecht der betroffenen Person
§ 18 Recht auf Berichtigung
§ 19 Recht auf Löschung
§ 20 Recht auf Einschränkung der Verarbeitung
§ 21 Mitteilungspflicht im Zusammenhang mit der Berichtigung oder Löschung personenbezogener Daten oder der Einschränkung der Verarbeitung
§ 22 Recht auf Datenübertragbarkeit
§ 23 Widerspruchsrecht
§ 24 Automatisierte Entscheidungen im Einzelfall einschließlich Profiling
§ 25 Unabdingbare Rechte der betroffenen Person

**Kapitel 4**
**Verantwortlicher und Auftragsverarbeiter**

**Abschnitt 1**
**Technik und Organisation;**
**Auftragsverarbeitung**

§ 26 Technische und organisatorische Maßnahmen
§ 27 Technikgestaltung und Voreinstellungen
§ 28 Gemeinsam Verantwortliche

§ 29 Verarbeitung personenbezogener Daten im Auftrag
§ 30 Verarbeitung unter der Aufsicht des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters

**Abschnitt 2**
**Pflichten des Verantwortlichen**

§ 31 Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten
§ 32 Zusammenarbeit mit der Datenschutzaufsicht
§ 33 Meldung an die Datenschutzaufsicht
§ 34 Benachrichtigung der betroffenen Person
§ 35 Datenschutz-Folgenabschätzung und vorherige Konsultation

**Abschnitt 3**
**Betrieblicher Datenschutzbeauftragter**

§ 36 Benennung von betrieblichen Datenschutzbeauftragten
§ 37 Rechtsstellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten
§ 38 Aufgaben des betrieblichen Datenschutzbeauftragten

**Kapitel 5**
**Übermittlung personenbezogener Daten an und in Drittländer oder an internationale Organisationen**

§ 39 Allgemeine Grundsätze
§ 40 Datenübermittlung auf der Grundlage eines Angemessenheitsbeschlusses oder bei geeigneten Garantien
§ 41 Ausnahmen

**Kapitel 6**
**Datenschutzaufsicht**

§ 42 Bestellung des Diözesandatenschutzbeauftragten als Leiter der Datenschutzaufsicht
§ 43 Rechtsstellung des Diözesandatenschutzbeauftragten
§ 44 Aufgaben der Datenschutzaufsicht
§ 45 Zuständigkeit der Datenschutzaufsicht bei über- und mehrdiözesanen Trägern
§ 46 Zusammenarbeit mit anderen Datenschutzaufsichten
§ 47 Beanstandungen durch die Datenschutzaufsicht

**Kapitel 7**
**Beschwerde, gerichtlicher Rechtsbehelf, Haftung und Sanktionen**

§ 48 Beschwerde bei der Datenschutzaufsicht
§ 49 Gerichtlicher Rechtsbehelf gegen eine Entscheidung der Datenschutzaufsicht oder gegen den Verantwortlichen oder den Auftragsverarbeiter
§ 50 Haftung und Schadenersatz
§ 51 Geldbußen

**Kapitel 8**
**Vorschriften für besondere Verarbeitungssituationen**

§ 52 Videoüberwachung
§ 53 Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses
§ 54 Datenverarbeitung zu wissenschaftlichen oder historischen Forschungszwecken oder zu statistischen Zwecken
§ 55 Datenverarbeitung durch die Medien

**Kapitel 9**
**Übergangs- und Schlussbestimmungen**

§ 56 Ermächtigungen
§ 57 Übergangsbestimmungen
§ 58 Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Überprüfung

**Präambel**

Aufgabe des Datenschutzes ist es, die Grundrechte und Grundfreiheiten natürlicher Personen und insbesondere deren Recht auf Schutz personenbezogener Daten bei der Verarbeitung dieser Daten zu schützen.

Dieses Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) wird erlassen aufgrund des verfassungsrechtlich garantierten Rechts der Katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten. Dieses Recht ist auch europarechtlich geachtet und festgeschrieben in Art. 91 und Erwägungsgrund 165 der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) – EU-DSGVO, Art. 17 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). In Wahrnehmung dieses Rechts stellt dieses Gesetz den Einklang mit der EU-DSGVO her.

## Kapitel 1
## Allgemeine Bestimmungen

### § 1
### Schutzzweck

Zweck dieses Gesetzes ist es, den Einzelnen[1] davor zu schützen, dass er durch die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird, und den freien Verkehr solcher Daten zu ermöglichen.

### § 2
### Sachlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die ganz oder teilweise automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten sowie für die nichtautomatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.

(2) Soweit besondere kirchliche oder besondere staatliche Rechtsvorschriften auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, gehen sie den Vorschriften dieses Gesetzes vor, sofern sie das Datenschutzniveau dieses Gesetzes nicht unterschreiten.

(3) Die Verpflichtung zur Wahrung des Beicht- und Seelsorgegeheimnisses, anderer gesetzlicher Geheimhaltungspflichten oder anderer Berufs- oder besonderer Amtsgeheimnisse, die nicht auf gesetzlichen Vorschriften beruhen, bleibt unberührt.

### § 3
### Organisatorischer Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch folgende kirchliche Stellen:

a) die Diözese, die Kirchengemeinden, die Kirchenstiftungen und die Kirchengemeindeverbände,
b) den Deutschen Caritasverband, die Diözesan-Caritasverbände, ihre Untergliederungen und ihre Fachverbände ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
c) die kirchlichen Körperschaften, Stiftungen, Anstalten, Werke, Einrichtungen und die sonstigen kirchlichen Rechtsträger ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform.

(2) Dieses Gesetz findet Anwendung auf die Verarbeitung personenbezogener Daten, soweit diese im Rahmen der Tätigkeiten eines Verantwortlichen oder eines Auftragsverarbeiters erfolgt, unabhängig davon, wo die Verarbeitung stattfindet, wenn diese im Rahmen oder im Auftrag einer kirchlichen Stelle erfolgt.

[1] Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird nicht ausdrücklich in geschlechtsspezifischen Personenbezeichnungen differenziert. Die gewählte männliche Form schließt eine adäquate weibliche Form gleichberechtigt ein.

**§ 4**
**Begriffsbestimmungen**

Im Sinne dieses Gesetzes bezeichnet der Ausdruck:

1. „personenbezogene Daten“ alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind, identifiziert werden kann;

2. „besondere Kategorien personenbezogener Daten“ personenbezogene Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie genetische Daten, biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person. Die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Religionsgemeinschaft ist keine besondere Kategorie personenbezogener Daten.

3. „Verarbeitung“ jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung;

4. „Einschränkung der Verarbeitung“ die Markierung gespeicherter personenbezogener Daten mit dem Ziel, ihre künftige Verarbeitung einzuschränken;

5. „Profiling“ jede Art der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten, die darin besteht, dass diese personenbezogenen Daten verwendet werden, um bestimmte persönliche Aspekte, die sich auf eine natürliche Person beziehen, zu bewerten, insbesondere um Aspekte bezüglich Arbeitsleistung, wirtschaftliche Lage, Gesundheit, persönliche Vorlieben, Interessen, Zuverlässigkeit, Verhalten, Aufenthaltsort oder Ortswechsel dieser natürlichen Person zu analysieren oder vorherzusagen;

6. „Pseudonymisierung“ die Verarbeitung personenbezogener Daten in einer Weise, dass die personenbezogenen Daten ohne Hinzuziehung zusätzlicher Informationen nicht mehr einer spezifischen betroffenen Person zugeordnet werden können, sofern diese zusätzlichen Informationen gesondert aufbewahrt werden und technischen und organisatorischen Maßnahmen unterliegen, die gewährleisten, dass die personenbezogenen Daten nicht einer identifizierten oder identifizierbaren natürlichen Person zugewiesen werden;

7. „Anonymisierung“ die Verarbeitung personenbezogener Daten derart, dass die Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse nicht mehr oder nur mit einem unverhältnismäßig großen Aufwand an Zeit, Kosten und Arbeitskraft einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person zugeordnet werden können;

8. „Dateisystem“ jede strukturierte Sammlung personenbezogener Daten, die nach bestimmten Kriterien zugänglich sind, unabhängig davon, ob diese Sammlung zentral, dezentral oder nach funktionalen oder geografischen Gesichtspunkten geordnet geführt wird;

9. „Verantwortlicher“ die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet;

10. „Auftragsverarbeiter“ eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die personenbezogene Daten im Auftrag des Verantwortlichen verarbeitet;

11. „Empfänger“ eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, der personenbezogene Daten offengelegt werden, unabhängig davon, ob es sich bei ihr um einen Dritten handelt oder nicht;

12. „Dritter“ eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, außer der betroffenen Person, dem Verantwortlichen, dem Auftragsverarbeiter und den Personen, die unter der unmittelbaren Verantwortung des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters befugt sind, die personenbezogenen Daten zu verarbeiten;

13. „Einwilligung“ der betroffenen Person jede freiwillig für den bestimmten Fall, in informierter Weise und unmissverständlich abgegebene Willensbekundung in Form einer Erklärung oder einer sonstigen eindeutigen bestätigenden Handlung, mit der die betroffene Person zu verstehen gibt, dass sie mit der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten einverstanden ist;

14. „Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten“ eine Verletzung der Sicherheit, die, ob unbeabsichtigt oder unrechtmäßig, zur Vernichtung, zum Verlust, zur Veränderung, oder zur unbefugten Offenlegung von beziehungsweise zum unbefugten Zugang zu personenbezogenen Daten führt, die übermittelt, gespeichert oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden;

15. „genetische Daten“ personenbezogene Daten zu den ererbten oder erworbenen genetischen Eigenschaften einer natürlichen Person, die eindeutige Informationen über die Physiologie oder die Gesundheit dieser natürlichen Person liefern und insbesondere aus der Analyse einer biologischen Probe der betreffenden natürlichen Person gewonnen wurden;

16. „biometrische Daten“ mit speziellen technischen Verfahren gewonnene personenbezogene Daten zu den physischen, physiologischen oder verhaltenstypischen Merkmalen einer natürlichen Person, die die eindeutige Identifizierung dieser natürlichen Person ermöglichen oder bestätigen, wie Gesichtsbilder oder daktyloskopische Daten;

17. „Gesundheitsdaten“ personenbezogene Daten, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person, einschließlich der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen, beziehen und aus denen Informationen über deren Gesundheitszustand hervorgehen;

18. „Drittland“ ein Land außerhalb der Europäischen Union oder des europäischen Wirtschaftsraums;

19. „Unternehmen“ eine natürliche oder juristische Person, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt, unabhängig von ihrer Rechtsform, einschließlich Personengesellschaften oder Vereinigungen, die regelmäßig einer wirtschaftlichen Tätigkeit nachgehen;

20. „Unternehmensgruppe“ eine Gruppe, die aus einem herrschenden Unternehmen und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht;

21. „Datenschutzaufsicht“ die von einem oder mehreren Diözesanbischöfen gemäß §§ 42 ff. errichtete unabhängige, mit der Datenschutzaufsicht beauftragte kirchliche Behörde;

22. „Diözesandatenschutzbeauftragter“ den Leiter der Datenschutzaufsicht;

23. „Betrieblicher Datenschutzbeauftragter“ den vom Verantwortlichen oder vom Auftragsverarbeiter benannten Datenschutzbeauftragten;

24. „Beschäftigte“ insbesondere

    a) Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
    b) Ordensangehörige, soweit sie auf einer Planstelle in einer Einrichtung der eigenen Ordensgemeinschaft oder aufgrund eines Gestellungsvertrages tätig sind,
    c) in einem Beschäftigungsverhältnis oder in einem kirchlichen Beamtenverhältnis stehende Personen,
    d) zu ihrer Berufsbildung tätige Personen mit Ausnahme der Postulanten und Novizen,
    e) Teilnehmende an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobungen (Rehabilitanden),

f) in anerkannten Werkstätten für Menschen mit Behinderungen tätige Personen,
g) nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienste-gesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikanten,
h) Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
i) sich für ein Beschäftigungsverhältnis Bewerbende sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

## Kapitel 2
## Grundsätze

### § 5
### Datengeheimnis

Den bei der Verarbeitung personenbezogener Daten tätigen Personen ist untersagt, diese unbefugt zu verarbeiten (Datengeheimnis). Diese Personen sind bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit auf das Datengeheimnis und die Einhaltung der einschlägigen Datenschutzregelungen schriftlich zu verpflichten. Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit fort.

### § 6
### Rechtmäßigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten

(1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:

a) Dieses Gesetz oder eine andere kirchliche oder eine staatliche Rechtsvorschrift erlaubt sie oder ordnet sie an;
b) die betroffene Person hat in die Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke eingewilligt;
c) die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen;
d) die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der Verantwortliche unterliegt;
e) die Verarbeitung ist erforderlich, um lebenswichtige Interessen der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person zu schützen;
f) die Verarbeitung ist für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich, die im kirchlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde;
g) die Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen, insbesondere dann, wenn es sich bei der betroffenen Person um einen Minderjährigen handelt. Lit. g) gilt nicht für die von öffentlich-rechtlich organisierten kirchlichen Stellen in Erfüllung ihrer Aufgaben vorgenommene Verarbeitung.

(2) Die Verarbeitung für einen anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die personenbezogenen Daten erhoben wurden, ist nur rechtmäßig, wenn

a) eine Rechtsvorschrift dies vorsieht oder zwingend voraussetzt und kirchliche Interessen nicht entgegenstehen,
b) die betroffene Person eingewilligt hat,
c) offensichtlich ist, dass es im Interesse der betroffenen Person liegt, und kein Grund zu der Annahme besteht, dass sie in Kenntnis des anderen Zwecks ihre Einwilligung verweigern würde,
d) Angaben der betroffenen Person überprüft werden müssen, weil tatsächliche Anhaltspunkte für deren Unrichtigkeit bestehen,
e) die Daten allgemein zugänglich sind oder der Verantwortliche sie veröffentlichen dürfte, es sei denn, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Zweckänderung offensichtlich überwiegt,

f) es zur Abwehr einer Gefahr für die öffentliche Sicherheit oder erheblicher Nachteile für das Gemeinwohl oder zur Wahrung erheblicher Belange des Gemeinwohls erforderlich ist,
g) es zur Verfolgung von Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, zur Vollstreckung oder zum Vollzug von Strafen oder Maßnahmen im Sinne des § 11 Absatz 1 Nr. 8 des Strafgesetzbuches oder von Erziehungsmaßregeln oder Zuchtmitteln im Sinne des Jugendgerichtsgesetzes oder zur Vollstreckung von Bußgeldentscheidungen erforderlich ist,
h) es zur Abwehr einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte eines Dritten erforderlich ist,
i) es zur Durchführung wissenschaftlicher Forschung erforderlich ist, das wissenschaftliche Interesse an der Durchführung des Forschungsvorhabens das Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Zweckänderung erheblich überwiegt und der Zweck der Forschung auf andere Weise nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand erreicht werden kann oder
j) der Auftrag der Kirche oder die Glaubwürdigkeit ihres Dienstes dies erfordert.

(3) Eine Verarbeitung für andere Zwecke liegt nicht vor, wenn sie der Wahrnehmung von Aufsichts- und Kontrollbefugnissen, der Rechnungsprüfung, der Revision, der Durchführung von Organisationsuntersuchungen für den Verantwortlichen, im kirchlichen Interesse liegenden Archivzwecken, wissenschaftlichen oder historischen Forschungszwecken oder statistischen Zwecken dient. Das gilt auch für die Verarbeitung zu Ausbildungs- und Prüfungszwecken durch den Verantwortlichen, soweit nicht überwiegende schutzwürdige Interessen der betroffenen Person entgegenstehen.

(4) Beruht die Verarbeitung zu einem anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die personenbezogenen Daten erhoben wurden, nicht auf der Einwilligung der betroffenen Person oder auf einer kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschrift, so ist die Verarbeitung nur rechtmäßig, wenn die Verarbeitung zu einem anderen Zweck mit demjenigen Zweck, zu dem die personenbezogenen Daten ursprünglich erhoben wurden, vereinbar ist.

(5) Personenbezogene Daten, die ausschließlich zu Zwecken der Datenschutzkontrolle, der Datensicherung oder zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebes einer Datenverarbeitungsanlage verarbeitet werden, dürfen nur für diese Zwecke verwendet werden.

(6) Die Verarbeitung von besonderen Kategorien personenbezogener Daten für andere Zwecke ist nur zulässig, wenn dies zur Durchführung wissenschaftlicher Forschung erforderlich ist, das kirchliche Interesse an der Durchführung des Forschungsvorhabens das Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Zweckänderung erheblich überwiegt und der Zweck der Forschung auf andere Weise nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand erreicht werden kann. Bei dieser Abwägung ist im Rahmen des kirchlichen Interesses das wissenschaftliche Interesse an dem Forschungsvorhaben besonders zu berücksichtigen.

(7) Die Verarbeitung von besonderen Kategorien personenbezogener Daten zu den in § 11 Absatz 2 lit. h) und Absatz 3 genannten Zwecken richtet sich nach den für die in § 11 Absatz 2 lit. h) und Absatz 3 genannten Personen geltenden Geheimhaltungspflichten.

**§ 7**
**Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten**

(1) Personenbezogene Daten müssen

a) auf rechtmäßige und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden;
b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden;
c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein; insbesondere sind personenbezogene Daten zu anonymisieren oder zu pseudonymisieren, soweit dies nach dem Verwendungszweck möglich ist und der Aufwand nicht außer Verhältnis zum angestrebten Schutzzweck steht;

d) sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden;
e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist;
f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen.

(2) Der Verantwortliche ist für die Einhaltung der Grundsätze des Absatz 1 verantwortlich und muss dies nachweisen können.

**§ 8**
**Einwilligung**

(1) Wird die Einwilligung bei der betroffenen Person eingeholt, ist diese auf den Zweck der Verarbeitung sowie, soweit nach den Umständen des Einzelfalles erforderlich oder auf Verlangen, auf die Folgen der Verweigerung der Einwilligung hinzuweisen. Die Einwilligung ist nur wirksam, wenn sie auf der freien Entscheidung der betroffenen Person beruht.

(2) Die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Erfolgt die Einwilligung der betroffenen Person durch eine schriftliche Erklärung, die noch andere Sachverhalte betrifft, so muss das Ersuchen um Einwilligung in verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache so erfolgen, dass es von den anderen Sachverhalten klar zu unterscheiden ist. Teile der Erklärung sind dann nicht verbindlich, wenn sie einen Verstoß gegen dieses Gesetz darstellen.

(3) Im Bereich der wissenschaftlichen Forschung liegt ein besonderer Umstand im Sinne von Absatz 2 Satz 1 auch dann vor, wenn durch die Schriftform der bestimmte Forschungszweck erheblich beeinträchtigt würde. In diesem Fall sind der Hinweis nach Absatz 1 Satz 1 und die Gründe, aus denen sich die erhebliche Beeinträchtigung des bestimmten Forschungszweckes ergibt, schriftlich festzuhalten.

(4) Soweit besondere Kategorien personenbezogener Daten verarbeitet werden, muss sich die Einwilligung darüber hinaus ausdrücklich auf diese Daten beziehen.

(5) Beruht die Verarbeitung auf einer Einwilligung, muss der Verantwortliche nachweisen können, dass die betroffene Person in die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten eingewilligt hat.

(6) Die betroffene Person hat das Recht, ihre Einwilligung jederzeit zu widerrufen. Durch den Widerruf der Einwilligung wird die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung nicht berührt. Die betroffene Person wird vor Abgabe der Einwilligung hiervon in Kenntnis gesetzt. Der Widerruf der Einwilligung muss so einfach wie die Erteilung der Einwilligung sein.

(7) Bei der Beurteilung, ob die Einwilligung freiwillig erteilt wurde, muss dem Umstand Rechnung getragen werden, ob unter anderem die Erfüllung eines Vertrags, einschließlich der Erbringung einer Dienstleistung, von der Einwilligung zu einer Verarbeitung von personenbezogenen Daten abhängig ist, die für die Erfüllung des Vertrags nicht erforderlich sind.

(8) Personenbezogene Daten eines Minderjährigen, dem elektronisch eine Dienstleistung oder ein vergleichbares anderes Angebot von einer kirchlichen Stelle gemacht wird, dürfen nur verarbeitet werden, wenn der Minderjährige das sechzehnte Lebensjahr vollendet hat. Hat der Minderjährige das sechzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet, ist die Verarbeitung nur rechtmäßig, sofern und soweit diese Einwilligung durch den Personensorgeberechtigten erteilt wird. Der für die Verarbeitung Verantwortliche unternimmt unter Berücksichtigung der verfügbaren Technik angemessene Anstrengungen, um sich in solchen Fällen zu vergewissern, dass die Einwilligung durch den Personensorgeberechtigten oder mit dessen Zustimmung erteilt wurde. Hat der Minderjährige das dreizehnte Lebensjahr vollendet und handelt es sich ausschließlich um ein kostenfreies Beratungsangebot einer kirchlichen Stelle, so ist für die Verarbeitung der personenbe-

zogenen Daten des Minderjährigen eine Einwilligung durch den Personensorgeberechtigten oder dessen Zustimmung nicht erforderlich.

**§ 9**
**Offenlegung gegenüber kirchlichen und öffentlichen Stellen**

(1) Die Offenlegung personenbezogener Daten im Sinne des § 4 Ziffer 3. gegenüber kirchlichen Stellen im Geltungsbereich des § 3 ist zulässig, wenn

a) sie zur Erfüllung der in der Zuständigkeit der offenlegenden oder der empfangenden kirchlichen Stelle liegenden Aufgaben erforderlich ist und
b) die Voraussetzungen des § 6 vorliegen.

(2) Die Offenlegung personenbezogener Daten auf Ersuchen der empfangenden kirchlichen Stelle ist darüber hinaus nur zulässig, wenn dieses Verfahren unter Berücksichtigung der schutzwürdigen Interessen der betroffenen Person und der Aufgaben oder Geschäftszwecke der beteiligten kirchlichen Stellen angemessen ist.

(3) Die Verantwortung für die Zulässigkeit der Offenlegung trägt die offenlegende kirchliche Stelle. Erfolgt die Offenlegung auf Ersuchen der empfangenden kirchlichen Stelle, trägt diese die Verantwortung. In diesem Falle prüft die offenlegende kirchliche Stelle nur, ob das Ersuchen im Rahmen der Aufgaben der empfangenden kirchlichen Stelle liegt, es sei denn, dass besonderer Anlass zur Prüfung der Zulässigkeit der Offenlegung besteht.

(4) Die empfangende kirchliche Stelle darf die offengelegten Daten für den Zweck verarbeiten, zu dessen Erfüllung sie ihr offengelegt werden. Eine Verarbeitung für andere Zwecke ist nur unter den Voraussetzungen des § 6 Absatz 2 zulässig.

(5) Für die Offenlegung personenbezogener Daten gegenüber öffentlichen Stellen gelten die Absätze 1 bis 4 entsprechend, sofern sichergestellt ist, dass bei der empfangenden öffentlichen Stelle ausreichende Datenschutzmaßnahmen getroffen werden.

(6) Sind mit personenbezogenen Daten, die nach Absatz 1 und Absatz 2 offengelegt werden dürfen, weitere personenbezogene Daten der betroffenen Person oder eines Dritten in Akten so verbunden, dass eine Trennung nicht oder nur mit unvertretbarem Aufwand möglich ist, so ist die Offenlegung auch dieser Daten zulässig, soweit nicht berechtigte Interessen der betroffenen Person oder eines Dritten an deren Geheimhaltung offensichtlich überwiegen; eine Verarbeitung dieser Daten durch die empfangende kirchliche Stelle ist unzulässig.

(7) Absatz 6 gilt entsprechend, wenn personenbezogene Daten innerhalb einer kirchlichen Stelle offengelegt werden.

**§ 10**
**Offenlegung gegenüber nicht kirchlichen und nicht öffentlichen Stellen**

(1) Die Offenlegung personenbezogener Daten gegenüber nicht kirchlichen Stellen, nicht öffentlichen Stellen oder sonstigen Empfängern ist zulässig, wenn

a) sie zur Erfüllung der in der Zuständigkeit der offenlegenden kirchlichen Stelle liegenden Aufgaben erforderlich ist und die Voraussetzungen vorliegen, die eine Verarbeitung nach § 6 zulassen würden, oder
b) der Empfänger ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis der offenzulegenden Daten glaubhaft darlegt und die betroffene Person kein schutzwürdiges Interesse an dem Ausschluss der Offenlegung hat, es sei denn, dass Grund zu der Annahme besteht, dass durch die Offenlegung die Wahrnehmung des Auftrags der Kirche gefährdet würde.

(2) Die Verantwortung für die Zulässigkeit der Offenlegung trägt die offenlegende kirchliche Stelle.

(3) In den Fällen der Offenlegung nach Absatz 1 lit. b) unterrichtet die offenlegende kirchliche Stelle die betroffene Person von der Offenlegung ihrer Daten. Dies gilt nicht, wenn damit zu rechnen ist, dass sie davon auf andere Weise Kenntnis erlangt, wenn die Unterrichtung wegen der Art der personenbezogenen Daten unter Berücksichtigung der schutzwürdigen Interessen der be-

troffenen Person nicht geboten erscheint, wenn die Unterrichtung die öffentliche Sicherheit gefährden oder dem kirchlichen Wohl Nachteile bereiten würde.

(4) Der Empfänger darf die offengelegten Daten nur für den Zweck verarbeiten, zu dessen Erfüllung sie ihm gegenüber offengelegt werden. Die offenlegende kirchliche Stelle hat ihn darauf hinzuweisen. Eine Verarbeitung für andere Zwecke ist zulässig, wenn eine Offenlegung nach Absatz 1 zulässig wäre und die offenlegende kirchliche Stelle zugestimmt hat.

**§ 11**
**Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten**

(1) Die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten ist untersagt.

(2) Absatz 1 gilt nicht in folgenden Fällen:

a) Die betroffene Person hat in die Verarbeitung der genannten personenbezogenen Daten für einen oder mehrere festgelegte Zwecke ausdrücklich eingewilligt,
b) die Verarbeitung ist erforderlich, damit der Verantwortliche oder die betroffene Person die ihm bzw. ihr aus dem Arbeitsrecht und dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte ausüben und seinen bzw. ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach kirchlichem oder staatlichen Recht oder nach einer Dienstvereinbarung nach der Mitarbeitervertretungsordnung, die geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Person vorsehen, zulässig ist,
c) die Verarbeitung ist zum Schutz lebenswichtiger Interessen der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person erforderlich und die betroffene Person ist aus körperlichen oder rechtlichen Gründen außerstande, ihre Einwilligung zu geben,
d) die Verarbeitung erfolgt durch eine kirchliche Stelle im Rahmen ihrer rechtmäßigen Tätigkeiten und unter der Voraussetzung, dass sich die Verarbeitung ausschließlich auf die Mitglieder oder ehemalige Mitglieder der kirchlichen Einrichtung oder auf Personen, die im Zusammenhang mit deren Tätigkeitszweck regelmäßige Kontakte mit ihr unterhalten, bezieht und die personenbezogenen Daten nicht ohne Einwilligung der betroffenen Personen nach außen offengelegt werden,
e) die Verarbeitung bezieht sich auf personenbezogene Daten, die die betroffene Person offensichtlich öffentlich gemacht hat,
f) die Verarbeitung ist zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen oder bei Handlungen der kirchlichen Gerichte im Rahmen ihrer justiziellen Tätigkeit erforderlich,
g) die Verarbeitung ist auf der Grundlage kirchlichen Rechts, das in angemessenem Verhältnis zu dem verfolgten Ziel steht, den Wesensgehalt des Rechts auf Datenschutz wahrt und angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Grundrechte und Interessen der betroffenen Person vorsieht, aus Gründen eines erheblichen kirchlichen Interesses erforderlich,
h) die Verarbeitung ist für Zwecke der Gesundheitsvorsorge oder der Arbeitsmedizin, für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten, für die medizinische Diagnostik, die Versorgung oder Behandlung im Gesundheits- oder Sozialbereich oder für die Verwaltung von Systemen und Diensten im Gesundheits- oder Sozialbereich auf der Grundlage des kirchlichen oder staatlichen Rechts oder aufgrund eines Vertrags mit einem Angehörigen eines Gesundheitsberufs und vorbehaltlich der in Absatz 3 genannten Bedingungen und Garantien erforderlich,
i) die Verarbeitung ist aus Gründen des öffentlichen Interesses im Bereich der öffentlichen Gesundheit oder zur Gewährleistung hoher Qualitäts- und Sicherheitsstandards bei der Gesundheitsversorgung und bei Arzneimitteln und Medizinprodukten, auf der Grundlage kirchlichen oder staatlichen Rechts, das angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Rechte und Freiheiten der betroffenen Person, insbesondere des Berufsgeheimnisses, vorsieht, erforderlich, oder
j) die Verarbeitung ist auf der Grundlage des kirchlichen oder staatlichen Rechts, das in angemessenem Verhältnis zu dem verfolgten Ziel steht, den Wesensgehalt des Rechts auf Datenschutz wahrt und angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Grundrechte und Interessen der betroffenen Person vorsieht, für im kirchlichen Interesse liegende Archivzwecke, für wissenschaftliche oder historische Forschungszwecke oder für statistische Zwecke erforderlich.

(3) Die in Absatz 1 genannten personenbezogenen Daten dürfen zu den in Absatz 2 lit. h) genannten Zwecken verarbeitet werden, wenn diese Daten von Fachpersonal oder unter dessen Verantwortung verarbeitet werden und dieses Fachpersonal nach dem kirchlichen oder staatlichen Recht dem Berufsgeheimnis unterliegt, oder wenn die Verarbeitung durch eine andere Person erfolgt, die ebenfalls nach kirchlichem oder staatlichem Recht einer Geheimhaltungspflicht unterliegt.

(4) In den Fällen des Absatzes 2 sind unter Berücksichtigung des Stands der Technik, der Implementierungskosten und der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung sowie der unterschiedlichen Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere der mit der Verarbeitung verbundenen Risiken für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person vorzusehen.

**§ 12**
**Verarbeitung von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten**

Die Verarbeitung personenbezogener Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten oder damit zusammenhängende Sicherungsmaßregeln aufgrund von § 6 Absatz 1 ist nur zulässig, wenn dies nach kirchlichem oder staatlichem Recht zulässig ist.

**§ 13**
**Verarbeitung, für die eine Identifizierung der betroffenen Person nicht erforderlich ist**

(1) Ist für die Zwecke, für die ein Verantwortlicher personenbezogene Daten verarbeitet, die Identifizierung der betroffenen Person durch den Verantwortlichen nicht oder nicht mehr erforderlich, so ist dieser nicht verpflichtet, zur bloßen Einhaltung dieses Gesetzes zusätzliche Informationen aufzubewahren, einzuholen oder zu verarbeiten, um die betroffene Person zu identifizieren.

(2) Kann der Verantwortliche in Fällen gemäß Absatz 1 nachweisen, dass er nicht in der Lage ist, die betroffene Person zu identifizieren, so unterrichtet er die betroffene Person hierüber, sofern möglich. In diesen Fällen finden die §§ 17 bis 22 keine Anwendung, es sei denn, die betroffene Person stellt zur Ausübung ihrer in diesen Bestimmungen niedergelegten Rechte zusätzliche Informationen bereit, die ihre Identifizierung ermöglichen.

## Kapitel 3
## Informationspflichten des Verantwortlichen und Rechte der betroffenen Person

### Abschnitt 1
### Informationspflichten des Verantwortlichen

**§ 14**
**Transparente Information, Kommunikation und Modalitäten für die Ausübung der Rechte der betroffenen Person**

(1) Der Verantwortliche trifft geeignete Maßnahmen, um der betroffenen Person innerhalb einer angemessenen Frist alle Informationen gemäß den §§ 15 und 16 und alle Mitteilungen gemäß den §§ 17 bis 24 und 34, die sich auf die Verarbeitung beziehen, in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache, ggf. auch mit standardisierten Bildsymbolen, zu übermitteln; dies gilt insbesondere für Informationen, die sich speziell an Minderjährige richten. Die Übermittlung der Informationen erfolgt schriftlich oder in anderer Form, gegebenenfalls auch elektronisch. Falls von der betroffenen Person verlangt, kann die Information mündlich erteilt werden, sofern die Identität der betroffenen Person in anderer Form nachgewiesen wurde.

(2) Der Verantwortliche erleichtert der betroffenen Person die Ausübung ihrer Rechte gemäß den §§ 17 bis 24. In den Fällen des § 13 Absatz 2 darf sich der Verantwortliche nur dann weigern, aufgrund des Antrags der betroffenen Person auf Wahrnehmung ihrer Rechte gemäß den §§ 17 bis 24 tätig zu werden, wenn er glaubhaft macht, dass er nicht in der Lage ist, die betroffene Person zu identifizieren.

(3) Der Verantwortliche stellt der betroffenen Person Informationen über die auf Antrag gemäß den §§ 17 bis 24 ergriffenen Maßnahmen unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags zur Verfügung. Diese Frist kann um weitere zwei Monate verlängert werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Komplexität und der Anzahl von Anträgen erforderlich ist. Der Verantwortliche unterrichtet die betroffene Person innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags über eine Fristverlängerung, zusammen mit den Gründen für die Verzögerung. Stellt die betroffene Person den Antrag elektronisch, so ist sie nach Möglichkeit auf elektronischem Weg zu unterrichten, sofern sie nichts anderes angibt.

(4) Wird der Verantwortliche auf den Antrag der betroffenen Person hin nicht tätig, so unterrichtet er die betroffene Person ohne Verzögerung, spätestens aber innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags über die Gründe hierfür und über die Möglichkeit, bei der Datenschutzaufsicht Beschwerde zu erheben oder einen gerichtlichen Rechtsbehelf einzulegen.

(5) Informationen gemäß den §§ 15 und 16 sowie alle Mitteilungen und Maßnahmen gemäß den §§ 17 bis 24 und 34 werden unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Bei offenkundig unbegründeten oder – insbesondere im Fall von häufiger Wiederholung – exzessiven Anträgen einer betroffenen Person kann der Verantwortliche

a) ein angemessenes Entgelt verlangen, bei dem die Verwaltungskosten für die Unterrichtung oder die Mitteilung oder die Durchführung der beantragten Maßnahme berücksichtigt werden, oder
b) sich weigern, aufgrund des Antrags tätig zu werden.

Der Verantwortliche hat den Nachweis für den offenkundig unbegründeten oder exzessiven Charakter des Antrags zu erbringen.

(6) Hat der Verantwortliche begründete Zweifel an der Identität der natürlichen Person, die den Antrag gemäß den §§ 17 bis 23 stellt, so kann er unbeschadet des § 13 zusätzliche Informationen anfordern, die zur Bestätigung der Identität der betroffenen Person erforderlich sind.

**§ 15**
**Informationspflicht bei unmittelbarer Datenerhebung**

(1) Werden personenbezogene Daten bei der betroffenen Person erhoben, so teilt der Verantwortliche der betroffenen Person zum Zeitpunkt der Erhebung dieser Daten Folgendes mit:

a) den Namen und die Kontaktdaten des Verantwortlichen sowie gegebenenfalls seines Vertreters;
b) gegebenenfalls die Kontaktdaten des betrieblichen Datenschutzbeauftragten;
c) die Zwecke, für die die personenbezogenen Daten verarbeitet werden sollen, sowie die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung;
d) wenn die Verarbeitung auf § 6 Absatz 1 lit. g) beruht, die berechtigten Interessen, die von dem Verantwortlichen oder einem Dritten verfolgt werden;
e) gegebenenfalls die Empfänger oder Kategorien von Empfängern der personenbezogenen Daten und
f) gegebenenfalls die Absicht des Verantwortlichen, die personenbezogenen Daten an oder in ein Drittland oder an eine internationale Organisation zu übermitteln sowie das Vorhandensein oder das Fehlen eines Angemessenheitsbeschlusses der Europäischen Kommission oder im Falle von Übermittlungen gemäß § 40 einen Verweis auf die geeigneten oder angemessenen Garantien und die Möglichkeit, wie eine Kopie von ihnen zu erhalten ist oder wo sie verfügbar sind.

(2) Zusätzlich zu den Informationen gemäß Absatz 1 stellt der Verantwortliche der betroffenen Person zum Zeitpunkt der Erhebung dieser Daten folgende weitere Informationen zur Verfügung, die notwendig sind, um eine faire und transparente Verarbeitung zu gewährleisten:

a) die Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer;
b) das Bestehen eines Rechts auf Auskunft seitens des Verantwortlichen über die betreffenden personenbezogenen Daten sowie auf Berichtigung oder Löschung oder auf Ein-

schränkung der Verarbeitung oder eines Widerspruchsrechts gegen die Verarbeitung sowie des Rechts auf Datenübertragbarkeit;

c) wenn die Verarbeitung auf § 6 Absatz 1 lit. b) oder § 11 Absatz 2 lit. a) beruht, das Bestehen eines Rechts, die Einwilligung jederzeit zu widerrufen, ohne dass die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung berührt wird;

d) das Bestehen eines Beschwerderechts bei der Datenschutzaufsicht;

e) ob die Bereitstellung der personenbezogenen Daten gesetzlich oder vertraglich vorgeschrieben oder für einen Vertragsabschluss erforderlich ist, ob die betroffene Person verpflichtet ist, die personenbezogenen Daten bereitzustellen, und welche mögliche Folgen die Nichtbereitstellung hätte und

f) das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß § 24 Absätze 1 und 4 und – zumindest in diesen Fällen – aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person.

(3) Beabsichtigt der Verantwortliche, die personenbezogenen Daten für einen anderen Zweck weiterzuverarbeiten als den, für den die personenbezogenen Daten erhoben wurden, so stellt er der betroffenen Person vor dieser Weiterverarbeitung Informationen über diesen anderen Zweck und alle anderen maßgeblichen Informationen gemäß Absatz 2 zur Verfügung.

(4) Die Absätze 1 bis 3 finden keine Anwendung, wenn und soweit die betroffene Person bereits über die Informationen verfügt oder die Informationserteilung an die betroffene Person einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde und das Interesse der betroffenen Person an der Informationserteilung nach den Umständen des Einzelfalls, insbesondere wegen des Zusammenhangs, in dem die Daten erhoben wurden, als gering anzusehen ist.

(5) Die Absätze 1 bis 3 finden auch dann keine Anwendung,

a) wenn und soweit die Daten oder die Tatsache ihrer Speicherung aufgrund einer speziellen Rechtsvorschrift oder wegen überwiegender berechtigter Interessen Dritter geheim gehalten werden müssen und das Interesse der betroffenen Person an der Auskunftserteilung zurücktreten muss,

b) wenn die Erteilung der Information die Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung rechtlicher Ansprüche beeinträchtigen würde und die Interessen des Verantwortlichen an der Nichterteilung der Information die Interessen der betroffenen Person überwiegen oder

c) wenn durch die Auskunft die Wahrnehmung des Auftrags der Kirche gefährdet wird.

**§ 16**
**Informationspflicht bei mittelbarer Datenerhebung**

(1) Werden personenbezogene Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben, so teilt der Verantwortliche der betroffenen Person über die in § 15 Absätze 1 und 2 genannten Informationen hinaus mit

a) die zu ihr erhobenen Daten und

b) aus welcher Quelle die personenbezogenen Daten stammen und gegebenenfalls, ob sie aus öffentlich zugänglichen Quellen stammen.

(2) Der Verantwortliche erteilt die Informationen

a) unter Berücksichtigung der spezifischen Umstände der Verarbeitung der personenbezogenen Daten innerhalb einer angemessenen Frist nach Erlangung der personenbezogenen Daten, längstens jedoch innerhalb eines Monats,

b) falls die personenbezogenen Daten zur Kommunikation mit der betroffenen Person verwendet werden sollen, spätestens zum Zeitpunkt der ersten Mitteilung an sie, oder,

c) falls die Offenlegung an einen anderen Empfänger beabsichtigt ist, spätestens zum Zeitpunkt der ersten Offenlegung.

(3) Beabsichtigt der Verantwortliche, die personenbezogenen Daten für einen anderen Zweck weiterzuverarbeiten als den, für den die personenbezogenen Daten erlangt wurden, so stellt er der

betroffenen Person vor dieser Weiterverarbeitung Informationen über diesen anderen Zweck und alle anderen maßgeblichen Informationen gemäß Absatz 1 zur Verfügung.

(4) Die Absätze 1 bis 3 finden keine Anwendung, wenn und soweit

a) die betroffene Person bereits über die Informationen verfügt,
b) die Erteilung dieser Informationen sich als unmöglich erweist oder einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde; dies gilt insbesondere für die Verarbeitung für im kirchlichen Interesse liegende Archivzwecke, für wissenschaftliche oder historische Forschungszwecke oder für statistische Zwecke oder soweit die in Absatz 1 genannte Pflicht voraussichtlich die Verwirklichung der Ziele dieser Verarbeitung unmöglich macht oder ernsthaft beeinträchtigt. In diesen Fällen ergreift der Verantwortliche geeignete Maßnahmen zum Schutz der Rechte und Freiheiten sowie der berechtigten Interessen der betroffenen Person, einschließlich der Bereitstellung dieser Informationen für die Öffentlichkeit,
c) die Erlangung oder Offenlegung durch kirchliche Rechtsvorschriften, denen der Verantwortliche unterliegt und die geeignete Maßnahmen zum Schutz der berechtigten Interessen der betroffenen Person vorsehen, ausdrücklich geregelt ist oder
d) die personenbezogenen Daten gemäß dem staatlichen oder dem kirchlichen Recht dem Berufsgeheimnis, einschließlich einer satzungsmäßigen Geheimhaltungspflicht, unterliegen und daher vertraulich behandelt werden müssen.

(5) Die Absätze 1 bis 3 finden keine Anwendung, wenn die Erteilung der Information

a) im Falle einer kirchlichen Stelle im Sinne des § 3 Abs. 1 lit. a)

(1) die ordnungsgemäße Erfüllung der in der Zuständigkeit des Verantwortlichen liegenden Aufgaben gefährden würde oder
(2) die Information dem kirchlichen Wohl Nachteile bereiten würde und deswegen das Interesse der betroffenen Person an der Informationserteilung zurücktreten muss,

b) im Fall einer kirchlichen Stelle im Sinne des § 3 Absatz 1 lit. b) oder c) die Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung zivilrechtlicher Ansprüche beeinträchtigen würde und nicht das Interesse der betroffenen Person an der Informationserteilung überwiegt.

(6) Unterbleibt eine Information der betroffenen Person nach Maßgabe des Absatzes 1, ergreift der Verantwortliche geeignete Maßnahmen zum Schutz der berechtigten Interessen der betroffenen Person. Der Verantwortliche hält schriftlich fest, aus welchen Gründen er von einer Information abgesehen hat.

## Abschnitt 2
## Rechte der betroffenen Person

### § 17
### Auskunftsrecht der betroffenen Person

(1) Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen eine Auskunft darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden; ist dies der Fall, so hat sie ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und auf folgende Informationen:

a) die Verarbeitungszwecke;
b) die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden;
c) die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden, insbesondere bei Empfängern in Drittländern oder bei internationalen Organisationen;
d) falls möglich die geplante Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden, oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer;
e) das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der sie betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch den Verantwortlichen oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung;
f) das Bestehen eines Beschwerderechts bei der Datenschutzaufsicht;

g) wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben werden, alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten;
h) das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß § 24 Absätze 1 und 4 und – zumindest in diesen Fällen – aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person.

(2) Werden personenbezogene Daten an oder in ein Drittland oder an eine internationale Organisation übermittelt, so hat die betroffene Person das Recht, über die geeigneten Garantien gemäß § 40 im Zusammenhang mit der Übermittlung unterrichtet zu werden.

(3) Der Verantwortliche stellt eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung. Für alle weiteren Kopien, die die betroffene Person beantragt, kann der Verantwortliche ein angemessenes Entgelt auf der Grundlage der Verwaltungskosten verlangen. Stellt die betroffene Person den Antrag elektronisch, so sind die Informationen in einem gängigen elektronischen Format zur Verfügung zu stellen, sofern sie nichts anderes angibt.

(4) Das Recht auf Erhalt einer Kopie gemäß Absatz 3 darf die Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigen.

(5) Das Recht auf Auskunft der betroffenen Person gegenüber einem kirchlichen Archiv besteht nicht, wenn das Archivgut nicht durch den Namen der Person erschlossen ist oder keine Angaben gemacht werden, die das Auffinden des betreffenden Archivguts mit vertretbarem Verwaltungsaufwand ermöglichen.

(6) Das Recht auf Auskunft der betroffenen Person besteht ergänzend zu Absatz 5 nicht, wenn

a) die betroffene Person nach § 15 Absatz 4 oder 5 oder nach § 16 Absatz 5 nicht zu informieren ist oder
b) die Daten

(1) nur deshalb gespeichert sind, weil sie aufgrund gesetzlicher oder satzungsmäßiger Aufbewahrungsvorschriften nicht gelöscht werden dürfen oder
(2) ausschließlich Zwecken der Datensicherung oder der Datenschutzkontrolle dienen

und die Auskunftserteilung einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde sowie eine Verarbeitung zu anderen Zwecken durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ausgeschlossen ist.

(7) Die Gründe der Auskunftsverweigerung sind zu dokumentieren. Die Ablehnung der Auskunftserteilung ist gegenüber der betroffenen Person zu begründen, soweit nicht durch die Mitteilung der tatsächlichen oder rechtlichen Gründe, auf die die Entscheidung gestützt wird, der mit der Auskunftsverweigerung verfolgte Zweck gefährdet würde. Die zum Zweck der Auskunftserteilung an die betroffene Person und zu deren Vorbereitung gespeicherte Daten dürfen nur für diesen Zweck sowie für Zwecke der Datenschutzkontrolle verarbeitet werden; für andere Zwecke ist die Verarbeitung nach Maßgabe des § 20 einzuschränken.

(8) Wird der betroffenen Person durch eine kirchliche Stelle im Sinne des § 3 Absatz 1 lit. a) keine Auskunft erteilt, so ist sie auf Verlangen dem Diözesandatenschutzbeauftragten zu erteilen, soweit nicht die Bischöfliche Behörde im Einzelfall feststellt, dass dadurch kirchliche Interessen erheblich beeinträchtigt würden.

(9) Das Recht der betroffenen Person auf Auskunft über personenbezogene Daten, die durch eine kirchliche Stelle im Sinne des § 3 Absatz 1 lit. a) weder automatisiert verarbeitet noch nicht automatisiert verarbeitet und in einem Dateisystem gespeichert werden, besteht nur, soweit die betroffene Person Angaben macht, die das Auffinden der Daten ermöglichen, und der für die Erteilung der Auskunft erforderliche Aufwand nicht außer Verhältnis zu dem von der betroffenen Person geltend gemachten Informationsinteresse steht.

**§ 18**
**Recht auf Berichtigung**

(1) Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen unverzüglich die Berichtigung sie betreffender unrichtiger personenbezogener Daten zu verlangen. Unter Berücksichtigung der Zwecke der Verarbeitung hat die betroffene Person das Recht, die Vervollständigung unvollständiger personenbezogener Daten – auch mittels einer ergänzenden Erklärung – zu verlangen.

(2) Das Recht auf Berichtigung besteht nicht, wenn die personenbezogenen Daten zu Archivzwecken im kirchlichen Interesse verarbeitet werden. Bestreitet die betroffene Person die Richtigkeit der personenbezogenen Daten, ist ihr die Möglichkeit einer Gegendarstellung einzuräumen. Das zuständige Archiv ist verpflichtet, die Gegendarstellung den Unterlagen hinzuzufügen.

**§ 19**
**Recht auf Löschung**

(1) Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen zu verlangen, dass sie betreffende personenbezogene Daten unverzüglich gelöscht werden, und der Verantwortliche ist verpflichtet, personenbezogene Daten unverzüglich zu löschen, sofern einer der folgenden Gründe zutrifft:

a) die personenbezogenen Daten sind für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig;
b) die betroffene Person widerruft ihre Einwilligung, auf die sich die Verarbeitung gemäß § 6 Absatz 1 lit. b) oder § 11 Absatz 2 lit. a) stützte, und es fehlt an einer anderweitigen Rechtsgrundlage für die Verarbeitung;
c) die betroffene Person legt gemäß § 23 Absatz 1 Widerspruch gegen die Verarbeitung ein und es liegen keine vorrangigen berechtigten Gründe für die Verarbeitung vor, oder die betroffene Person legt gemäß § 23 Absatz 2 Widerspruch gegen die Verarbeitung ein;
d) die personenbezogenen Daten wurden unrechtmäßig verarbeitet;
e) die Löschung der personenbezogenen Daten ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung nach dem staatlichen oder dem kirchlichen Recht erforderlich, dem der Verantwortliche unterliegt.

(2) Hat der Verantwortliche die personenbezogenen Daten öffentlich gemacht und ist er gemäß Absatz 1 zu deren Löschung verpflichtet, so trifft er unter Berücksichtigung der verfügbaren Technologie und der Implementierungskosten angemessene Maßnahmen, auch technischer Art, um für die Datenverarbeitung Verantwortliche, die die personenbezogenen Daten verarbeiten, darüber zu informieren, dass eine betroffene Person von ihnen die Löschung aller Links zu diesen personenbezogenen Daten oder von Kopien oder Replikationen dieser personenbezogenen Daten verlangt hat.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht, soweit die Verarbeitung erforderlich ist

a) zur Ausübung des Rechts auf freie Meinungsäußerung und Information;
b) zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung, die die Verarbeitung nach kirchlichem oder staatlichem Recht, dem der Verantwortliche unterliegt, erfordert, oder zur Wahrnehmung einer Aufgabe, die im kirchlichen Interesse liegt oder in Ausübung hoheitlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde;
c) aus Gründen des öffentlichen Interesses im Bereich der öffentlichen Gesundheit gemäß § 11 Absatz 2 lit. h) und i) sowie § 11 Absatz 3;
d) für im kirchlichem Interesse liegende Archivzwecke, wissenschaftliche oder historische Forschungszwecke oder für statistische Zwecke, soweit das in Absatz 1 genannte Recht voraussichtlich die Verwirklichung der Ziele dieser Verarbeitung unmöglich macht oder ernsthaft beeinträchtigt, oder
e) zur Geltendmachung von Rechtsansprüchen sowie zur Ausübung oder Verteidigung von Rechten.

(4) Ist eine Löschung wegen der besonderen Art der Speicherung nicht oder nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand möglich, tritt an die Stelle des Rechts auf Löschung das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung gemäß § 20. Dies gilt nicht, wenn die personenbezogenen Daten unrechtmäßig verarbeitet wurden. Als Einschränkung der Verarbeitung gelten auch die Sperrung und die Eintragung eines Sperrvermerks.

**§ 20**
**Recht auf Einschränkung der Verarbeitung**

(1) Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen die Einschränkung der Verarbeitung zu verlangen, wenn eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

a) die Richtigkeit der personenbezogenen Daten wird von der betroffenen Person bestritten, und zwar für eine Dauer, die es dem Verantwortlichen ermöglicht, die Richtigkeit der personenbezogenen Daten zu überprüfen;
b) die Verarbeitung ist unrechtmäßig und die betroffene Person lehnt die Löschung der personenbezogenen Daten ab und verlangt stattdessen die Einschränkung der Nutzung der personenbezogenen Daten;
c) der Verantwortliche benötigt die personenbezogenen Daten für die Zwecke der Verarbeitung nicht länger, die betroffene Person benötigt sie jedoch zur Geltendmachung von Rechtsansprüchen oder zur Ausübung oder Verteidigung von Rechten oder
d) die betroffene Person hat Widerspruch gegen die Verarbeitung gemäß § 23 eingelegt und es steht noch nicht fest, ob die berechtigten Gründe des Verantwortlichen gegenüber denen der betroffenen Person überwiegen.

(2) Wurde die Verarbeitung gemäß Absatz 1 eingeschränkt, so dürfen diese personenbezogenen Daten – von ihrer Speicherung abgesehen – nur mit Einwilligung der betroffenen Person oder zur Geltendmachung von Rechtsansprüchen oder zur Ausübung oder Verteidigung von Rechten oder zum Schutz der Rechte einer anderen natürlichen oder juristischen Person oder aus Gründen eines wichtigen kirchlichen Interesses verarbeitet werden.

(3) Eine betroffene Person, die eine Einschränkung der Verarbeitung gemäß Absatz 1 erwirkt hat, wird von dem Verantwortlichen unterrichtet, bevor die Einschränkung aufgehoben wird.

(4) Die in Absatz 1 lit. a), b) und d) vorgesehenen Rechte bestehen nicht, soweit diese Rechte voraussichtlich die Verwirklichung der im kirchlichen Interesse liegenden Archivzwecke unmöglich machen oder ernsthaft beeinträchtigen und die Ausnahmen für die Erfüllung dieser Zwecke erforderlich sind.

**§ 21**
**Mitteilungspflicht im Zusammenhang mit der Berichtigung oder Löschung personenbezogener Daten oder der Einschränkung der Verarbeitung**

Der Verantwortliche teilt allen Empfängern, denen personenbezogene Daten offengelegt wurden, jede Berichtigung oder Löschung der personenbezogenen Daten oder eine Einschränkung der Verarbeitung nach §§ 18, 19 Absatz 1 und 20 mit, es sei denn, dies erweist sich als unmöglich oder ist mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden. Der Verantwortliche unterrichtet die betroffene Person über diese Empfänger, wenn die betroffene Person dies verlangt.

**§ 22**
**Recht auf Datenübertragbarkeit**

(1) Die betroffene Person hat das Recht, die sie betreffenden personenbezogenen Daten, die sie einem Verantwortlichen bereitgestellt hat, in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu erhalten, und sie hat das Recht, diese Daten einem anderen Verantwortlichen ohne Behinderung durch den Verantwortlichen, dem die personenbezogenen Daten bereitgestellt wurden, zu übermitteln, sofern

a) die Verarbeitung auf einer Einwilligung gemäß § 6 Absatz 1 lit. b) oder § 11 Absatz 2 lit. a) oder auf einem Vertrag gemäß § 6 Absatz 1 lit. c) beruht und
b) die Verarbeitung mithilfe automatisierter Verfahren erfolgt.

(2) Bei der Ausübung ihres Rechts auf Datenübertragbarkeit gemäß Absatz 1 hat die betroffene Person das Recht zu erwirken, dass die personenbezogenen Daten direkt von einem Verantwortlichen einem anderen Verantwortlichen übermittelt werden, soweit dies technisch machbar ist.

(3) Die Ausübung des Rechts nach Absatz 1 lässt § 19 unberührt. Dieses Recht gilt nicht für eine Verarbeitung, die für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich ist, die im kirchlichen Interesse liegt oder in Ausübung hoheitlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde.

(4) Das Recht gemäß Absatz 2 darf die Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigen.

(5) Das Recht auf Datenübertragbarkeit besteht nicht, soweit dieses Recht voraussichtlich die Verwirklichung der im kirchlichen Interesse liegenden Archivzwecke unmöglich macht oder ernsthaft beeinträchtigt und die Ausnahmen für die Erfüllung dieser Zwecke erforderlich sind.

**§ 23**
**Widerspruchsrecht**

(1) Die betroffene Person hat das Recht, aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, jederzeit gegen die Verarbeitung sie betreffender personenbezogener Daten, die aufgrund von § 6 Absatz 1 lit. f) oder g) erfolgt, Widerspruch einzulegen; dies gilt auch für ein auf diese Bestimmungen gestütztes Profiling. Der Verantwortliche verarbeitet die personenbezogenen Daten nicht mehr, es sei denn, er kann zwingende schutzwürdige Gründe für die Verarbeitung nachweisen, die die Interessen, Rechte und Freiheiten der betroffenen Person überwiegen, oder die Verarbeitung dient der Geltendmachung von Rechtsansprüchen oder der Ausübung oder Verteidigung von Rechten. Das Recht auf Widerspruch gegenüber einer Stelle im Sinne des § 3 Absatz 1 lit a) besteht nicht, soweit an der Verarbeitung ein zwingendes kirchliches Interesse besteht, das die Interessen der betroffenen Person überwiegt, oder eine Rechtsvorschrift zur Verarbeitung verpflichtet.

(2) Werden personenbezogene Daten verarbeitet, um Direktwerbung oder Fundraising zu betreiben, so hat die betroffene Person das Recht, jederzeit Widerspruch gegen die Verarbeitung sie betreffender personenbezogener Daten zum Zwecke derartiger Werbung einzulegen; dies gilt auch für das Profiling, soweit es mit solcher Direktwerbung in Verbindung steht.

(3) Widerspricht die betroffene Person der Verarbeitung für Zwecke der Direktwerbung, so werden die personenbezogenen Daten nicht mehr für diese Zwecke verarbeitet.

(4) Die betroffene Person muss spätestens zum Zeitpunkt der ersten Kommunikation mit ihr ausdrücklich auf das in den Absätzen 1 und 2 genannte Recht hingewiesen werden; dieser Hinweis hat in einer verständlichen und von anderen Informationen getrennten Form zu erfolgen.

(5) Die betroffene Person hat das Recht, aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, gegen die sie betreffende Verarbeitung sie betreffender personenbezogener Daten, die zu wissenschaftlichen oder historischen Forschungszwecken oder zu statistischen Zwecken erfolgt, Widerspruch einzulegen, es sei denn, die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer im kirchlichen Interesse liegenden Aufgabe erforderlich.

**§ 24**
**Automatisierte Entscheidungen im Einzelfall einschließlich Profiling**

(1) Die betroffene Person hat das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Profiling – beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn die Entscheidung

a) für den Abschluss oder die Erfüllung eines Vertrags zwischen der betroffenen Person und dem Verantwortlichen erforderlich ist,

b) aufgrund von kirchlichen Rechtsvorschriften, denen der Verantwortliche unterliegt, zulässig ist und diese Rechtsvorschriften angemessene Maßnahmen zur Wahrung der Rechte und Freiheiten sowie der berechtigten Interessen der betroffenen Person enthalten oder

c) mit ausdrücklicher Einwilligung der betroffenen Person erfolgt.

(3) In den in Absatz 2 lit. a) und c) genannten Fällen trifft der Verantwortliche angemessene Maßnahmen, um die Rechte und Freiheiten sowie die berechtigten Interessen der betroffenen Person zu wahren, wozu mindestens das Recht auf Erwirkung des Eingreifens einer Person seitens des Verantwortlichen, auf Darlegung des eigenen Standpunkts und auf Anfechtung der Entscheidung gehört.

(4) Entscheidungen nach Absatz 2 dürfen nicht auf besonderen Kategorien personenbezogener Daten beruhen, sofern nicht § 11 Absatz 2 lit. a) oder g) gilt und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Rechte und Freiheiten sowie der berechtigten Interessen der betroffenen Person getroffen wurden.

**§ 25**
**Unabdingbare Rechte der betroffenen Person**

(1) Die Rechte der betroffenen Person auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit oder Widerspruch können nicht durch Rechtsgeschäft ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(2) Sind die Daten der betroffenen Person automatisiert in einer Weise gespeichert, dass mehrere Verantwortliche speicherungsberechtigt sind, und ist die betroffene Person nicht in der Lage, festzustellen, welcher Verantwortliche die Daten gespeichert hat, so kann sie sich an jeden dieser Verantwortlichen wenden. Dieser Verantwortliche ist verpflichtet, das Vorbringen der betroffenen Person an den Verantwortlichen, der die Daten gespeichert hat, weiterzuleiten. Die betroffene Person ist über die Weiterleitung und den Verantwortlichen, an den weitergeleitet wurde, zu unterrichten.

**Kapitel 4**
**Verantwortlicher und Auftragsverarbeiter**

**Abschnitt 1**
**Technik und Organisation;**
**Auftragsverarbeitung**

**§ 26**
**Technische und organisatorische Maßnahmen**

(1) Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter haben unter Berücksichtigung unter anderem des Stands der Technik, der Implementierungskosten, der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung sowie der unterschiedlichen Eintrittswahrscheinlichkeiten und Schwere der Risiken für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, um ein dem Risiko angemessenes Schutzniveau zu gewährleisten und einen Nachweis hierüber führen zu können. Diese Maßnahmen schließen unter anderem ein:

a) die Pseudonymisierung, die Anonymisierung und die Verschlüsselung personenbezogener Daten;
b) die Fähigkeit, die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Belastbarkeit der Systeme und Dienste im Zusammenhang mit der Verarbeitung auf Dauer sicherzustellen;
c) die Fähigkeit, die Verfügbarkeit der personenbezogenen Daten und den Zugang zu ihnen bei einem physischen oder technischen Zwischenfall rasch wiederherzustellen;
d) ein Verfahren zur regelmäßigen Überprüfung, Bewertung und Evaluierung der Wirksamkeit der technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit der Verarbeitung.

(2) Bei der Beurteilung des angemessenen Schutzniveaus sind insbesondere die Risiken zu berücksichtigen, die mit der Verarbeitung verbunden sind, insbesondere durch – ob unbeabsichtigt oder unrechtmäßig – Vernichtung, Verlust, Veränderung, unbefugte Offenlegung von oder unbefugten Zugang zu personenbezogenen Daten, die übermittelt, gespeichert oder auf andere Weise verarbeitet wurden.

(3) Erforderlich sind Maßnahmen nur, wenn ihr Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zu dem angestrebten Schutzzweck steht.

(4) Die Einhaltung eines nach dem EU-Recht zertifizierten Verfahrens kann als Faktor herangezogen werden, um die Erfüllung der Pflichten des Verantwortlichen gemäß Absatz 1 nachzuweisen.

(5) Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter unternehmen Schritte um sicherzustellen, dass ihnen unterstellte Personen, die Zugang zu personenbezogenen Daten haben, diese nur auf Anweisung des Verantwortlichen verarbeiten, es sei denn, sie sind nach kirchlichem oder staatlichem Recht zur Verarbeitung verpflichtet.

**§ 27**
**Technikgestaltung und Voreinstellungen**

(1) Unter Berücksichtigung des Stands der Technik, der Implementierungskosten, der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung sowie der unterschiedlichen Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere der mit der Verarbeitung verbundenen Risiken für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen trifft der Verantwortliche sowohl zum Zeitpunkt der Festlegung der Mittel für die Verarbeitung als auch zum Zeitpunkt der eigentlichen Verarbeitung technische und organisatorische Maßnahmen, die geeignet sind, die Datenschutzgrundsätze wirksam umzusetzen und die notwendigen Garantien in die Verarbeitung aufzunehmen, um den Anforderungen dieses Gesetzes zu genügen und die Rechte der betroffenen Personen zu schützen.

(2) Der Verantwortliche trifft technische und organisatorische Maßnahmen, die geeignet sind, durch Voreinstellung grundsätzlich nur personenbezogene Daten, deren Verarbeitung für den jeweiligen bestimmten Verarbeitungszweck erforderlich ist, zu verarbeiten. Diese Verpflichtung gilt für die Menge der erhobenen personenbezogenen Daten, den Umfang ihrer Verarbeitung, ihre Speicherfrist und ihre Zugänglichkeit. Solche Maßnahmen müssen insbesondere geeignet sein, dass personenbezogene Daten durch Voreinstellungen nicht ohne Eingreifen der Person einer unbestimmten Zahl von natürlichen Personen zugänglich gemacht werden.

(3) Ein nach dem EU-Recht genehmigtes Zertifizierungsverfahren kann als Faktor herangezogen werden, um die Erfüllung der in den Absätzen 1 und 2 genannten Anforderungen nachzuweisen.

**§ 28**
**Gemeinsam Verantwortliche**

(1) Legen mehrere Verantwortliche gemeinsam die Zwecke der und die Mittel zur Verarbeitung fest, so sind sie gemeinsam Verantwortliche. Sie legen in einer Vereinbarung in transparenter Form fest, wer von ihnen welche Verpflichtungen gemäß diesem Gesetz erfüllt, insbesondere wer den Informationspflichten gemäß den §§ 15 und 16 nachkommt.

(2) Die Vereinbarung gemäß Absatz 1 enthält die jeweiligen tatsächlichen Funktionen und Beziehungen der gemeinsam Verantwortlichen gegenüber der betroffenen Person. Über den wesentlichen die Verarbeitung personenbezogener Daten betreffenden Inhalt der Vereinbarung wird die betroffene Person informiert.

(3) Ungeachtet der Einzelheiten der Vereinbarung gemäß Absatz 1 kann die betroffene Person ihre Rechte im Rahmen dieses Gesetzes bei und gegenüber jedem einzelnen der Verantwortlichen geltend machen.

**§ 29**
**Verarbeitung personenbezogener Daten im Auftrag**

(1) Erfolgt eine Verarbeitung im Auftrag eines Verantwortlichen, so arbeitet dieser nur mit Auftragsverarbeitern, die hinreichend Garantien dafür bieten, dass geeignete technische und organisatorische Maßnahmen so durchgeführt werden, dass die Verarbeitung im Einklang mit den Anforderungen dieses Gesetzes erfolgt und den Schutz der Rechte der betroffenen Person gewährleistet.

(2) Der Auftragsverarbeiter nimmt keinen weiteren Auftragsverarbeiter ohne vorherige gesonderte oder allgemeine schriftliche Genehmigung des Verantwortlichen in Anspruch. Im Fall einer allgemeinen schriftlichen Genehmigung informiert der Auftragsverarbeiter den Verantwortlichen immer über jede beabsichtigte Änderung in Bezug auf die Hinzuziehung oder die Ersetzung anderer Auftragsverarbeiter, wodurch der Verantwortliche die Möglichkeit erhält, gegen derartige Änderungen Einspruch zu erheben.

(3) Die Verarbeitung durch einen Auftragsverarbeiter erfolgt auf der Grundlage eines Vertrags oder eines anderen Rechtsinstruments nach dem kirchlichen Recht, dem Recht der Europäischen Union oder dem Recht ihrer Mitgliedstaaten, der bzw. das den Auftragsverarbeiter in Bezug auf den Verantwortlichen bindet und in dem

a) Gegenstand der Verarbeitung
b) Dauer der Verarbeitung,
c) Art und Zweck der Verarbeitung,
d) die Art der personenbezogenen Daten,
e) die Kategorien betroffener Personen und
f) die Pflichten und Rechte des Verantwortlichen

festgelegt sind.

(4) Dieser Vertrag bzw. dieses andere Rechtsinstrument sieht insbesondere vor, dass der Auftragsverarbeiter

a) die personenbezogenen Daten nur auf dokumentierte Weisung des Verantwortlichen – auch in Bezug auf die Übermittlung personenbezogener Daten an ein Drittland oder eine internationale Organisation – verarbeitet, sofern er nicht durch das kirchliche Recht, das Recht der Europäischen Union oder das Recht ihrer Mitgliedstaaten, dem der Auftragsverarbeiter unterliegt, hierzu verpflichtet ist; in einem solchen Fall teilt der Auftragsverarbeiter dem Verantwortlichen diese rechtlichen Anforderungen vor der Verarbeitung mit, sofern das betreffende Recht eine solche Mitteilung nicht wegen eines wichtigen kirchlichen Interesses verbietet;
b) gewährleistet, dass sich die zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten befugten Personen zur Vertraulichkeit verpflichtet haben oder einer angemessenen gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen;
c) alle gemäß § 26 erforderlichen Maßnahmen ergreift;
d) die in den Absätzen 2 und 5 genannten Bedingungen für die Inanspruchnahme der Dienste eines weiteren Auftragsverarbeiters einhält;
e) angesichts der Art der Verarbeitung den Verantwortlichen nach Möglichkeit mit geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen dabei unterstützt, seiner Pflicht zur Beantwortung von Anträgen auf Wahrnehmung der in den §§ 15 bis 25 genannten Rechte der betroffenen Person nachzukommen;
f) unter Berücksichtigung der Art der Verarbeitung und der ihm zur Verfügung stehenden Informationen den Verantwortlichen bei der Einhaltung der in den §§ 26, 33 bis 35 genannten Pflichten unterstützt;
g) nach Abschluss der Erbringung der Verarbeitungsleistungen alle personenbezogenen Daten nach Wahl des Verantwortlichen entweder löscht oder zurückgibt, sofern nicht nach dem kirchlichen Recht oder dem Recht der Europäischen Union oder dem Recht ihrer Mitgliedstaaten eine Verpflichtung zur Speicherung der personenbezogenen Daten besteht;
h) dem Verantwortlichen alle erforderlichen Informationen zum Nachweis der Einhaltung der in diesem Paragraphen niedergelegten Pflichten zur Verfügung stellt und Überprüfungen – einschließlich Inspektionen –, die vom Verantwortlichen oder einem anderen von die-

sem beauftragten Prüfer durchgeführt werden, ermöglicht und dazu beiträgt. Der Auftragsverarbeiter informiert den Verantwortlichen unverzüglich, falls er der Auffassung ist, dass eine Weisung gegen dieses Gesetz oder gegen andere kirchliche Datenschutzbestimmungen oder Datenschutzbestimmungen der Europäischen Union oder ihrer Mitgliedstaaten verstößt.

(5) Nimmt der Auftragsverarbeiter die Dienste eines weiteren Auftragsverarbeiters in Anspruch, um bestimmte Verarbeitungstätigkeiten im Namen des Verantwortlichen auszuführen, so werden diesem weiteren Auftragsverarbeiter im Wege eines Vertrags oder eines anderen Rechtsinstruments nach dem kirchlichen Recht oder dem Recht der Union oder dem Recht des betreffenden Mitgliedstaats der Europäischen Union dieselben Datenschutzpflichten auferlegt, die in dem Vertrag oder anderen Rechtsinstrument zwischen dem Verantwortlichen und dem Auftragsverarbeiter gemäß den Absätzen 3 und 4 festgelegt sind, wobei insbesondere hinreichende Garantien dafür geboten werden müssen, dass die geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen so durchgeführt werden, dass die Verarbeitung entsprechend den Anforderungen dieses Gesetzes erfolgt. Kommt der weitere Auftragsverarbeiter seinen Datenschutzpflichten nicht nach, so haftet der erste Auftragsverarbeiter gegenüber dem Verantwortlichen für die Einhaltung der Pflichten jenes anderen Auftragsverarbeiters.

(6) Die Einhaltung nach europäischem Recht genehmigter Verhaltensregeln oder eines genehmigten Zertifizierungsverfahrens durch einen Auftragsverarbeiter kann als Faktor herangezogen werden, um hinreichende Garantien im Sinne der Absätze 1 und 5 nachzuweisen.

(7) Unbeschadet eines individuellen Vertrags zwischen dem Verantwortlichen und dem Auftragsverarbeiter kann der Vertrag oder das andere Rechtsinstrument im Sinne der Absätze 3, 4 und 5 ganz oder teilweise auf den in den Absatz 8 genannten Standardvertragsklauseln beruhen, auch wenn diese Bestandteil einer dem Verantwortlichen oder dem Auftragsverarbeiter erteilten Zertifizierung sind.

(8) Die Datenschutzaufsicht kann Standardvertragsklauseln zur Regelung der in den Absätzen 3 bis 5 genannten Fragen festlegen.

(9) Der Vertrag oder das andere Rechtsinstrument im Sinne der Absätze 3 bis 5 ist schriftlich abzufassen, was auch in einem elektronischen Format erfolgen kann. Maßgebend sind die Formvorschriften der §§ 126 ff. BGB.

(10) Ein Auftragsverarbeiter, der unter Verstoß gegen dieses Gesetz die Zwecke und Mittel der Verarbeitung bestimmt, gilt in Bezug auf diese Verarbeitung als Verantwortlicher.

(11) Der Auftragsverarbeiter darf die Daten nur innerhalb der Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums verarbeiten. Abweichend von Satz 1 ist die Verarbeitung in Drittstaaten zulässig, wenn ein Angemessenheitsbeschluss der Europäischen Kommission gemäß § 40 Absatz 1 vorliegt oder wenn die Datenschutzaufsicht selbst oder eine andere Datenschutzaufsicht festgestellt hat, dass dort ein angemessenes Datenschutzniveau besteht.

(12) Die Absätze 1 bis 11 gelten entsprechend, wenn die Prüfung oder Wartung automatisierter Verfahren oder von Datenverarbeitungsanlagen durch andere Stellen im Auftrag vorgenommen wird und dabei ein Zugriff auf personenbezogene Daten nicht ausgeschlossen werden kann.

**§ 30**
**Verarbeitung unter der Aufsicht des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters**

Der Auftragsverarbeiter und jede dem Verantwortlichen oder dem Auftragsverarbeiter unterstellte Person, die Zugang zu personenbezogenen Daten hat, dürfen diese Daten ausschließlich auf Weisung des Verantwortlichen verarbeiten, es sei denn, dass sie nach kirchlichem Recht, dem Recht der Europäischen Union oder dem Recht ihrer Mitgliedstaaten zur Verarbeitung verpflichtet sind.

## Abschnitt 2
## Pflichten des Verantwortlichen

### § 31
### Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten

(1) Jeder Verantwortliche führt ein Verzeichnis aller Verarbeitungstätigkeiten, die seiner Zuständigkeit unterliegen. Dieses Verzeichnis hat die folgenden Angaben zu enthalten:

a) den Namen und die Kontaktdaten des Verantwortlichen und gegebenenfalls des gemeinsam mit ihm Verantwortlichen sowie des betrieblichen Datenschutzbeauftragten, sofern ein solcher zu benennen ist;
b) die Zwecke der Verarbeitung;
c) eine Beschreibung der Kategorien betroffener Personen und der Kategorien personenbezogener Daten;
d) gegebenenfalls die Verwendung von Profiling;
e) die Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden, einschließlich Empfänger in Drittländern oder internationalen Organisationen;
f) gegebenenfalls Übermittlungen von personenbezogenen Daten an ein Drittland oder an eine internationale Organisation, einschließlich der Angabe des betreffenden Drittlands oder der betreffenden internationalen Organisation und der dort getroffenen geeigneten Garantien;
g) wenn möglich, die vorgesehenen Fristen für die Löschung der verschiedenen Datenkategorien;
h) wenn möglich, eine allgemeine Beschreibung der technischen und organisatorischen Maßnahmen gemäß § 26 dieses Gesetzes.

(2) Jeder Auftragsverarbeiter ist vertraglich zu verpflichten, ein Verzeichnis zu allen Kategorien von im Auftrag eines Verantwortlichen durchgeführten Tätigkeiten der Verarbeitung zu führen, das folgende Angaben zu enthalten hat:

a) den Namen und die Kontaktdaten des Auftragsverarbeiters oder der Auftragsverarbeiter und jedes Verantwortlichen, in dessen Auftrag der Auftragsverarbeiter tätig ist, sowie eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten, sofern ein solcher zu benennen ist;
b) die Kategorien von Verarbeitungen, die im Auftrag jedes Verantwortlichen durchgeführt werden;
c) gegebenenfalls Übermittlungen von personenbezogenen Daten an ein Drittland oder an eine internationale Organisation, einschließlich der Angabe des betreffenden Drittlands oder der betreffenden internationalen Organisation und der dort getroffenen geeigneten Garantien;
d) wenn möglich, eine allgemeine Beschreibung der technischen und organisatorischen Maßnahmen gemäß § 26 dieses Gesetzes.

(3) Das in den Absätzen 1 und 2 genannte Verzeichnis ist schriftlich zu führen, was auch in einem elektronischen Format erfolgen kann.

(4) Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter stellen dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten und auf Anfrage der Datenschutzaufsicht das in den Absätzen 1 und 2 genannte Verzeichnis zur Verfügung.

(5) Die in den Absätzen 1 und 2 genannten Pflichten gelten für Unternehmen oder Einrichtungen, die 250 oder mehr Beschäftigte haben. Sie gilt darüber hinaus für Unternehmen oder Einrichtungen mit weniger als 250 Beschäftigten, wenn durch die Verarbeitung die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen gefährdet werden, die Verarbeitung nicht nur gelegentlich erfolgt oder die Verarbeitung besondere Datenkategorien gemäß § 11 bzw. personenbezogene Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten im Sinne des § 12 beinhaltet.

### § 32
### Zusammenarbeit mit der Datenschutzaufsicht

Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter arbeiten auf Anfrage der Datenschutzaufsicht mit dieser bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammen.

**§ 33**
**Meldung an die Datenschutzaufsicht**

(1) Der Verantwortliche meldet der Datenschutzaufsicht unverzüglich die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten, wenn diese Verletzung eine Gefahr für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen darstellt. Erfolgt die Meldung nicht binnen 72 Stunden, nachdem die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten bekannt wurde, so ist ihr eine Begründung für die Verzögerung beizufügen.

(2) Wenn dem Auftragsverarbeiter eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten bekannt wird, meldet er diese unverzüglich dem Verantwortlichen.

(3) Die Meldung gemäß Absatz 1 enthält insbesondere folgende Informationen:

a) eine Beschreibung der Art der Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten, soweit möglich mit Angabe der Kategorien und der ungefähren Zahl der betroffenen Personen, der betroffenen Kategorien und der ungefähren Zahl der betroffenen personenbezogenen Datensätze;
b) den Namen und die Kontaktdaten des betrieblichen Datenschutzbeauftragten oder einer sonstigen Anlaufstelle für weitere Informationen;
c) eine Beschreibung der möglichen Folgen der Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten;
d) eine Beschreibung der von dem Verantwortlichen ergriffenen oder vorgeschlagenen Maßnahmen zur Behebung der Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten und gegebenenfalls Maßnahmen zur Abmilderung ihrer möglichen nachteiligen Auswirkungen.

(4) Wenn und soweit die Informationen nach Absatz 3 nicht zeitgleich bereitgestellt werden können, stellt der Verantwortliche diese Informationen ohne unangemessene weitere Verzögerung schrittweise zur Verfügung.

(5) Der Verantwortliche dokumentiert Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten einschließlich aller damit im Zusammenhang stehenden Tatsachen, deren Auswirkungen und die ergriffenen Abhilfemaßnahmen. Diese Dokumentation muss der Datenschutzaufsicht die Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen der Absätze 1 bis 4 ermöglichen.

**§ 34**
**Benachrichtigung der betroffenen Person**

(1) Hat die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten voraussichtlich ein hohes Risiko für die persönlichen Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge, so benachrichtigt der Verantwortliche die betroffene Person unverzüglich von der Verletzung.

(2) Die in Absatz 1 genannte Benachrichtigung der betroffenen Person beschreibt in klarer und einfacher Sprache die Art der Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten und enthält zumindest die in § 33 Absatz 3 lit. b), c) und d) genannten Informationen und Maßnahmen.

(3) Die Benachrichtigung der betroffenen Person gemäß Absatz 1 ist nicht erforderlich, wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

a) Der Verantwortliche hat geeignete technische und organisatorische Maßnahmen getroffen und auf die von der Verletzung betroffenen personenbezogenen Daten angewandt, insbesondere solche, durch die die personenbezogenen Daten für alle Personen, die nicht zum Zugang zu den personenbezogenen Daten befugt sind, unzugänglich gemacht werden, etwa durch Verschlüsselung;
b) der Verantwortliche hat durch nachträglich getroffene Maßnahmen sichergestellt, dass die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen gemäß Absatz 1 nicht mehr gefährdet sind;
c) die Benachrichtigung erfordert einen unverhältnismäßigen Aufwand. In diesem Fall hat ersatzweise eine öffentliche Bekanntmachung oder eine ähnliche Maßnahme zu erfolgen, durch die die betroffenen Personen vergleichbar wirksam informiert werden.

(4) Wenn der Verantwortliche die betroffene Person nicht bereits über die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten benachrichtigt hat, kann die Datenschutzaufsicht unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit, mit der die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten zu einem hohen Risiko führt, von dem Verantwortlichen verlangen, dies nachzuholen, oder sie kann mit einem Beschluss feststellen, dass bestimmte der in Absatz 3 genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

**§ 35**
**Datenschutz-Folgenabschätzung und vorherige Konsultation**

(1) Hat eine Form der Verarbeitung, insbesondere bei Verwendung neuer Technologien, aufgrund der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge, so führt der Verantwortliche vorab eine Abschätzung der Folgen der vorgesehenen Verarbeitungsvorgänge für den Schutz personenbezogener Daten durch. Für die Untersuchung mehrerer ähnlicher Verarbeitungsvorgänge mit ähnlich hohen Risiken kann eine einzige Abschätzung vorgenommen werden.

(2) Der Verantwortliche holt bei der Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung den Rat des betrieblichen Datenschutzbeauftragten ein, sofern ein solcher benannt wurde.

(3) Ist der Verantwortliche nach Anhörung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten der Ansicht, dass ohne Hinzuziehung der Datenschutzaufsicht eine Datenschutz-Folgenabschätzung nicht möglich ist, kann er der Datenschutzaufsicht den Sachverhalt zur Stellungnahme vorlegen.

(4) Eine Datenschutz-Folgenabschätzung gemäß Absatz 1 ist insbesondere in folgenden Fällen erforderlich:

a) systematische und umfassende Bewertung persönlicher Aspekte natürlicher Personen, die sich auf automatisierte Verarbeitung einschließlich Profiling gründet und die ihrerseits als Grundlage für Entscheidungen dient, die Rechtswirkung gegenüber natürlichen Personen entfalten oder diese in ähnlich erheblicher Weise beeinträchtigen;
b) umfangreiche Verarbeitung besonderer Kategorien von personenbezogenen Daten oder von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten gemäß § 12 oder
c) systematische umfangreiche Überwachung öffentlich zugänglicher Bereiche.

(5) Die Datenschutzaufsicht soll eine Liste der Verarbeitungsvorgänge erstellen und veröffentlichen, für die eine Datenschutz-Folgenabschätzung gemäß Absatz 1 durchzuführen ist. Sie kann ferner eine Liste der Arten von Verarbeitungsvorgängen erstellen und veröffentlichen, für die keine Datenschutz-Folgenabschätzung erforderlich ist.

(6) Die Listen der Datenschutzaufsicht sollen sich an den Listen der Aufsichtsbehörden des Bundes und der Länder orientieren. Gegebenenfalls ist der Austausch mit staatlichen Aufsichtsbehörden zu suchen.

(7) Die Datenschutz-Folgenabschätzung umfasst insbesondere:

a) eine systematische Beschreibung der geplanten Verarbeitungsvorgänge und der Zwecke der Verarbeitung, gegebenenfalls einschließlich der von dem Verantwortlichen verfolgten berechtigten Interessen;
b) eine Bewertung der Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit der Verarbeitungsvorgänge in Bezug auf den Zweck;
c) eine Bewertung der Risiken für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen gemäß Absatz 1 und
d) die zur Bewältigung der Risiken geplanten Abhilfemaßnahmen, einschließlich Garantien, Sicherheitsvorkehrungen und Verfahren, durch die der Schutz personenbezogener Daten sichergestellt und der Nachweis dafür erbracht wird, dass dieses Gesetz eingehalten wird.

(8) Der Verantwortliche holt gegebenenfalls die Stellungnahme der betroffenen Person zu der beabsichtigten Verarbeitung unbeschadet des Schutzes gewerblicher oder kirchlicher Interessen oder der Sicherheit der Verarbeitungsvorgänge ein.

(9) Falls die Verarbeitung auf einer Rechtsgrundlage im kirchlichen Recht, dem der Verantwortliche unterliegt, beruht und falls diese Rechtsvorschriften den konkreten Verarbeitungsvorgang oder die konkreten Verarbeitungsvorgänge regeln und bereits im Rahmen der allgemeinen Folgenabschätzung im Zusammenhang mit dem Erlass dieser Rechtsgrundlage eine Datenschutz-Folgenabschätzung erfolgte, gelten die Absätze 1 bis 5 nicht.

(10) Erforderlichenfalls führt der Verantwortliche eine Überprüfung durch, um zu bewerten, ob die Verarbeitung gemäß der Datenschutz-Folgenabschätzung durchgeführt wird; dies gilt zumindest, wenn hinsichtlich des mit den Verarbeitungsvorgängen verbundenen Risikos Änderungen eingetreten sind.

(11) Der Verantwortliche konsultiert vor der Verarbeitung die Datenschutzaufsicht, wenn aus der Datenschutz-Folgenabschätzung hervorgeht, dass die Verarbeitung ein hohes Risiko zur Folge hat, sofern der Verantwortliche keine Maßnahmen zur Eindämmung des Risikos trifft.

## Abschnitt 3
## Betrieblicher Datenschutzbeauftragter

### § 36
### Benennung von betrieblichen Datenschutzbeauftragten

(1) Kirchliche Stellen im Sinne des § 3 Absatz 1 lit. a) benennen schriftlich einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

(2) Kirchliche Stellen im Sinne des § 3 Absatz 1 lit. b) und c) benennen schriftlich einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten, wenn

a) sich bei ihnen in der Regel mindestens zehn Personen ständig mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigen,
b) die Kerntätigkeit des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters in der Durchführung von Verarbeitungsvorgängen besteht, welche aufgrund ihrer Art, ihres Umfangs oder ihrer Zwecke eine umfangreiche regelmäßige und systematische Überwachung von betroffenen Personen erforderlich machen, oder
c) die Kerntätigkeit des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters in der umfangreichen Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten oder von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten gemäß § 12 besteht.

(3) Für mehrere kirchliche Stellen im Sinne des § 3 Absatz 1 kann unter Berücksichtigung ihrer Organisationsstruktur und ihrer Größe ein gemeinsamer betrieblicher Datenschutzbeauftragter benannt werden.

(4) Der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter veröffentlicht die Kontaktdaten des betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Die Benennung von betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach Absatz 1 ist der Datenschutzaufsicht anzuzeigen.

(5) Der betriebliche Datenschutzbeauftragte kann Beschäftigter des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters sein oder seine Aufgaben auf der Grundlage eines Dienstleistungsvertrags oder einer sonstigen Vereinbarung erfüllen. Ist der betriebliche Datenschutzbeauftragte Beschäftigter des Verantwortlichen, finden § 42 Absatz 1 Satz 1 2. Halbsatz und § 42 Absatz 1 Satz 2 entsprechende Anwendung.

(6) Zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten darf nur benannt werden, wer die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit besitzt.

(7) Zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten soll derjenige nicht benannt werden, der mit der Leitung der Datenverarbeitung beauftragt ist oder dem die Leitung der kirchlichen Stelle obliegt. Andere Aufgaben und Pflichten des Benannten dürfen im Übrigen nicht so umfangreich sein,

dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte seinen Aufgaben nach diesem Gesetz nicht umgehend nachkommen kann.

(8) Soweit keine Verpflichtung für die Benennung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten besteht, hat der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter die Erfüllung der Aufgaben nach § 38 in anderer Weise sicherzustellen.

**§ 37**
**Rechtsstellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten**

(1) Der betriebliche Datenschutzbeauftragte ist dem Leiter der kirchlichen Stelle unmittelbar zu unterstellen. Er ist bei der Erfüllung seiner Aufgaben auf dem Gebiet des Datenschutzes weisungsfrei. Er darf wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht benachteiligt werden.

(2) Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter stellen sicher, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte ordnungsgemäß und frühzeitig in alle mit dem Schutz personenbezogener Daten zusammenhängenden Fragen eingebunden wird. Sie unterstützen den betrieblichen Datenschutzbeauftragten bei der Erfüllung seiner Aufgaben, indem sie die für die Erfüllung dieser Aufgaben erforderlichen Mittel und den Zugang zu personenbezogenen Daten und Verarbeitungsvorgängen zur Verfügung stellen. Zur Erhaltung der zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Fachkunde haben der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen in angemessenem Umfang zu ermöglichen und deren Kosten zu übernehmen. § 43 Absätze 9 und 10 gelten entsprechend.

(3) Betroffene Personen können sich jederzeit und unmittelbar an den betrieblichen Datenschutzbeauftragten wenden.

(4) Ist ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter benannt worden, so ist die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, welche den Verantwortlichen oder den Auftragsverarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist berechtigen. Nach der Abberufung als betrieblicher Datenschutzbeauftragter ist die Kündigung innerhalb eines Jahres nach der Beendigung der Bestellung unzulässig, es sei denn, dass der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt ist.

(5) Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter stellen sicher, dass die Wahrnehmung anderer Aufgaben und Pflichten durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten nicht zu einem Interessenkonflikt führt.

**§ 38**
**Aufgaben des betrieblichen Datenschutzbeauftragten**

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte wirkt auf die Einhaltung dieses Gesetzes und anderer Vorschriften über den Datenschutz hin. Zu diesem Zweck kann er sich in Zweifelsfällen an die Datenschutzaufsicht gem. §§ 42 ff. wenden. Er hat insbesondere

a) die ordnungsgemäße Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme, mit deren Hilfe personenbezogene Daten verarbeitet werden sollen, zu überwachen; zu diesem Zweck ist er über Vorhaben der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten rechtzeitig zu unterrichten,
b) den Verantwortlichen oder den Auftragsverarbeiter zu unterrichten und zu beraten,
c) die bei der Verarbeitung personenbezogener Daten tätigen Personen durch geeignete Maßnahmen mit den Vorschriften dieses Gesetzes sowie anderer Vorschriften über den Datenschutz und mit den jeweiligen besonderen Erfordernissen des Datenschutzes vertraut zu machen,
d) auf Anfrage des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters diesen bei der Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung zu beraten und bei der Überprüfung, ob die Verarbeitung gemäß der Datenschutz-Folgenabschätzung erfolgt, zu unterstützen und
e) mit der Datenschutzaufsicht zusammenzuarbeiten.

## Kapitel 5
## Übermittlung personenbezogener Daten an und in Drittländer oder an internationale Organisationen

### § 39
### Allgemeine Grundsätze

Jede Übermittlung personenbezogener Daten, die bereits verarbeitet werden oder nach ihrer Übermittlung an ein Drittland oder an eine internationale Organisation verarbeitet werden sollen, ist nur zulässig, wenn der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter die in diesem Gesetz niedergelegten Bedingungen einhalten. Dies gilt auch für die etwaige Weiterübermittlung personenbezogener Daten durch das betreffende Drittland oder die betreffende internationale Organisation.

### § 40
### Datenübermittlung auf der Grundlage eines Angemessenheitsbeschlusses oder bei geeigneten Garantien

(1) Eine Übermittlung personenbezogener Daten an oder in ein Drittland oder an eine internationale Organisation ist zulässig, wenn ein Angemessenheitsbeschluss der Europäischen Kommission vorliegt und dieser Beschluss wichtigen kirchlichen Interessen nicht entgegensteht.

(2) Liegt ein Angemessenheitsbeschluss nach Absatz 1 nicht vor, ist eine Übermittlung personenbezogener Daten an oder in ein Drittland oder an eine internationale Organisation auch dann zulässig, wenn

   a) in einem rechtsverbindlichen Instrument geeignete Garantien für den Schutz personenbezogener Daten vorgesehen sind oder
   b) der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter nach Beurteilung aller Umstände, die bei der Übermittlung eine Rolle spielen, davon ausgehen kann, dass geeignete Garantien zum Schutz personenbezogener Daten bestehen.

Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter haben die Übermittlung nach lit. a) und b) zu dokumentieren und die kirchliche Datenschutzaufsicht über Übermittlungen nach lit. b) zu unterrichten.

### § 41
### Ausnahmen

Falls weder ein Angemessenheitsbeschluss nach § 40 Absatz 1 noch geeignete Garantien nach § 40 Absatz 2 bestehen, ist eine Übermittlung personenbezogener Daten an oder in ein Drittland oder an eine internationale Organisation nur unter einer der folgenden Bedingungen zulässig:

(1) die betroffene Person hat in die Übermittlung eingewilligt;
(2) die Übermittlung ist für die Erfüllung eines Vertrages zwischen der betroffenen Person und dem Verantwortlichen oder dem Auftragsverarbeiter oder zur Durchführung von vorvertraglichen Maßnahmen auf Antrag der betroffenen Person erforderlich;
(3) die Übermittlung ist zum Abschluss oder zur Erfüllung eines im Interesse der betroffenen Person von dem Verantwortlichen oder dem Auftragsverarbeiter mit einer anderen natürlichen oder juristischen Person geschlossenen Vertrages verantwortlich;
(4) die Übermittlung ist aus wichtigen Gründen des öffentlichen oder kirchlichen Interesses notwendig;
(5) die Übermittlung ist zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen erforderlich;
(6) die Übermittlung ist zum Schutz lebenswichtiger Interessen der betroffenen Person oder anderer Personen erforderlich, sofern die betroffene Person aus physischen oder rechtlichen Gründen außerstande ist, ihre Einwilligung zu geben.

## Kapitel 6
## Datenschutzaufsicht

### § 42
### Bestellung des Diözesandatenschutzbeauftragten als Leiter der Datenschutzaufsicht

(1) Der Diözesanbischof bestellt für den Bereich seiner Diözese einen Diözesandatenschutzbeauftragten als Leiter der Datenschutzaufsicht; die Bestellung erfolgt für die Dauer von mindestens vier, höchstens acht Jahren und gilt bis zur Aufnahme der Amtsgeschäfte durch den Nachfolger. Die mehrmalige erneute Bestellung ist zulässig. Die Bestellung für mehrere Diözesen und/oder Ordensgemeinschaften ist zulässig.

(2) Zum Diözesandatenschutzbeauftragten darf nur bestellt werden, wer die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit besitzt. Er soll die Befähigung zum Richteramt gemäß dem Deutschen Richtergesetz haben und muss der Katholischen Kirche angehören. Der Diözesandatenschutzbeauftragte ist auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Pflichten und die Einhaltung des kirchlichen und des für die Kirchen verbindlichen staatlichen Rechts zu verpflichten.

(3) Die Bestellung kann vor Ablauf der Amtszeit widerrufen werden, wenn Gründe nach § 24 Deutsches Richtergesetz vorliegen, die bei einem Richter auf Lebenszeit dessen Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen, oder Gründe vorliegen, die nach der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweils geltenden Fassung eine Kündigung rechtfertigen. Auf Antrag des Diözesandatenschutzbeauftragten nimmt der Diözesanbischof die Bestellung zurück.

### § 43
### Rechtsstellung des Diözesandatenschutzbeauftragten

(1) Der Diözesandatenschutzbeauftragte ist in Ausübung seiner Tätigkeit an Weisungen nicht gebunden und nur dem kirchlichen Recht und dem für die Kirchen verbindlichen staatlichen Recht unterworfen. Die Ausübung seiner Tätigkeit geschieht in organisatorischer und sachlicher Unabhängigkeit. Die Dienstaufsicht ist so zu regeln, dass dadurch die Unabhängigkeit nicht beeinträchtigt wird.

(2) Der Diözesandatenschutzbeauftragte übt sein Amt hauptamtlich aus. Er sieht von allen mit den Aufgaben seines Amtes nicht zu vereinbarenden Handlungen ab und übt während seiner Amtszeit keine andere mit seinem Amt nicht zu vereinbarende entgeltliche oder unentgeltliche Tätigkeit aus. Dem steht eine Bestellung als Diözesandatenschutzbeauftragter für mehrere Diözesen und/oder Ordensgemeinschaften nicht entgegen.

(3) Das der Bestellung zum Diözesandatenschutzbeauftragten zugrunde liegende Dienstverhältnis kann während der Amtszeit nur unter den Voraussetzungen des § 42 Absatz 3 beendet werden. Dieser Kündigungsschutz wirkt für den Zeitraum von einem Jahr nach der Beendigung der Amtszeit entsprechend fort, soweit ein kirchliches Beschäftigungsverhältnis fortgeführt wird oder sich anschließt.

(4) Dem Diözesandatenschutzbeauftragten wird die für die Erfüllung seiner Aufgaben angemessene Personal- und Sachausstattung zur Verfügung gestellt, damit er seine Aufgaben und Befugnisse wahrnehmen kann. Er verfügt über einen eigenen jährlichen Haushalt, der gesondert auszuweisen ist und veröffentlicht wird. Er unterliegt der Rechnungsprüfung durch die dafür von der Diözese bestimmte Stelle, soweit hierdurch seine Unabhängigkeit nicht beeinträchtigt wird.

(5) Der Diözesandatenschutzbeauftragte wählt das notwendige Personal aus, das von einer kirchlichen Stelle, ggf. der Datenschutzaufsicht selbst, angestellt wird. Die von ihm ausgewählten und von der kirchlichen Stelle angestellten Mitarbeiter unterstehen der Dienst- und Fachaufsicht des Diözesandatenschutzbeauftragten und können nur mit seinem Einverständnis von der kirchlichen Stelle gekündigt, versetzt oder abgeordnet werden. Die Mitarbeiter sehen von allen mit den Aufgaben ihres Amtes nicht zu vereinbarenden Handlungen ab und üben während ihrer Amtszeit keine anderen mit ihrem Amt nicht zu vereinbarenden entgeltlichen oder unentgeltlichen Tätigkeiten aus.

(6) Der Diözesandatenschutzbeauftragte kann Aufgaben der Personalverwaltung und Personalwirtschaft auf andere kirchliche Stellen übertragen oder sich deren Hilfe bedienen. Diesen dürfen personenbezogene Daten der Mitarbeiter übermittelt werden, soweit deren Kenntnis zur Erfüllung der übertragenen Aufgaben erforderlich ist.

(7) Die Datenschutzaufsicht ist oberste Dienstbehörde im Sinne des § 96 Strafprozessordnung. Der Diözesandatenschutzbeauftragte trifft die Entscheidung über Aussagegenehmigungen für sich und seinen Bereich in eigener Verantwortung. Die Datenschutzaufsicht ist oberste Aufsichtsbehörde im Sinne des § 99 Verwaltungsgerichtsordnung.

(8) Der Diözesandatenschutzbeauftragte benennt aus dem Kreis seiner Mitarbeiter einen Vertreter, der im Fall seiner Verhinderung die unaufschiebbaren Entscheidungen trifft.

(9) Der Diözesandatenschutzbeauftragte, sein Vertreter und seine Mitarbeiter sind auch nach Beendigung ihrer Aufträge verpflichtet, über die ihnen in dieser Eigenschaft bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder über Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

(10) Der Diözesandatenschutzbeauftragte, sein Vertreter und seine Mitarbeiter dürfen, wenn ihr Auftrag beendet ist, über solche Angelegenheiten ohne Genehmigung des amtierenden Diözesandatenschutzbeauftragten weder vor Gericht noch außergerichtlich Aussagen oder Erklärungen abgeben. Die Genehmigung, als Zeuge auszusagen, wird in der Regel erteilt. Unberührt bleibt die gesetzlich begründete Pflicht, Straftaten anzuzeigen.

**§ 44**
**Aufgaben der Datenschutzaufsicht**

(1) Die Datenschutzaufsicht wacht über die Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzes sowie anderer Vorschriften über den Datenschutz.

(2) Die in § 3 Absatz 1 genannten kirchlichen Stellen sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit

a) den Anweisungen der Datenschutzaufsicht Folge zu leisten,
b) die Datenschutzaufsicht bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Ihr ist dabei insbesondere Auskunft zu ihren Fragen sowie Einsicht in alle Unterlagen und Akten zu gewähren, die im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten stehen, namentlich in die gespeicherten Daten und in die Datenverarbeitungsprogramme, und während der Dienstzeit zum Zwecke von Prüfungen Zutritt zu allen Diensträumen, die der Verarbeitung und Aufbewahrung automatisierter Dateien dienen, zu gewähren.
c) Untersuchungen in Form von Datenschutzüberprüfungen durch die Datenschutzaufsicht zuzulassen.

(3) Darüber hinaus hat die Datenschutzaufsicht im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs insbesondere folgende Aufgaben:

a) Die Öffentlichkeit für die Risiken, Vorschriften, Garantien und Rechte im Zusammenhang mit der Verarbeitung sensibilisieren und sie darüber aufklären. Besondere Beachtung finden dabei spezifische Maßnahmen für Minderjährige;
b) kirchliche Einrichtungen und Gremien über legislative und administrative Maßnahmen zum Schutz der Rechte und Freiheiten natürlicher Personen in Bezug auf die Verarbeitung beraten;
c) die Verantwortlichen und die Auftragsverarbeiter für die ihnen aus diesem Gesetz entstehenden Pflichten sensibilisieren;
d) auf Anfrage jeder betroffenen Person Informationen über die Ausübung ihrer Rechte aufgrund dieses Gesetzes zur Verfügung stellen und gegebenenfalls zu diesem Zweck mit den anderen Datenschutzaufsichten sowie staatlichen und sonstigen kirchlichen Aufsichtsbehörden zusammenarbeiten;
e) sich mit Beschwerden einer betroffenen Person oder Beschwerden einer Stelle oder einer Organisation befassen, den Gegenstand der Beschwerde in angemessenem Umfang untersuchen und den Beschwerdeführer innerhalb einer angemessenen Frist über den

Fortgang und das Ergebnis der Untersuchung unterrichten; zur Erleichterung der Einlegung von Beschwerden hält die Datenschutzaufsicht Musterformulare in digitaler und Papierform bereit.

f) mit anderen Datenschutzaufsichten zusammenarbeiten, auch durch Informationsaustausch, und ihnen Amtshilfe leisten, um die einheitliche Anwendung und Durchsetzung dieses Gesetzes zu gewährleisten;

g) Untersuchungen über die Anwendung dieses Gesetzes durchführen, auch auf der Grundlage von Informationen einer anderen Datenschutzaufsicht oder einer anderen Behörde;

h) maßgebliche Entwicklungen verfolgen, soweit sie sich auf den Schutz personenbezogener Daten auswirken, insbesondere die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie und der Geschäftspraktiken;

i) gegebenenfalls eine Liste der Verarbeitungsarten erstellen und führen, für die gemäß § 35 entweder keine oder für die eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen ist;

j) Beratung in Bezug auf die in § 35 genannten Verarbeitungsvorgänge leisten;

k) interne Verzeichnisse über Verstöße gegen dieses Gesetz und die im Zusammenhang mit diesen Verstößen ergriffenen Maßnahmen führen und

l) jede sonstige Aufgabe im Zusammenhang mit dem Schutz personenbezogener Daten erfüllen.

(4) Die Datenschutzaufsicht kann Empfehlungen zur Verbesserung des Datenschutzes geben. Sie kann im Rahmen ihrer Zuständigkeit Muster für Standardvertragsklauseln zur Verfügung stellen.

(5) Die Tätigkeit der Datenschutzaufsicht ist für die betroffene Person unentgeltlich. Bei offensichtlich unbegründeten Anträgen kann jedoch die Datenschutzaufsicht ihre weitere Tätigkeit auf einen neuerlichen Antrag der betroffenen Person hin davon abhängig machen, dass eine angemessene Gebühr für den Verwaltungsaufwand entrichtet wird.

(6) Die Datenschutzaufsicht erstellt jährlich einen Tätigkeitsbericht, der dem Bischof vorgelegt und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird. Der Tätigkeitsbericht soll auch eine Darstellung der wesentlichen Entwicklungen des Datenschutzes im nichtkirchlichen Bereich enthalten.

**§ 45**
**Zuständigkeit der Datenschutzaufsicht bei über- und mehrdiözesanen Rechtsträgern**

(1) Handelt es sich bei dem Rechtsträger einer kirchlichen Stelle im Sinne des § 3 Absatz 1 um einen über- oder mehrdiözesanen kirchlichen Rechtsträger, so gilt das Gesetz über den kirchlichen Datenschutz der Diözese und ist die Datenschutzaufsicht der Diözese zuständig, in der der Rechtsträger der kirchlichen Stelle seinen Sitz hat. Bei Abgrenzungsfragen gegenüber dem Bereich der Ordensgemeinschaften erfolgt eine Abstimmung zwischen dem Diözesandatenschutzbeauftragten und dem Ordensdatenschutzbeauftragten.

(2) Verfügt der über- oder mehrdiözesane kirchliche Rechtsträger im Sinne des § 3 Absatz 1 über eine oder mehrere rechtlich unselbständige Einrichtungen, die in einer anderen Diözese als der Diözese ihren Sitz haben, in der der Rechtsträger seinen Sitz hat, so gilt das Gesetz über den kirchlichen Datenschutz der Diözese, in der der Rechtsträger seinen Sitz hat.

**§ 46**
**Zusammenarbeit mit anderen Datenschutzaufsichten**

Um zu einer möglichst einheitlichen Anwendung der Datenschutzbestimmungen beizutragen, wirkt die Datenschutzaufsicht auf eine Zusammenarbeit mit den anderen Datenschutzaufsichten sowie den staatlichen und den sonstigen kirchlichen Aufsichtsbehörden hin.

**§ 47**
**Beanstandungen durch die Datenschutzaufsicht**

(1) Stellt die Datenschutzaufsicht Verstöße gegen Vorschriften dieses Gesetzes oder gegen andere Datenschutzbestimmungen oder sonstige Mängel bei der Verarbeitung personenbezogener Daten fest, so macht sie diese aktenkundig und beanstandet sie durch Bescheid unter Setzung einer angemessenen Frist zur Behebung gegenüber dem Verantwortlichen.

(2) Hat die Datenschutzaufsicht die Feststellung getroffen, dass eine Datenschutzverletzung objektiv vorliegt, kann der betroffenen Person im Verfahren vor den staatlichen Zivilgerichten über den Schadensersatz das Fehlen einer solchen nicht entgegengehalten werden.

(3) Wird die Beanstandung nicht fristgerecht behoben, so verständigt die Datenschutzaufsicht die für die kirchliche Stelle zuständige Aufsicht und fordert sie zu einer Stellungnahme gegenüber der Datenschutzaufsicht auf. Diese Stellungnahme soll auch eine Darstellung der Maßnahmen enthalten, die aufgrund der Beanstandungen der Datenschutzaufsicht getroffen worden sind.

(4) Die Datenschutzaufsicht kann von einer Beanstandung absehen oder auf eine Stellungnahme der die Aufsicht führenden Stelle verzichten, wenn es sich um unerhebliche Mängel handelt, deren Behebung mittlerweile erfolgt ist. Die Datenschutzaufsicht kann außerdem auf eine Stellungnahme der die Aufsicht führenden Stelle verzichten, wenn eine sofortige Entscheidung wegen Gefahr im Verzug oder im kirchlichen Interesse notwendig erscheint.

(5) Der Bescheid gemäß Absatz 1 kann Anordnungen enthalten, um einen rechtmäßigen Zustand wiederherzustellen oder Gefahren für personenbezogene Daten abzuwehren. Insbesondere ist die Datenschutzaufsicht befugt anzuordnen:

a) Verarbeitungsvorgänge auf bestimmte Weise und innerhalb einer von der Datenschutzaufsicht zu bestimmenden Frist mit diesem Gesetz in Einklang zu bringen,
b) die von einer Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten betroffene Person entsprechend zu benachrichtigen,
c) eine vorübergehende oder endgültige Beschränkung sowie ein Verbot der Verarbeitung,
d) personenbezogene Daten zu berichtigen oder zu löschen oder deren Verarbeitung zu beschränken und die Empfänger dieser Daten entsprechend zu benachrichtigen,
e) die Aussetzung der Übermittlung von Daten an einen Empfänger in einem Drittland oder an eine internationale Organisation,
f) den Anträgen der betroffenen Person auf Ausübung der ihr nach diesem Gesetz zustehenden Rechte zu entsprechen.

Der Verantwortliche hat diese Anordnungen binnen der genannten Frist – falls eine solche nicht bezeichnet ist, unverzüglich – umzusetzen.

(6) Die Datenschutzaufsicht ist befugt, zusätzlich zu oder anstelle von den in Absatz 5 genannten Maßnahmen eine Geldbuße zu verhängen. Näheres regelt § 51.

(7) Mit der Beanstandung kann die Datenschutzaufsicht Vorschläge zur Beseitigung der Mängel und zur sonstigen Verbesserung des Datenschutzes verbinden.

(8) Bevor eine Beanstandung, insbesondere in Verbindung mit der Anordnung von Maß-nahmen nach Absätzen 5 oder 6 erfolgt, ist dem Verantwortlichen innerhalb einer an-gemessenen Frist Gelegenheit zu geben, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern. Von der Anhörung kann abgesehen werden, wenn sie nach den Umständen des Einzelfalls nicht geboten, insbesondere wenn eine sofortige Entscheidung wegen Gefahr im Verzug oder im kirchlichen Interesse notwendig erscheint.

## Kapitel 7
## Beschwerde, gerichtlicher Rechtsbehelf, Haftung und Sanktionen

### § 48
### Beschwerde bei der Datenschutzaufsicht

(1) Jede betroffene Person hat unbeschadet eines anderweitigen Rechtsbehelfs das Recht auf Beschwerde bei der Datenschutzaufsicht, wenn sie der Ansicht ist, dass die Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten gegen Vorschriften dieses Gesetzes oder gegen andere Datenschutzvorschriften verstößt. Die Einhaltung des Dienstwegs ist dabei nicht erforderlich.

(2) Auf ein solches Vorbringen hin prüft die Datenschutzaufsicht den Sachverhalt. Sie fordert den Verantwortlichen, den Empfänger und/oder den Dritten zur Stellungnahme auf, soweit der Inhalt des Vorbringens den Tatbestand einer Datenschutzverletzung erfüllt.

(3) Niemand darf gemaßregelt oder benachteiligt werden, weil er sich im Sinne des Absatz 1 an die Datenschutzaufsicht gewendet hat.

(4) Die Datenschutzaufsicht unterrichtet den Beschwerdeführer über den Stand und die Ergebnisse der Beschwerde einschließlich der Möglichkeit eines gerichtlichen Rechtsbehelfs nach § 49.

**§ 49**
**Gerichtlicher Rechtsbehelf gegen eine Entscheidung der Datenschutzaufsicht oder gegen den Verantwortlichen oder den Auftragsverarbeiter**

(1) Jede natürliche oder juristische Person hat unbeschadet des Rechts auf Beschwerde bei der Datenschutzaufsicht (§ 48) das Recht auf einen gerichtlichen Rechtsbehelf gegen einen sie betreffenden Bescheid der Datenschutzaufsicht. Dies gilt auch dann, wenn sich die Datenschutzaufsicht nicht mit einer Beschwerde nach § 48 befasst oder die betroffene Person nicht innerhalb von drei Monaten über den Stand oder das Ergebnis der erhobenen Beschwerde gemäß § 48 in Kenntnis gesetzt hat.

(2) Jede betroffene Person hat unbeschadet eines Rechts auf Beschwerde bei der Datenschutzaufsicht (§ 48) das Recht auf einen gerichtlichen Rechtsbehelf, wenn sie der Ansicht ist, dass die ihr aufgrund dieses Gesetzes zustehenden Rechte infolge einer nicht im Einklang mit diesem Gesetz stehenden Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten verletzt wurden.

(3) Für gerichtliche Rechtsbehelfe gegen eine Entscheidung der Datenschutzaufsicht oder einen Verantwortlichen oder einen Auftragsverarbeiter ist das kirchliche Gericht in Datenschutzangelegenheiten zuständig.

**§ 50**
**Haftung und Schadenersatz**

(1) Jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen dieses Gesetz ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, hat Anspruch auf Schadenersatz gegen die kirchliche Stelle als Verantwortlicher oder Auftragsverarbeiter.

(2) Ein Auftragsverarbeiter haftet für den durch eine Verarbeitung verursachten Schaden nur dann, wenn er seinen speziell den Auftragsverarbeitern auferlegten Pflichten aus diesem Gesetz nicht nachgekommen ist oder unter Nichtbeachtung der rechtmäßig erteilten Anweisungen des für die Datenverarbeitung Verantwortlichen oder gegen diese Anweisungen gehandelt hat.

(3) Ein Verantwortlicher oder ein Auftragsverarbeiter ist von der Haftung gemäß Absatz 1 befreit, wenn er nachweist, dass er in keinerlei Hinsicht für den Umstand, durch den der Schaden eingetreten ist, verantwortlich ist.

(4) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann die betroffene Person eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(5) Lässt sich bei einer automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten nicht ermitteln, welche von mehreren beteiligten kirchlichen Stellen als Verantwortlicher oder Auftragsverarbeiter den Schaden verursacht hat, so haftet jede als Verantwortlicher für den gesamten Schaden.

(6) Mehrere Ersatzpflichtige haften als Gesamtschuldner im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches.

(7) Hat bei der Entstehung des Schadens ein Verschulden der betroffenen Person mitgewirkt, ist § 254 des Bürgerlichen Gesetzbuchs entsprechend anzuwenden.

(8) Auf die Verjährung finden die für unerlaubte Handlungen geltenden Verjährungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs entsprechende Anwendung.

**§ 51**
**Geldbußen**

(1) Verstößt ein Verantwortlicher oder ein Auftragsverarbeiter vorsätzlich oder fahrlässig gegen Bestimmungen dieses Gesetzes, so kann die Datenschutzaufsicht eine Geldbuße verhängen.

(2) Die Datenschutzaufsicht stellt sicher, dass die Verhängung von Geldbußen gemäß diesem Paragraphen für Verstöße gegen dieses Gesetz in jedem Einzelfall wirksam, verhältnismäßig und abschreckend ist.

(3) Geldbußen werden je nach den Umständen des Einzelfalls verhängt. Bei der Entscheidung über die Verhängung einer Geldbuße und über deren Betrag wird in jedem Einzelfall Folgendes gebührend berücksichtigt:

a) Art, Schwere und Dauer des Verstoßes unter Berücksichtigung der Art, des Umfangs oder des Zwecks der betreffenden Verarbeitung sowie der Zahl der von der Verarbeitung betroffenen Personen und des Ausmaßes des von ihnen erlittenen Schadens;
b) Vorsätzlichkeit oder Fahrlässigkeit des Verstoßes;
c) jegliche von dem Verantwortlichen oder dem Auftragsverarbeiter getroffenen Maßnahmen zur Minderung des den betroffenen Personen entstandenen Schadens;
d) Grad der Verantwortung des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters unter Berücksichtigung der von ihnen gemäß § 26 getroffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen;
e) etwaige einschlägige frühere Verstöße des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters;
f) Umfang der Zusammenarbeit mit der Datenschutzaufsicht, um dem Verstoß abzuhelfen und seine möglichen nachteiligen Auswirkungen zu mindern;
g) Kategorien personenbezogener Daten, die von dem Verstoß betroffen sind;
h) Art und Weise, wie der Verstoß der Datenschutzaufsicht bekannt wurde, insbesondere ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter den Verstoß mitgeteilt hat;
i) Einhaltung der früher gegen den für den betreffenden Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiter in Bezug auf denselben Gegenstand angeordneten Maßnahmen (§ 47 Absatz 5), wenn solche Maßnahmen angeordnet wurden;
j) jegliche anderen erschwerenden oder mildernden Umstände im jeweiligen Fall, wie unmittelbar oder mittelbar durch den Verstoß erlangte finanzielle Vorteile oder vermiedene Verluste.

(4) Verstößt ein Verantwortlicher oder ein Auftragsverarbeiter bei gleichen oder miteinander verbundenen Verarbeitungsvorgängen vorsätzlich oder fahrlässig gegen mehrere Bestimmungen dieses Gesetzes, so übersteigt der Gesamtbetrag der Geldbuße nicht den Betrag für den schwerwiegendsten Verstoß.

(5) Bei Verstößen werden im Einklang mit Absatz 3 Geldbußen von bis zu 500.000 EUR verhängt.

(6) Gegen kirchliche Stellen im Sinne des § 3 Absatz 1, soweit sie im weltlichen Rechtskreis öffentlich-rechtlich verfasst sind, werden keine Geldbußen verhängt; dies gilt nicht, soweit sie als Unternehmen am Wettbewerb teilnehmen.

(7) Die Datenschutzaufsicht leitet einen Vorgang, in welchem sie einen objektiven Verstoß gegen dieses Gesetz festgestellt hat, einschließlich der von ihr verhängten Höhe der Geldbuße an die nach staatlichem Recht zuständige Vollstreckungsbehörde weiter. Unbeschadet ihrer jeweiligen Rechtsform ist die Datenschutzaufsicht Inhaber der Bußgeldforderung und mithin Vollstreckungsgläubiger. Die nach staatlichem Recht zuständige Vollstreckungsbehörde ist an die Feststellung der Datenschutzaufsicht hinsichtlich des Verstoßes und an die von dieser festgesetzten Höhe der Geldbuße gebunden. Sofern das staatliche Recht die Zuständigkeit einer solchen Vollstreckungsbehörde nicht vorsieht, erfolgt die Vollstreckung auf dem Zivilrechtsweg.

## Kapitel 8
## Vorschriften für besondere Verarbeitungssituationen

### § 52
### Videoüberwachung

(1) Die Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen (Videoüberwachung) ist nur zulässig, soweit sie

a) zur Aufgabenerfüllung oder zur Wahrnehmung des Hausrechts oder
b) zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke

erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der betroffenen Person überwiegen.

(2) Der Umstand der Beobachtung und der Verantwortliche sind durch geeignete Maßnahmen zum frühestmöglichen Zeitpunkt erkennbar zu machen.

(3) Die Speicherung oder Verwendung von nach Absatz 1 erhobenen Daten ist zulässig, wenn sie zum Erreichen des verfolgten Zwecks erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der betroffenen Person überwiegen.

(4) Werden durch Videoüberwachung erhobene Daten einer bestimmten Person zugeordnet, ist diese über eine Verarbeitung gemäß §§ 15 und 16 zu benachrichtigen.

(5) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen der betroffenen Person einer weiteren Speicherung entgegenstehen.

### § 53
### Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

(1) Personenbezogene Daten eines Beschäftigten einschließlich der Daten über die Religionszugehörigkeit, die religiöse Überzeugung und die Erfüllung von Loyalitätsobliegenheiten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist.

(2) Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten dann verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind oder eine Rechtsvorschrift dies vorsieht.

(3) Absatz 1 ist auch anzuwenden, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden, ohne dass sie automatisiert verarbeitet oder in oder aus einer nicht automatisierten Datei verarbeitet oder für die Verarbeitung in einer solchen Datei erhoben werden.

(4) Die Beteiligungsrechte nach der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung bleiben unberührt.

### § 54
### Datenverarbeitung zu wissenschaftlichen oder historischen Forschungszwecken oder zu statistischen Zwecken

(1) Für Zwecke der wissenschaftlichen oder historischen Forschung oder der Statistik erhobene oder gespeicherte personenbezogene Daten dürfen nur für diese Zwecke verarbeitet werden.

(2) Die Offenlegung personenbezogener Daten an andere als kirchliche Stellen für Zwecke der wissenschaftlichen oder historischen Forschung oder der Statistik ist nur zulässig, wenn diese sich verpflichten, die übermittelten Daten nicht für andere Zwecke zu verarbeiten und die Vor-

schriften der Absätze 3 und 4 einzuhalten. Der kirchliche Auftrag darf durch die Offenlegung nicht gefährdet werden.

(3) Die personenbezogenen Daten sind zu anonymisieren, sobald dies nach dem Forschungs- oder Statistikzweck möglich ist. Bis dahin sind die Merkmale gesondert zu speichern, mit denen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren Person zugeordnet werden können. Sie dürfen mit den Einzelangaben nur zusammengeführt werden, soweit der Forschungs- oder Statistikzweck dies erfordert.

(4) Die Veröffentlichung personenbezogener Daten, die zum Zwecke wissenschaftlicher oder historischer Forschung oder der Statistik übermittelt wurden, ist nur mit Zustimmung der übermittelnden kirchlichen Stelle zulässig. Die Zustimmung kann erteilt werden, wenn

a) die betroffene Person eingewilligt hat oder
b) dies für die Darstellung von Forschungsergebnissen über Ereignisse der Zeitgeschichte unerlässlich ist, es sei denn, dass Grund zu der Annahme besteht, dass durch die Veröffentlichung der Auftrag der Kirche gefährdet würde oder schutzwürdige Interessen der betroffenen Person überwiegen.

**§ 55**
**Datenverarbeitung durch die Medien**

(1) Soweit personenbezogene Daten von kirchlichen Stellen ausschließlich zu eigenen journalistisch-redaktionellen oder literarischen Zwecken verarbeitet werden, gelten von den Vorschriften dieses Gesetzes nur die §§ 5, 26 und 50. Soweit personenbezogene Daten zur Herausgabe von Adressen-, Telefon- oder vergleichbaren Verzeichnissen verarbeitet werden, gilt Satz 1 nur, wenn mit der Herausgabe zugleich eine journalistisch-redaktionelle oder literarische Tätigkeit verbunden ist.

(2) Führt die journalistisch-redaktionelle Verarbeitung personenbezogener Daten zur Veröffentlichung von Gegendarstellungen der betroffenen Person, so sind diese Gegendarstellungen zu den gespeicherten Daten zu nehmen und für dieselbe Zeitdauer aufzubewahren wie die Daten selbst.

(3) Wird jemand durch eine Berichterstattung in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt, so kann er Auskunft über die der Berichterstattung zugrunde liegenden, zu seiner Person gespeicherten Daten verlangen. Die Auskunft kann verweigert werden, soweit aus den Daten auf die berichtenden oder einsendenden Personen oder die Gewährsleute von Beiträgen, Unterlagen und Mitteilungen für den redaktionellen Teil geschlossen werden kann. Die betroffene Person kann die Berichtigung unrichtiger Daten verlangen.

**Kapitel 9**
**Übergangs- und Schlussbestimmungen**

**§ 56**
**Ermächtigungen**

Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Regelungen trifft der Generalvikar. Er legt insbesondere fest:

a) den Inhalt eines Musters der schriftlichen Verpflichtungserklärung gemäß § 5 Satz 2 und
b) die technischen und organisatorischen Maßnahmen gemäß § 26.

**§ 57**
**Übergangsbestimmungen**

(1) Die bisherige Bestellung des Diözesandatenschutzbeauftragten, dessen Amtszeit noch nicht abgelaufen ist, bleibt unberührt, soweit hierbei die Regelungen der §§ 42 ff. Beachtung finden. Entsprechendes gilt für den bestellten Vertreter des Diözesandatenschutzbeauftragten.

(2) Bisherige Bestellungen der betrieblichen Datenschutzbeauftragten, deren Amtszeiten noch nicht abgelaufen sind, bleiben unberührt, soweit hierbei die Regelungen der §§ 36 ff. Beachtung finden.

(3) Vereinbarungen über die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten im Auftrag nach § 8 der Anordnung über den Kirchlichen Datenschutz (KDO) in der bisher geltenden Fassung gelten fort. Sie sind bis zum 31.12.2019 an dieses Gesetz anzupassen.

(4) Verzeichnisse von Verarbeitungstätigkeiten gemäß § 31 sind bis zum 30.06.2019 zu erstellen.

(5) Die nach § 22 der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO) erlassene Durchführungsverordnung (KDO-DVO) (Amtsblatt 08/2015, Nr. 86, S. 47) bleiben, soweit sie den Regelungen dieses Gesetzes nicht entgegenstehen, bis zu einer Neuregelung, längstens bis zum 30.06.2019, in Kraft.

**§ 58**
**Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Überprüfung**

(1) Dieses Gesetz tritt am 24.05.2018 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Anordnung über den kirchlichen Datenschutz vom 13.02.2014 (ABl. 03/2014, Nr. 52, S. 26) außer Kraft.

(2) Dieses Gesetz soll innerhalb von drei Jahren ab Inkrafttreten überprüft werden.

# Mitarbeitervertretungsordnung
# für das Erzbistum Berlin
# – MAVO –

**Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin - MAVO -**

**Inhaltsübersicht**

**Präambel**

| | |
|---|---|
| **I.** | **Allgemeine Vorschriften** |
| § 1 | Geltungsbereich |
| § 1 a | Bildung von Mitarbeitervertretungen |
| § 1 b | Gemeinsame Mitarbeitervertretung |
| § 2 | Dienstgeber |
| § 3 | Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter |
| § 4 | Mitarbeiterversammlung |
| § 5 | Mitarbeitervertretung |
| **II.** | **Die Mitarbeitervertretung** |
| § 6 | Voraussetzung für die Bildung der Mitarbeitervertretung - Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung |
| § 7 | Aktives Wahlrecht |
| § 8 | Passives Wahlrecht |
| § 9 | Vorbereitung der Wahl |
| § 10 | Dienstgeber - Vorbereitungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung |
| § 11 | Durchführung der Wahl |
| §§ 11 a bis c | Vereinfachtes Wahlverfahren |
| § 11 a | Voraussetzungen |
| § 11 b | Vorbereitung der Wahl |
| § 11 c | Durchführung der Wahl |
| § 12 | Anfechtung der Wahl |
| § 13 | Amtszeit der Mitarbeitervertretung |
| § 13 a | Weiterführung der Geschäfte |
| § 13 b | Ersatzmitglied, Verhinderung des ordentlichen Mitglieds und ruhende Mitgliedschaft |
| § 13 c | Erlöschen der Mitgliedschaft |
| § 13 d | Übergangsmandat |
| § 13 e | Restmandat |
| § 14 | Tätigkeit der Mitarbeitervertretung |
| § 15 | Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung |
| § 16 | Schulung der Mitarbeitervertretung und des Wahlausschusses |
| § 17 | Kosten der Mitarbeitervertretung |
| § 18 | Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung |
| § 19 | Kündigungsschutz |
| § 20 | Schweigepflicht |
| **III.** | **Die Mitarbeiterversammlung** |
| § 21 | Einberufung der Mitarbeiterversammlung |
| § 22 | Aufgaben und Verfahren der Mitarbeiterversammlung |
| **III a.** | **Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen** |
| § 22 a | Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 1 b |
| **IV.** | **Besondere Formen der Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** |
| § 23 | Sondervertretung |
| § 24 | Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung |
| § 25 | Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen |
| § 25 a | Mitgliederversammlung |
| § 25 b | Vorstand |
| § 25 c | Geschäftsstelle |

**V.** **Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung**
§ 26 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung
§ 27 Information
§ 27 a Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten
§ 27 b Wirtschaftsausschuss
§ 27 c Einrichtungsspezifische Regelungen
§ 28 Formen der Beteiligung, Dienstvereinbarung
§ 28 a Aufgaben und Beteiligung der Mitarbeitervertretung zum Schutz schwerbehinderter Menschen
§ 29 Anhörung und Mitberatung
§ 30 Anhörung und Mitberatung bei ordentlicher Kündigung
§ 30 a Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassungen
§ 31 Anhörung und Mitberatung bei außerordentlicher Kündigung
§ 32 Vorschlagsrecht
§ 33 Zustimmung
§ 34 Zustimmung bei Einstellung und Anstellung
§ 35 Zustimmung bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten
§ 36 Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle
§ 37 Antragsrecht
§ 38 Dienstvereinbarungen
§ 39 Gemeinsame Sitzungen und Gespräche

**VI.** **Einigungsstelle**
§ 40 Bildung der Einigungsstelle - Aufgaben
§ 41 Zusammensetzung - Besetzung
§ 42 Rechtsstellung der Mitglieder
§ 43 Berufungsvoraussetzungen
§ 44 Berufung der Mitglieder
§ 45 Zuständigkeit
§ 46 Verfahren
§ 47 Einigungsspruch

**VII.** **Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden, Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vertrauensperson der Freiwilligendienstleistenden**
§ 48 Wahl und Anzahl der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden
§ 49 Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden
§ 50 Amtszeit der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden
§ 51 Mitwirkung der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden
§ 52 Mitwirkung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
§ 52 a Rechte der Vertrauensperson der Freiwilligendienstleistenden
§ 53 [Zurzeit unbesetzt]

**VIII.** **Schulen, Hochschulen**
§ 54 Schulen und Hochschulen

**IX.** **Schlussbestimmungen**
§ 55 Zwingende Wirkung
§ 56 Inkrafttreten

**Präambel**

[1]Grundlage und Ausgangspunkt für den kirchlichen Dienst ist die Sendung der Kirche. [2]Diese Sendung umfasst die Verkündigung des Evangeliums, den Gottesdienst und die sakramentale Verbindung der Menschen mit Jesus Christus sowie den aus dem Glauben erwachsenden Dienst am Nächsten. [3]Daraus ergibt sich als Eigenart des kirchlichen Dienstes seine religiöse Dimension. [4]Als Maßstab für ihre Tätigkeit ist sie Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgegeben, die als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken. [5]Weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrags und der kirchlichen Dienstverfassung. [6]Dies erfordert von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit. [7]Deshalb wird aufgrund des Rechts der katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, unter Bezugnahme auf die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in ihrer jeweiligen Fassung die folgende Ordnung für Mitarbeitervertretungen erlassen.

## I. Allgemeine Vorschriften

### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Mitarbeitervertretungsordnung gilt für die Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen – nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet –

1. der Erzdiözese,
2. der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
3. der Verbände von Kirchengemeinden,
4. der Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
5. der sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
6. der sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen.

(2) [1]Diese Mitarbeitervertretungsordnung ist auch anzuwenden bei den kirchlichen Rechtsträgern, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, wenn sie die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse durch Übernahme in ihr Statut verbindlich übernommen haben. [2]Sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. [3]Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 Abs. 3 WRV teil.

(3) [1]In den Fällen des Abs. 2 ist in allen Einrichtungen eines mehrdiözesanen oder überdiözesanen Rechtsträgers die Mitarbeitervertretungsordnung der (Erz-)Diözese anzuwenden, in der sich der Sitz der Hauptniederlassung (Hauptsitz) befindet. [2]Abweichend von Satz 1 kann auf Antrag eines mehrdiözesan oder überdiözesan tätigen Rechtsträgers der Diözesanbischof des Hauptsitzes im Einvernehmen mit den anderen Diözesanbischöfen, in deren (Erz-) Diözese der Rechtsträger tätig ist, bestimmen, dass in den Einrichtungen des Rechtsträgers die Mitarbeitervertretungsordnung der (Erz-) Diözese angewandt wird, in der die jeweilige Einrichtung ihren Sitz hat, oder eine Mitarbeitervertretungsordnung eigens für den Rechtsträger erlassen.

### § 1 a Bildung von Mitarbeitervertretungen

(1) In den Einrichtungen der in § 1 genannten kirchlichen Rechtsträger sind Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu bilden.

(2) [1]Unbeschadet des Abs. 1 kann der Rechtsträger mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeitervertretung regeln, was als Einrichtung gilt. [2]Sind mehrere Mitarbeitervertretungen betroffen, ist die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen erforderlich.

**§ 1 b Gemeinsame Mitarbeitervertretung**

(1) [1]Die Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber mehrerer Einrichtungen verschiedener Rechtsträger können durch eine gemeinsame Dienstvereinbarung die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung vereinbaren, soweit dies der wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient. [2]Dienstgeber und Mitarbeitervertretungen können nach vorheriger Stellungnahme der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Einrichtungen einbeziehen, in denen Mitarbeitervertretungen nicht gebildet sind. [3]Die auf Grundlage dieser Dienstvereinbarung gewählte Mitarbeitervertretung tritt an die Stelle der bisher bestehenden Mitarbeitervertretungen. [4]Sind in keiner der Einrichtungen Mitarbeitervertretungen gebildet, so können die Rechtsträger nach vorheriger Stellungnahme der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung vereinbaren, soweit die Gesamtheit der Einrichtungen die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 erfüllt.

(2) [1]Die Dienstvereinbarung nach Abs. 1 Satz 1 und die Regelung nach Abs. 1 Satz 4 bedürfen der Genehmigung durch den Ordinarius. [2]Sie sind, soweit sie keine andere Regelung treffen, für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Mitarbeitervertretung wirksam. [3]Für die gemeinsamen Mitarbeitervertretungen gelten die Vorschriften dieser Ordnung nach Maßgabe des § 22 a.

**§ 2 Dienstgeber**

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

(2) [1]Für den Dienstgeber handelt dessen vertretungsberechtigtes Organ oder die von ihm bestellte Leitung. [2]Der Dienstgeber kann eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in leitender Stellung schriftlich beauftragten, ihn zu vertreten.

**§ 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

(1) [1]Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen, die bei einem Dienstgeber

1. aufgrund eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
2. als Ordensmitglied an einem Arbeitsplatz in einer Einrichtung der eigenen Gemeinschaft,
3. aufgrund eines Gestellungsvertrages oder
4. zu ihrer Ausbildung

tätig sind.

[2]Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, sind keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.

(2) [1]Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten nicht:

1. die Mitglieder eines Organs, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist,
2. Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen im Sinne des § 1,
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind,
4. sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in leitender Stellung,
5. Geistliche, Ordensgeistliche und ständige Diakone im Hauptberuf im Bereich des § 1 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3,
6. Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient.

[2]Die Entscheidung des Dienstgebers zu den Nrn. 3 und 4 bedarf der Beteiligung der Mitarbeitervertretung gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 18. [3]Die Entscheidung bedarf bei den in § 1 Abs. 1 ge-

nannten Rechtsträgern der Genehmigung des Ordinarius. [4]Die Entscheidung ist der Mitarbeitervertretung schriftlich mitzuteilen.

(3) [1]Die besondere Stellung der Geistlichen gegenüber dem Diözesanbischof und die der Ordensleute gegenüber den Ordensoberen werden durch diese Ordnung nicht berührt. [2]Eine Mitwirkung in den persönlichen Angelegenheiten findet nicht statt.

**§ 4 Mitarbeiterversammlung**

[1]Die Mitarbeiterversammlung besteht aus den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Personen, die in der Einrichtung eingegliedert sind, um mit den dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. [2]Der Dienstgeber sowie Personen im Sinne des § 3 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 nehmen auf Einladung der Mitarbeitervertretung an der Mitarbeiterversammlung teil. [3]Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen zulässig.

**§ 5 Mitarbeitervertretung**

Die Mitarbeitervertretung ist das von den aktiv Wahlberechtigten (§ 7) gewählte Organ, das die ihm nach dieser Ordnung zustehenden Aufgaben und Verantwortungen wahrnimmt.

## II. Die Mitarbeitervertretung

**§ 6 Voraussetzung für die Bildung der Mitarbeitervertretung**
**Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung**

(1) Die Bildung einer Mitarbeitervertretung setzt voraus, dass in der Einrichtung in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte (§ 7) beschäftigt werden, von denen mindestens drei wählbar sind (§ 8).

(2) [1]Die Mitarbeitervertretung besteht aus

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | Mitglied bei | 5 – 15 | Wahlberechtigten, |
| 3 | Mitgliedern bei | 16 – 50 | Wahlberechtigten, |
| 5 | Mitgliedern bei | 51 – 100 | Wahlberechtigten, |
| 7 | Mitgliedern bei | 101 – 200 | Wahlberechtigten, |
| 9 | Mitgliedern bei | 201 – 300 | Wahlberechtigten, |
| 11 | Mitgliedern bei | 301 – 600 | Wahlberechtigten, |
| 13 | Mitgliedern bei | 601 – 1.000 | Wahlberechtigten, |
| 15 | Mitgliedern bei | 1.001 und mehr | Wahlberechtigten. |

[2]In Einrichtungen mit mehr als 1.500 Wahlberechtigten gemäß § 7 erhöht sich die Zahl der Mitglieder in der Mitarbeitervertretung für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte um zwei Mitglieder. [3]Falls die Zahl der Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber geringer ist als die nach Satz 1 und Satz 2 vorgesehene Zahl an Mitgliedern, setzt sich die Mitarbeitervertretung aus der höchstmöglichen Zahl von Mitgliedern zusammen. [4]Satz 3 gilt entsprechend, wenn die nach Satz 1 und 2 vorgesehene Zahl an Mitgliedern nicht erreicht wird, weil zu wenig Kandidatinnen und Kandidaten gewählt werden oder weil eine gewählte Kandidatin oder ein gewählter Kandidat die Wahl nicht annimmt und kein Ersatzmitglied vorhanden ist.

(3) [1]Für die Wahl einer Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung mit einer oder mehreren nicht selbständig geführten Stellen kann der Dienstgeber eine Regelung treffen, die eine Vertretung auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der nicht selbständig geführten Stellen in Abweichung von § 11 Abs. 6 durch einen Vertreter gewährleistet, und zwar nach der Maßgabe der jeweiligen Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen. [2]Eine solche Regelung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

(4) [1]Der Mitarbeitervertretung sollen jeweils Vertreter der Dienstbereiche und Gruppen angehören. [2]Die Geschlechter sollen in der Mitarbeitervertretung entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis in der Einrichtung vertreten sein.

(5) Maßgebend für die Zahl der Mitglieder ist der Tag, bis zu dem Wahlvorschläge eingereicht werden können (§ 9 Abs. 5 Satz 1).

**§ 7 Aktives Wahlrecht**

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind.

(2) [1]Wer zu einer Einrichtung abgeordnet ist, wird nach Ablauf von drei Monaten in ihr wahlberechtigt; im gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht bei der früheren Einrichtung. [2]Satz 1 gilt nicht, wenn feststeht, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter binnen weiterer sechs Monate in die frühere Einrichtung zurückkehren wird.

(2a) [1]Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, sind wahlberechtigt, wenn sie am Wahltag länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt worden sind. [2]Mehrere Beschäftigungszeiten einer Leiharbeitnehmerin oder eines Leiharbeitnehmers bei demselben Dienstgeber werden zusammengerechnet.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Ausbildungsverhältnis sind nur bei der Einrichtung wahlberechtigt, von der sie eingestellt sind.

(4) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

1. für die zur Besorgung aller ihrer Angelegenheiten ein Betreuer nicht nur vorübergehend bestellt ist,
2. die am Wahltag für mindestens noch sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind,
3. die sich am Wahltag in der Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befinden.

**§ 8 Passives Wahlrecht**

(1) Wählbar sind die wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Wahltag seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung im kirchlichen Dienst stehen, davon mindestens seit sechs Monaten in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind.

(2) Nicht wählbar sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbstständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Abs. 2 Nr. 3 genannten Personalangelegenheiten befugt sind.

**§ 9 Vorbereitung der Wahl**

(1) [1]Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung bestimmt die Mitarbeitervertretung den Wahltag. [2]Er soll spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung liegen.

(2) [1]Die Mitarbeitervertretung bestellt spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit die Mitglieder des Wahlausschusses. [2]Er besteht aus drei oder fünf Mitgliedern, die, wenn sie Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sind, wahlberechtigt sein müssen. [3]Der Wahlausschuss wählt seine Vorsitzende oder seinen Vorsitzenden.

(3) [1]Scheidet ein Mitglied des Wahlausschusses aus, so hat die Mitarbeitervertretung unverzüglich ein neues Mitglied zu bestellen. [2]Kandidiert ein Mitglied des Wahlausschusses für die Mitarbeitervertretung, so scheidet es aus dem Wahlausschuss aus.

(4) [1]Der Dienstgeber stellt dem Wahlausschuss zur Aufstellung des Wählerverzeichnisses spätestens sieben Wochen vor Ablauf der Amtszeit eine Liste aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, mit den erforderlichen Angaben zur Verfügung. [2]Der Wahlausschuss erstellt jeweils eine Liste der wahlberechtigten und wählbaren Personen und legt sie mindestens vier Wochen vor der Wahl für die Dauer von einer Woche zur Einsicht aus.

[3]Die oder der Vorsitzende des Wahlausschusses gibt bekannt, an welchem Ort, für welche Dauer und von welchem Tag an die Listen zur Einsicht ausliegen. [4]Jede wahlberechtigte und/oder wählbare Person, die geltend macht, wahlberechtigt und/oder wählbar zu sein, kann während der Auslegungsfrist gegen die Eintragung oder Nichteintragung in die nach Satz 2 zu erstellenden Listen Einspruch einlegen. [5]Der Wahlausschuss entscheidet über den Einspruch.

(5) [1]Der Wahlausschuss hat sodann die Wahlberechtigten aufzufordern, schriftliche Wahlvorschläge, die jeweils von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein müssen, bis zu einem von ihm festzusetzenden Termin einzureichen. [2]Der Wahlvorschlag muss die Erklärung der Kandidatin oder des Kandidaten enthalten, dass sie oder er der Benennung zustimmt. [3]Der Wahlausschuss hat in ausreichender Zahl Formulare für Wahlvorschläge auszulegen.

(6) Die Kandidatenliste soll mindestens doppelt so viel Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber enthalten wie Mitglieder nach § 6 Abs. 2 zu wählen sind.

(7) Der Wahlausschuss prüft die Wählbarkeit und lässt sich von der Wahlbewerberin oder dem Wahlbewerber bestätigen, dass kein Ausschlussgrund im Sinne des § 8 vorliegt.

(8) [1]Spätestens eine Woche vor der Wahl sind die Namen der zur Wahl vorgeschlagenen und vom Wahlausschuss für wählbar erklärten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in alphabetischer Reihenfolge durch Aushang bekannt zu geben. [2]Danach ist die Kandidatur unwiderruflich.

**§ 10 Dienstgeber – Vorbereitungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung**

(1) [1]Wenn in einer Einrichtung die Voraussetzungen für die Bildung einer Mitarbeitervertretung vorliegen, hat der Dienstgeber spätestens nach drei Monaten zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen. [2]Er leitet sie und kann sich hierbei vertreten lassen. [3]Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlausschuss, der auch den Wahltag bestimmt. [4]Im Falle des Ausscheidens eines Mitglieds bestellt der Wahlausschuss unverzüglich ein neues Mitglied.

(1 a) Absatz 1 gilt auch,

1. wenn die Mitarbeitervertretung ihrer Verpflichtung gemäß § 9 Abs. 1 und 2 nicht nachkommt,
2. im Falle des § 12 Abs. 5 Satz 2,
3. im Falle des § 13 Abs. 2 Satz 3,
4. in den Fällen des § 13a nach Ablauf des Zeitraums, in dem die Mitarbeitervertretung die Geschäfte fortgeführt hat,
5. nach Feststellung der Nichtigkeit der Wahl der Mitarbeitervertretung durch rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen in anderen als den in § 12 genannten Fällen, wenn ein ordnungsgemäßer Wahlausschuss nicht mehr besteht.

(2) Kommt die Bildung eines Wahlausschusses nicht zustande, so hat auf Antrag mindestens eines Zehntels der Wahlberechtigten und nach Ablauf eines Jahres der Dienstgeber erneut eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen.

(3) In neuen Einrichtungen entfallen für die erste Wahl die in den § 7 Abs. 1 und § 8 Abs. 1 festgelegten Zeiten.

**§ 11 Durchführung der Wahl**

(1) [1]Die Wahl der Mitarbeitervertretung erfolgt unmittelbar und geheim. [2]Für die Durchführung der Wahl ist der Wahlausschuss verantwortlich.

(2) [1]Die Wahl erfolgt durch Abgabe eines Stimmzettels. [2]Der Stimmzettel enthält in alphabetischer Reihenfolge die Namen aller zur Wahl stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 9 Abs. 8 Satz 1). [3]Die Abgabe der Stimme erfolgt durch Ankreuzen eines oder mehrerer Namen. [4]Es können so viele Namen angekreuzt werden, wie Mitglieder zu wählen sind. [5]Der Wahlzettel ist in Anwesenheit von mindestens zwei Mitgliedern des Wahlausschusses in die bereitgestellte Urne zu werfen. [6]Die Stimmabgabe ist in der Liste der Wahlberechtigten zu vermerken.

(3) Bemerkungen auf dem Wahlzettel und das Ankreuzen von Namen von mehr Personen, als zu wählen sind, machen den Stimmzettel ungültig.

(4) [1]Im Falle der Verhinderung ist eine vorzeitige Stimmabgabe durch Briefwahl möglich. [2]Der Stimmzettel ist in dem für die Wahl vorgesehenen Umschlag und zusammen mit dem persönlich unterzeichneten Wahlschein in einem weiteren verschlossenen Umschlag mit der Aufschrift „Briefwahl“ und der Angabe des Absenders dem Wahlausschuss zuzuleiten. [3]Diesen Umschlag hat der Wahlausschuss bis zum Wahltag aufzubewahren und am Wahltag die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten zu vermerken, den Umschlag zu öffnen und den für die Wahl bestimmten Umschlag in die Urne zu werfen. [4]Die Briefwahl ist nur bis zum Abschluss der Wahl am Wahltag möglich.

(4a) [1]Der Wahlausschuss kann anordnen, dass die Wahlberechtigten ihr Wahlrecht statt im Wege der Urnenwahl durch Briefwahl ausüben. [2]Für ihre Durchführung ist Abs. 4 entsprechend anzuwenden.

(5) [1]Nach Ablauf der festgesetzten Wahlzeit stellt der Wahlausschuss öffentlich fest, wie viel Stimmen auf die einzelnen Gewählten entfallen sind und ermittelt ihre Reihenfolge nach der Stimmenzahl. [2]Das Ergebnis ist in einem Protokoll festzuhalten, das vom Wahlausschuss zu unterzeichnen ist.

(6) [1]Als Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind diejenigen gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben. [2]Alle in der nach der Stimmenzahl entsprechenden Reihenfolge den gewählten Mitgliedern folgenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Ersatzmitglieder. [3]Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

(7) [1]Das Ergebnis der Wahl wird vom Wahlausschuss am Ende der Wahlhandlung bekannt gegeben. [2]Der Wahlausschuss stellt fest, ob jede oder jeder Gewählte die Wahl annimmt. [3]Bei Nichtannahme gilt an ihrer oder seiner Stelle die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit der nächstfolgenden Stimmenzahl als gewählt. [4]Mitglieder und Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung werden durch Aushang bekannt gegeben.

(8) [1]Die gesamten Wahlunterlagen sind für die Dauer der Amtszeit der gewählten Mitarbeitervertretung aufzubewahren. [2]Die Kosten der Wahl trägt der Dienstgeber.

**§§ 11 a bis c Vereinfachtes Wahlverfahren**

**§ 11 a Voraussetzungen**

(1) In Einrichtungen mit bis zu 20 Wahlberechtigten ist die Mitarbeitervertretung anstelle des Verfahrens nach den §§ 9 bis 11 im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen.

(2) Absatz 1 findet keine Anwendung, wenn die Mitarbeiterversammlung mit der Mehrheit der Anwesenden, mindestens jedoch einem Drittel der Wahlberechtigten spätestens acht Wochen vor Beginn des einheitlichen Wahlzeitraums die Durchführung der Wahl nach den §§ 9 bis 11 beschließt.

**§ 11 b Vorbereitung der Wahl**

(1) Spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Mitarbeitervertretung die Wahlberechtigten durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise, die den Wahlberechtigten die Möglichkeit der Kenntnisnahme gibt, zur Wahlversammlung ein und legt gleichzeitig die Liste der Wahlberechtigten aus.

(2) Ist in einer Einrichtung eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden, so handelt der Dienstgeber gemäß Abs. 1.

**§ 11 c Durchführung der Wahl**

(1) [1]Die Wahlversammlung wird von einer Wahlleiterin oder einem Wahlleiter geleitet, die oder der mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt wird. [2]Im Bedarfsfall kann die Wahlversammlung zur Unterstützung der Wahlleiterin oder des Wahlleiters Wahlhelfer bestimmen.

(2) [1]Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter und Ersatzmitglieder werden in einem gemeinsamen Wahlgang gewählt. [2]Jede wahlberechtigte Person kann Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl vorschlagen.

(3) [1]Die Wahl erfolgt durch Abgabe des Stimmzettels. [2]Auf dem Stimmzettel sind von der Wahlleiterin oder dem Wahlleiter die Kandidatinnen und Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Name und Vorname aufzuführen. [3]Die Wahlleiterin oder der Wahlleiter trifft Vorkehrungen, dass die Wählerinnen und Wähler ihre Stimme geheim abgeben können. [4]Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt sie oder er öffentlich die Stimmen aus und gibt das Ergebnis bekannt.

(4) § 9 Abs. 7, § 11 Abs. 2 Sätze 3, 4 und 6, § 11 Abs. 6 bis 8 und § 12 gelten entsprechend; an die Stelle des Wahlausschusses tritt die Wahlleiterin oder der Wahlleiter.

**§ 12 Anfechtung der Wahl**

(1) [1]Jede wahlberechtigte Person oder der Dienstgeber hat das Recht, die Wahl wegen eines Verstoßes gegen die §§ 6 bis 11 c innerhalb einer Frist von einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses schriftlich anzufechten. [2]Die Anfechtungserklärung ist dem Wahlausschuss zuzuleiten.

(2) [1]Unzulässige oder unbegründete Anfechtungen weist der Wahlausschuss zurück. Stellt er fest, dass die Anfechtung begründet ist und dadurch das Wahlergebnis beeinflusst sein kann, so erklärt er die Wahl für ungültig; in diesem Falle ist die Wahl unverzüglich zu wiederholen. [2]Im Falle einer sonstigen begründeten Wahlanfechtung berichtigt er den durch den Verstoß verursachten Fehler.

(3) Gegen die Entscheidung des Wahlausschusses ist die Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig.

(4) Eine für ungültig erklärte Wahl lässt die Wirksamkeit der zwischenzeitlich durch die Mitarbeitervertretung getroffenen Entscheidungen unberührt.

(5) [1]Die Wiederholung einer erfolgreich angefochtenen Wahl obliegt dem Wahlausschuss. [2]Besteht kein ordnungsgemäß besetzter Wahlausschuss (§ 9 Abs. 2 Satz 2) mehr, so findet § 10 Anwendung.

**§ 13 Amtszeit der Mitarbeitervertretung**

(1) Die regelmäßigen Wahlen zur Mitarbeitervertretung finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 30. Juni (einheitlicher Wahlzeitraum) statt.

(2) [1]Die Amtszeit beginnt mit dem Tag der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Mitarbeitervertretung besteht, mit Ablauf der Amtszeit dieser Mitarbeitervertretung. [2]Sie beträgt vier Jahre. [3]Sie endet jedoch vorbehaltlich der Regelung in Abs. 5 spätestens am 30. Juni des Jahres, in dem nach Abs. 1 die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen stattfinden.

(3) Außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraums findet eine Neuwahl statt, wenn

1. an dem Tag, an dem die Hälfte der Amtszeit seit Amtsbeginn abgelaufen ist, die Zahl der Wahlberechtigten um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als die Hälfte der ursprünglich vorhandenen Mitgliederzahl gesunken ist,
3. die Mitarbeitervertretung mit der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
4. die Wahl der Mitarbeitervertretung mit Erfolg angefochten worden ist,
5. die Mitarbeiterversammlung der Mitarbeitervertretung gemäß § 22 Abs. 2 das Misstrauen ausgesprochen hat,
6. die Mitarbeitervertretung im Falle grober Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Verpflichtungen als Mitarbeitervertretung durch rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen aufgelöst ist.

(4) Außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraums ist die Mitarbeitervertretung zu wählen, wenn in einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung besteht und die Voraussetzungen für die Bildung der Mitarbeitervertretung (§ 10) vorliegen.

(5) [1]Hat außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraums eine Wahl stattgefunden, so ist die Mitarbeitervertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten einheitlichen Wahlzeitraum neu zu wählen. [2]Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung zu Beginn des nächsten einheitlichen Wahlzeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Mitarbeitervertretung in dem übernächsten einheitlichen Wahlzeitraum neu zu wählen.

**§ 13 a Weiterführung der Geschäfte**

[1]Ist bei Ablauf der Amtszeit (§ 13 Abs. 2) noch keine neue Mitarbeitervertretung gewählt, führt die Mitarbeitervertretung die Geschäfte bis zur Übernahme durch die neugewählte Mitarbeitervertretung fort, längstens für die Dauer von sechs Monaten vom Tag der Beendigung der Amtszeit an gerechnet. [2]Dies gilt auch in den Fällen des § 13 Abs. 3 Nr. 1 bis 3.

**§ 13 b Ersatzmitglied, Verhinderung des ordentlichen Mitglieds und ruhende Mitgliedschaft**

(1) Scheidet ein Mitglied der Mitarbeitervertretung während der Amtszeit vorzeitig aus, so tritt an seine Stelle das nächstberechtigte Ersatzmitglied (§ 11 Abs. 6 Satz 2).

(2) [1]Im Falle einer zeitweiligen Verhinderung eines Mitglieds tritt für die Dauer der Verhinderung das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein. [2]Die Mitarbeitervertretung entscheidet darüber, ob eine zeitweilige Verhinderung vorliegt.

(3) [1]Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht, solange dem Mitglied die Ausübung seines Dienstes untersagt ist. [2]Für die Dauer des Ruhens tritt das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein.

**§ 13 c Erlöschen der Mitgliedschaft**

Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung,
2. Niederlegung des Amtes,
3. Ausscheiden aus der Einrichtung oder Eintritt in die Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses,
4. rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen, die den Verlust der Wählbarkeit oder eine grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Mitarbeitervertretung festgestellt hat.

**§ 13 d Übergangsmandat**

(1) [1]Wird eine Einrichtung gespalten, so bleibt deren Mitarbeitervertretung im Amt und führt die Geschäfte für die ihr bislang zugeordneten Teile einer Einrichtung weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 erfüllen und nicht in eine Einrichtung eingegliedert werden, in der eine Mitarbeitervertretung besteht (Übergangsmandat). [2]Die Mitarbeitervertretung hat insbesondere unverzüglich Wahlausschüsse zu bestellen. [3]Das Übergangsmandat endet, sobald in den Teilen einer Einrichtung eine neue Mitarbeitervertretung gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. [4]Durch Dienstvereinbarung kann das Übergangsmandat um bis zu weitere sechs Monate verlängert werden.

(2) [1]Werden Einrichtungen oder Teile von Einrichtungen zu einer Einrichtung zusammengelegt, so nimmt die Mitarbeitervertretung der nach der Zahl der Wahlberechtigten größten Einrichtung oder des größten Teils einer Einrichtung das Übergangsmandat wahr. [2]Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Einrichtungen und Teilen von Einrichtungen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt.

(4) [1]Führt eine Spaltung, Zusammenlegung oder Übertragung dazu, dass eine ehemals nicht in den Geltungsbereich nach § 1 fallende Einrichtung oder ein Teil einer Einrichtung nunmehr in den Geltungsbereich dieser Ordnung fällt, so gelten Abs. 1 und 2 entsprechend. [2]Die nicht nach dieser Ordnung gebildete Arbeitnehmervertretung handelt dann als Mitarbeitervertretung. [3]Bestehende Vereinbarungen zwischen dem Dienstgeber und der nicht nach dieser Ordnung gebildeten Arbeitnehmervertretung erlöschen und zuvor eingeleitete Beteiligungsverfahren enden.

**§ 13 e Restmandat**

Geht eine Einrichtung durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt deren Mitarbeitervertretung so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Beteiligungsrechte erforderlich ist.

**§ 14 Tätigkeit der Mitarbeitervertretung**

(1) [1]Die Mitarbeitervertretung wählt bei ihrem ersten Zusammentreten, das innerhalb einer Woche nach der Wahl stattfinden soll und von der oder dem Vorsitzenden des Wahlausschusses einzuberufen ist, mit einfacher Mehrheit aus den Mitgliedern ihre Vorsitzende oder ihren Vorsitzenden. [2]Die oder der Vorsitzende soll katholisch sein. [3]Außerdem sollen eine stellvertretende Vorsitzende oder ein stellvertretender Vorsitzender und eine Schriftführerin oder ein Schriftführer gewählt werden. [4]Die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder im Falle ihrer oder seiner Verhinderung deren Stellvertreterin oder Stellvertreter vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. [5]Zur Entgegennahme von Erklärungen sind die oder der Vorsitzende, deren Stellvertreterin oder Stellvertreter oder ein von der Mitarbeitervertretung zu benennendes Mitglied berechtigt.

(2) [1]Die Mitarbeitervertretung kann ihrer oder ihrem Vorsitzenden mit Zweidrittelmehrheit der Mitglieder das Vertrauen entziehen. [2]In diesem Fall hat eine Neuwahl der oder des Vorsitzenden stattzufinden.

(3) [1]Die oder der Vorsitzende oder bei Verhinderung deren Stellvertreterin oder Stellvertreter beruft die Mitarbeitervertretung unter Angabe der Tagesordnung zu den Sitzungen ein und leitet sie. [2]Sie oder er hat die Mitarbeitervertretung einzuberufen, wenn die Mehrheit der Mitglieder es verlangt.

(4) [1]Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nicht öffentlich. [2]Sie finden in der Regel während der Arbeitszeit in der Einrichtung statt. [3]Bei Anberaumung und Dauer der Sitzung ist auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen.

(5) [1]Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist. [2]Die Mitarbeitervertretung beschließt mit Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. [3]Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt.

(6) [1]Über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift zu fertigen, die die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten muss. [2]Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden zu unterzeichnen. [3]Soweit die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle oder deren Beauftragte oder Beauftragter an der Sitzung teilgenommen haben, ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich zuzuleiten.

(7) Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die Unterlagen der Mitarbeitervertretung in der Einrichtung verwahrt werden können.

(8) Die Mitarbeitervertretung kann sich eine Geschäftsordnung geben.

(9) [1]Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. [2]Beschlüsse nach Satz 1 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(10) [1]Die Mitarbeitervertretung kann aus ihrer Mitte Ausschüsse bilden, denen mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen. [2]Den Ausschüssen können Aufgaben zur

selbständigen Erledigung übertragen werden; dies gilt nicht für die Beteiligung bei Kündigungen sowie für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. [3]Die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder. [4]Die Mitarbeitervertretung kann die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung durch Beschluss mit Stimmenmehrheit ihrer Mitglieder widerrufen. [5]Die Übertragung und der Widerruf sind dem Dienstgeber schriftlich anzuzeigen.

**§ 15 Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung**

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) [1]Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. [2]Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.

(3) [1]Auf Antrag der Mitarbeitervertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit jeweils für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigten freizustellen in Einrichtungen mit – im Zeitpunkt der Wahl – mehr als

- 300 Wahlberechtigten zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
- 600 Wahlberechtigten drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
- 1.000 Wahlberechtigten vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
- 1.500 Wahlberechtigten sechs Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

[2]Darüber hinaus erhöht sich für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte die Zahl der Freistellungen um zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung. [3]Dienstgeber und Mitarbeitervertretung können sich für die Dauer der Amtszeit dahingehend einigen, dass das Freistellungskontingent auf mehr oder weniger Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter verteilt werden kann.

(3 a) [1]Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung, das von seiner dienstlichen Tätigkeit völlig freigestellt war, ist innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung im Rahmen der Möglichkeiten der Einrichtung Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene einrichtungsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen. [2]Für ein Mitglied im Sinne des Satzes 1, das drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt war, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 1 auf zwei Jahre.

(4) [1]Zum Ausgleich für die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung, die aus einrichtungsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Mitglied der Mitarbeitervertretung Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. [2]Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung die Lage seiner Arbeitszeit ganz oder teilweise selbst bestimmen, hat es die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung außerhalb seiner Arbeitszeit dem Dienstgeber zuvor mitzuteilen. [3]Gibt dieser nach Mitteilung keine Möglichkeit zur Tätigkeit innerhalb der Arbeitszeit, liegt ein einrichtungsbedingter Grund vor. [4]Einrichtungsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. [5]Die Arbeitsbefreiung soll vor Ablauf der nächsten sechs Kalendermonate gewährt werden. [6]Ist dies aus einrichtungsbedingten Gründen nicht möglich, kann der Dienstgeber die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit vergüten.

(5) Kommt es in den Fällen nach den Absätzen 2 und 4 nicht zu einer Einigung, entscheidet auf Antrag der Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle.

(6) Für Reisezeiten von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung gelten die für die Einrichtung bestehenden Bestimmungen.

**§ 16 Schulung der Mitarbeitervertretung und des Wahlausschusses**

(1) [1]Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt drei Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren, wenn diese die für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermitteln, von der Erzdiözese oder dem Diözesan-Caritasverband als geeignet anerkannt sind und dringende dienstliche oder betriebliche Erfor-

dernisse einer Teilnahme nicht entgegenstehen. [2]Bei Mitgliedschaft in mehreren Mitarbeitervertretungen kann der Anspruch nur einmal geltend gemacht werden. Teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung, deren Teilnahme an Schulungsveranstaltungen außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegt, steht ein Anspruch auf Freizeitausgleich pro Schulungstag zu, jedoch höchstens bis zur Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung.

(1 a) Absatz 1 gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte Ersatzmitglied (§ 11 Abs. 6 Satz 2), wenn wegen

1. ständiger Heranziehung,
2. häufiger Vertretung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung für längere Zeit oder
3. absehbaren Nachrückens in das Amt als Mitglied der Mitarbeitervertretung in kurzer Frist die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen erforderlich ist.

(2) [1]Die Mitglieder des Wahlausschusses erhalten für ihre Tätigkeit und für Schulungsmaßnahmen, die Kenntnisse für diese Tätigkeit vermitteln, Arbeitsbefreiung, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben erforderlich ist. [2]Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung(en) im Wirtschaftsausschuss erhalten während ihrer Amtszeit für Schulungsmaßnahmen im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss auf Antrag zusätzlich eine Arbeitsbefreiung von einer Woche.

**§ 17 Kosten der Mitarbeitervertretung**

(1) [1]Der Dienstgeber trägt die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kosten einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für den Dienstgeber bestehenden Bestimmungen. [2]Zu den erforderlichen Kosten gehören auch

– die Kosten für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen im Sinne des § 16;
– die Kosten, die durch die Beziehung sachkundiger Personen entstehen, soweit diese zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben notwendig ist und der Dienstgeber der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat; die Zustimmung darf nicht missbräuchlich verweigert werden;
– die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor der Einigungsstelle, soweit der Vorsitzende der Einigungsstelle feststellt, dass die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist;
– die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig ist.

(2) Der Dienstgeber stellt unter Berücksichtigung der bei ihm vorhandenen Gegebenheiten die sachlichen und personellen Hilfen zur Verfügung.

(3) [1]Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für gemeinsame Mitarbeitervertretungen (§ 1 b) und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretungen (§ 24 Abs. 2), mit der Maßgabe, dass die Kosten von den beteiligten Dienstgebern entsprechend dem Verhältnis der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zeitpunkt der Bildung getragen werden. [2]Die beteiligten Dienstgeber haften als Gesamtschuldner.

**§ 18 Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung**

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.

(1 a) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einrichtungsüblicher Entwicklung.

(1 b) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen von Maßnahmen der beruflichen Bildung innerhalb und außerhalb der Einrichtung nicht ausgeschlossen werden.

(2) [1]Mitglieder der Mitarbeitervertretung können gegen ihren Willen in eine andere Einrichtung nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung dieser Mitgliedschaft aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung gemäß § 33 zugestimmt hat. [2]Dies gilt auch im Falle einer Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger.

(3) Erleidet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der Anspruch auf Unfallfürsorge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder in Erfüllung von Pflichten nach dieser Ordnung einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.

(4) [1]Beantragt eine in einem Berufsausbildungsverhältnis stehende Mitarbeiterin oder ein in einem Berufsausbildungsverhältnis stehender Mitarbeiter, die oder der Mitglied der Mitarbeitervertretung oder Sprecherin oder Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden ist, spätestens einen Monat vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses ihrer oder seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrags durch den Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung gemäß § 33, wenn der Dienstgeber gleichzeitig andere Auszubildende weiterbeschäftigt. [2]Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitarbeitervertreterin oder Mitarbeitervertreter erfolgt. [3]Verweigert die Mitarbeitervertretung die vom Dienstgeber beantragte Zustimmung, so kann dieser gemäß § 33 Abs. 4 das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen.

**§ 19 Kündigungsschutz**

(1) [1]Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung kann nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. [2]Abweichend von Satz 1 kann in den Fällen des Artikels 5 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse auch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. [3]Die Sätze 1 und 2 gelten ebenfalls innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit, es sei denn die Mitgliedschaft ist nach § 13 c Nrn. 2, 4 erloschen.

(2) [1]Nach Ablauf der Probezeit darf einem Mitglied des Wahlausschusses vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, einer Wahlbewerberin oder einem Wahlbewerber vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an, jeweils bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. [2]Für die ordentliche Kündigung gilt Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

(3) [1]Die ordentliche Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung, eines Mitglieds des Wahlausschusses oder einer Wahlbewerberin oder eines Wahlbewerbers ist auch zulässig, wenn eine Einrichtung geschlossen wird, frühestens jedoch zum Zeitpunkt der Schließung der Einrichtung, es sei denn, dass die Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. [2]Wird nur ein Teil der Einrichtung geschlossen, so sind die in Satz 1 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einen anderen Teil der Einrichtung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, gilt Satz 1.

**§ 20 Schweigepflicht**

[1]Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung haben über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. [2]Dies gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung. [3]Die Schweigepflicht besteht nicht für solche dienstlichen Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. [4]Die Schweigepflicht gilt ferner nicht gegenüber Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie gegenüber der Gesamtmitarbeitervertretung. [5]Eine Verletzung der Schweigepflicht stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 13 c Nr. 4 dar.

## III. Die Mitarbeiterversammlung

### § 21 Einberufung der Mitarbeiterversammlung

(1) [1]Die Mitarbeiterversammlung (§ 4) ist nicht öffentlich. [2]Sie wird von der oder dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet. [3]Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise, die den Teilnehmern der Mitarbeiterversammlung die Möglichkeit der Kenntnisnahme gibt, zu erfolgen.

(2) [1]Die Mitarbeiterversammlung hat mindestens einmal im Jahr stattzufinden. [2]Auf ihr hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

(3) [1]Auf Verlangen von einem Drittel der Wahlberechtigten hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung die Mitarbeiterversammlung unter Angabe der Tagesordnung innerhalb von zwei Wochen einzuberufen. [2]Das gleiche gilt, wenn der Dienstgeber aus besonderem Grund die Einberufung verlangt. In diesem Fall ist in der Tagesordnung der Grund anzugeben. [3]An dieser Versammlung nimmt der Dienstgeber teil.

(4) [1]Jährlich findet eine Mitarbeiterversammlung während der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. [2]Die Zeit der Teilnahme an dieser Mitarbeiterversammlung und die zusätzliche Wegezeit sind wie Arbeitszeit zu vergüten, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. [3]Notwendige Fahrtkosten für jährlich höchstens zwei Mitarbeiterversammlungen sowie für die auf Verlangen des Dienstgebers einberufene Mitarbeiterversammlung (Abs. 3) werden von dem Dienstgeber nach den bei ihm geltenden Regelungen erstattet.

### § 22 Aufgaben und Verfahren der Mitarbeiterversammlung

(1) [1]Die Mitarbeiterversammlung befasst sich mit allen Angelegenheiten, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören. [2]In diesem Rahmen ist die Mitarbeitervertretung der Mitarbeiterversammlung berichtspflichtig. [3]Sie kann der Mitarbeitervertretung Anträge unterbreiten und zu den Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen.

(2) Spricht mindestens die Hälfte der Wahlberechtigten in einer Mitarbeiterversammlung der Mitarbeitervertretung das Misstrauen aus, so findet eine Neuwahl statt (§ 13 Abs. 3 Nr. 5).

(3) [1]Jede ordnungsgemäß einberufene Mitarbeiterversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitglieder beschlussfähig. [2]Die Beschlüsse bedürfen der einfachen Mehrheit aller anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. [3]Anträge der Mitarbeiterversammlung gelten bei Stimmengleichheit als abgelehnt.

(4) [1]Anträge und Beschlüsse sind in einer Niederschrift festzuhalten und von der oder dem Vorsitzenden und der Schriftführerin oder dem Schriftführer der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen. [2]Der Niederschrift soll eine Anwesenheitsliste beigefügt werden. [3]Bei Teilversammlungen (§ 4 Satz 2) und im Falle des Abs. 2 ist eine Anwesenheitsliste beizufügen.

## III a. Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen

### § 22 a Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 1 b

(1) [1]Die dem Dienstgeber gegenüber der Mitarbeitervertretung nach dieser Ordnung obliegenden Pflichten obliegen bei der gemeinsamen Mitarbeitervertretung den betroffenen Dienstgebern gemeinschaftlich. [2]Dies gilt auch für die Einberufung der Mitarbeiterversammlung zur Vorbereitung der Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung (§ 10) sowie die Führung des gemeinsamen Gesprächs nach § 39 Abs. 1 Satz 1. Die Informationspflicht des Dienstgebers nach § 27 Abs. 1, § 27 a und die Verpflichtungen aus den Beteiligungsrechten nach §§ 29 bis 37 sind auf die jeweils eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt. [3]Die betroffenen Dienstgeber können sich gegenseitig ermächtigen, die Aufgaben füreinander wahrzunehmen.

(2) Die §§ 7 Absätze 1 und 2, 8 Abs. 1 und 13 c Ziffer 3, 1. Alternative finden mit der Maßgabe Anwendung, dass der Wechsel einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zu einem kirchlichen Dienstgeber innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Mitarbeitervertretung nicht den Verlust des Wahlrechts, der Wählbarkeit oder der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung zur Folge hat.

(3) Für die Wahl der gemeinsamen Mitarbeitervertretung gelten die §§ 9 bis 11 c, soweit das Wahlverfahren nicht durch besondere diözesane Verordnung geregelt wird.

(4) Die Mitarbeiterversammlung ist die Versammlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen, für die eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gemäß § 1 b gebildet ist.

## IV. Besondere Formen der Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

### § 23 Sondervertretung

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von ihrem Dienstgeber einer Einrichtung eines anderen kirchlichen oder nicht-kirchlichen Rechtsträgers zugeordnet worden sind, bilden eine Sondervertretung.

(2) [1]Die Sondervertretung wirkt mit bei Maßnahmen, die vom Dienstgeber getroffen werden. [2]Bei Zuordnung zu einem kirchlichen Rechtsträger ist im Übrigen die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig.

(3) Das Nähere, einschließlich der Einzelheiten des Wahlverfahrens, wird in Sonderbestimmungen geregelt.

### § 24 Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung

(1) Bestehen bei einem Dienstgeber (§ 2) mehrere Mitarbeitervertretungen, so ist auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden.

(2) Die Mitarbeitervertretungen mehrerer Einrichtungen mehrerer Rechtsträger bilden, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen bei einem Rechtsträger liegt, auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung.

(3) [1]Befürwortet mindestens eine Mitarbeitervertretung die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung, teilt sie dies der nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung mit. [2]Diese lädt binnen drei Monaten zu einer gemeinsamen Sitzung aller Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen zur Beratung über die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ein. [3]Der Dienstgeber stellt den Mitarbeitervertretungen die notwendigen Informationen zur Verfügung, insbesondere die Zahl und Größe der Mitarbeitervertretungen, deren Anschriften und die Zahl der jeweils in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten im Zeitpunkt der Antragstellung. [4]Die Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen sind für die gemeinsame Sitzung im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. [5]Der Dienstgeber stellt einen geeigneten Raum mit angemessener Ausstattung zur Verfügung und erstattet die notwendigen Reisekosten zu der gemeinsamen Sitzung. [6]Die Abstimmungsergebnisse der einzelnen Mitarbeitervertretungen werden von dem/der Vorsitzenden der nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung erfasst; er/sie teilt die Ergebnisse dem Dienstgeber und allen betroffenen Mitarbeitervertretungen schriftlich mit. [7]Die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung kann beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung angefochten werden, wenn gegen wesentliche Bestimmungen verstoßen worden ist. [8]Zur Anfechtung berechtigt ist jede Mitarbeitervertretung oder der Dienstgeber. [9]Liegen die Voraussetzungen für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung vor, lädt die nach

der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größte Mitarbeitervertretung nach Ablauf der Anfechtungsfrist zur konstituierenden Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ein.

(4) [1]Jede Mitarbeitervertretung entsendet in die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ein Mitglied. [2]Außerdem wählen die Sprecherinnen oder Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden und die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Mitarbeitervertretungen aus ihrer Mitte je eine Vertreterin oder einen Vertreter und je eine Ersatzvertreterin oder einen Ersatzvertreter in die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung. [3]Durch Dienstvereinbarung können Mitgliederzahl und Zusammensetzung abweichend geregelt werden. [4]Durch Dienstvereinbarung kann geregelt werden, ob und in welchem Umfang Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung pauschal freigestellt werden sollen.

(5) [1]Jedes Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung hat so viele Stimmen, wie der Mitarbeitervertretung, die es entsandt hat, Mitglieder bei der letzten Wahl nach § 6 Abs. 2 zustanden. [2]Entsendet eine Mitarbeitervertretung mehrere Mitglieder, so stehen ihnen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu. [3]Durch Dienstvereinbarung kann die Stimmengewichtung abweichend geregelt werden.

(6) [1]Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können. [2]Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auch auf Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung. [3]In allen übrigen Angelegenheiten ist die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig, unabhängig davon, wer für den Dienstgeber handelt. [4]Die Mitarbeitervertretung kann durch Beschluss das Verhandlungsmandat auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung übertragen; die materielle Entscheidungsbefugnis bleibt jedoch stets der Mitarbeitervertretung vorbehalten. [5]Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist der einzelnen Mitarbeitervertretung der Einrichtung nicht übergeordnet.

(7) Die Mitgliedschaft in der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung erlischt nach Maßgabe des § 13 c oder durch Abberufung durch die entsendende Mitarbeitervertretung.

(8) Die Auflösung der einmal errichteten Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung bedarf der Zustimmung von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder von Mitarbeitervertretungen, die mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren.

(9) Für die Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen dieser Ordnung sinngemäß mit Ausnahme des § 15 Abs. 3.

**§ 25 Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen**

(1) Die Mitarbeitervertretungen im Anwendungsbereich dieser Ordnung bilden die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Berlin“.

(2) [1]Zweck der Arbeitsgemeinschaft ist

1. gegenseitige Information und Erfahrungsaustausch mit den vertretenen Mitarbeitervertretungen,
2. Beratung der Mitarbeitervertretungen in Angelegenheiten des Mitarbeitervertretungsrechts,
3. Beratung der Mitarbeitervertretungen im Falle des § 38 Abs. 2,
4. Förderung der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung,
5. Sorge um die Schulung der Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter,
6. Erarbeitung von Vorschlägen zur Fortentwicklung der Mitarbeitervertretungsordnung,

7. Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Regional-KODA und der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes jeweils nach Aufforderung durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission,
8. Erstellung von Beisitzerlisten nach § 44 Abs. 2 Satz 1,
9. Mitwirkung an der Wahl zu einer nach Artikel 7 GrO zu bildenden Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts, soweit eine Ordnung dies vorsieht,
10. Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchlichen Arbeitsgerichte nach Maßgabe der Vorschriften der KAGO,
11. Beratung der Mitarbeitervertretungen bei der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24.

[2]Näheres regelt die Geschäftsordnung der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Berlin.

(3) [1]Organe der Arbeitsgemeinschaft sind

– die Mitgliederversammlung,
– der Vorstand.

[2]Zusammensetzung der Mitgliederversammlung und Wahl des Vorstandes werden in Sonderbestimmungen geregelt.

(4) [1]Das Erzbistum trägt im Rahmen der der Arbeitsgemeinschaft im Erzbistumshaushalt zur Wahrnehmung der Aufgaben zur Verfügung gestellten Mittel die notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten entsprechend der für das Erzbistum geltenden Reisekostenregelung. [2]Für die Teilnahme an der Mitgliederversammlung und für die Tätigkeit des Vorstandes besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft erforderlich ist und kein unabwendbares dienstliches oder betriebliches Interesse entgegensteht. [3]§ 15 Abs. 4 gilt entsprechend. [4]Regelungen zur Erstattung der Kosten der Freistellung werden in Sonderbestimmungen geregelt. [5]Den Mitgliedern des Vorstandes ist im zeitlichen Umfang des Anspruchs nach § 16 Abs. 1 Satz 1 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an solchen Schulungsveranstaltungen zu gewähren, welche die für die Arbeit in der Arbeitsgemeinschaft erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

(5) [1]Die Arbeitsgemeinschaft kann sich mit Arbeitsgemeinschaften anderer (Erz-) Diözesen zu einer Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zur Wahrung folgender Aufgaben zusammenschließen:

1. Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches unter ihren Mitgliedern,
2. Erarbeitung von Vorschlägen zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsrechts,
3. Erarbeitung von Vorschlägen zur Entwicklung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung,
4. Kontaktpflege mit der Kommission für Personalwesen des Verbandes der Diözesen Deutschlands,
5. Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Zentral-KODA nach Aufforderung durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission,
6. Mitwirkung bei der Besetzung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes nach Maßgabe der Vorschriften der KAGO.

[2]Das Nähere bestimmt die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands.

**§ 25 a Mitgliederversammlung**

(1) [1]In die Mitgliederversammlung der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft entsendet jede Mitarbeitervertretung im Erzbistum mindestens eine Vertreterin oder einen Vertreter und zwar entsenden

- Mitarbeitervertretungen mit bis zu 5 Mitgliedern je eine Vertreterin oder einen Vertreter,
- Mitarbeitervertretungen mit 7 bis 11 Mitgliedern je zwei Vertreter/-innen,
- Mitarbeitervertretungen mit 13 oder mehr Mitgliedern je drei Vertreter/-innen.

[2]Ist eine Vertreterin oder ein Vertreter an der Teilnahme verhindert, kann die Mitarbeitervertretung ein anderes Mitglied entsenden. [3]Scheidet eine Vertreterin oder ein Vertreter einer Mitarbeitervertretung dort als Mitglied aus, benennt die Mitarbeitervertretung eine neue Vertreterin oder einen neuen Vertreter.

(2) [1]Die Mitgliederversammlung ist zuständig für alle in § 25 Abs. 2 genannten Angelegenheiten. [2]Sie kann in diesem Rahmen dem Vorstand Aufgaben übertragen sowie Regional- und Sachausschüsse einrichten.

(3) [1]Die Mitgliederversammlung ist nicht öffentlich. [2]Sie soll wenigstens einmal jährlich stattfinden.

(4) Die oder der Vorsitzende des Vorstands beruft die Mitgliederversammlung unter Angabe des Tagungsortes und der Tagesordnung mindestens vier Wochen vor dem Termin durch schriftliche Benachrichtigung der einzelnen Mitarbeitervertretungen ein und leitet die Sitzung.

(5) Die oder der Vorsitzende hat eine Mitgliederversammlung einzuberufen, wenn ein Drittel der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum dies verlangt.

(6) [1]Jede ordnungsgemäß einberufene Mitgliederversammlung beschließt mit Stimmenmehrheit der anwesenden und stimmberechtigten Mitglieder. [2]Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt.

(7) [1]Über jede Mitgliederversammlung ist eine Niederschrift zu erstellen, die Ablauf und Inhalt der Versammlung wiedergibt und die gefassten Beschlüsse enthält. [2]Die Niederschrift wird von der Schriftführerin oder dem Schriftführer und der Versammlungsleiterin oder dem Versammlungsleiter unterschrieben und allen Mitarbeitervertretungen zugeleitet.

**§ 25 b Vorstand**

(1) [1]Der Vorstand besteht aus 9 Mitgliedern. [2]Im Vorstand sollen möglichst alle Dienstbereiche vertreten sein.

(2) [1]Dem Vorstand gehören eine Mitarbeitervertreterin oder ein Mitarbeitervertreter aus dem Erzbistum Berlin in der Regional-KODA und eine Dienstnehmervertreterin oder ein Dienstnehmervertreter aus dem Bereich des Erzbistums Berlin in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes an. [2]Die Mitgliederversammlung wählt aus ihrer Mitte sieben weitere Mitglieder sowie vier Ersatzmitglieder.

(3) [1]Für die Wahl des Vorstands wählt die Mitgliederversammlung einen Wahlausschuss. [2]Dieser legt Form und Zeit der Vorstandswahl fest. [3]Auf Antrag findet geheime Wahl statt.

(4) [1]Gewählt ist, wer die meisten der abgegebenen gültigen Stimmen auf sich vereinigt. [2]Die vier nach der Stimmenzahl den gewählten Vorstandsmitgliedern folgenden Kandidatinnen oder Kandidaten sind Ersatzmitglieder. [3]Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(5) Der Vorstand wählt bei seinem ersten Zusammentreffen aus seiner Mitte mit einfacher Mehrheit eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden, eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter und eine Schriftführerin oder einen Schriftführer.

(6) [1]Die Mitgliedschaft im Vorstand endet unbeschadet des Abs. 8, wenn das Amt als Mitarbeitervertreter/-in endet. [2]An die Stelle des ausscheidenden Vorstandsmitglieds rückt das Ersatzmitglied mit den meisten Stimmen nach.

(7) [1]Die Amtszeit des Vorstands entspricht der Wahlperiode der Mitarbeitervertretungen. [2]Sie beginnt mit dem Tag der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Vorstand besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit. [3]Der bisherige Vorstand führt die Geschäfte bis zur Übernahme durch den neugewählten Vorstand fort, längstens 3 Monate über den Ablauf seiner Amtszeit hinaus.

(8) [1]Der Vorstand tritt in der Regel viermal jährlich zusammen. [2]Er trifft alle Entscheidungen, die nicht der Mitgliederversammlung vorbehalten sind, und führt die laufenden Geschäfte. [3]Er ist gegenüber der Mitgliederversammlung berichtspflichtig.

(9) Der Vorstand kann sich eine Geschäftsordnung geben, diese bedarf der Bestätigung durch die Mitgliederversammlung.

(10) Vorstandsmitglieder können zu Mitarbeiterversammlungen und Sitzungen der Mitarbeitervertretungen beratend hinzugezogen werden.

**§ 25 c Geschäftsstelle**

(1) [1]Die Arbeitsgemeinschaft kann eine Geschäftsstelle einrichten. [2]Wird eine Geschäftsführerin oder ein Geschäftsführer bestellt, ist der Vorstand vor dessen Bestellung anzuhören. [3] Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer kann an allen Vorstandssitzungen und Mitgliederversammlungen beratend teilnehmen.

(2) Die Arbeitsgemeinschaft kann bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Rahmen dieser Ordnung den juristischen Dienst beim Erzbistum in Anspruch nehmen.

## V. Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung

**§ 26 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung**

(1) [1]Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen. [2]Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. [3]In ihrer Mitverantwortung für die Aufgabe der Einrichtung soll auch die Mitarbeitervertretung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Verständnis für den Auftrag der Kirche stärken und für eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Dienstgemeinschaft eintreten.

(2) [1]Der Mitarbeitervertretung sind auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen. [2]Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eingesehen werden.

(3) Die Mitarbeitervertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Einrichtung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen, anzuregen,
2. Anregungen und Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie derjenigen Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, entgegenzunehmen, und falls sie berechtigt erscheinen, vorzutragen und auf ihre Erledigung hinzuwirken,
3. die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter und anderer schutzbedürftiger, insbesondere älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern,
4. die Eingliederung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Einrichtung und das Verständnis zwischen ihnen und den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern,
5. Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuregen,
6. mit den Sprecherinnen oder Sprechern der Jugendlichen und der Auszubildenden zur Förderung der Belange der jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Auszubildenden zusammenzuarbeiten,
7. sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen,
8. auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen hinzuwirken,
9. die Mitglieder der Mitarbeiterseite in den Kommissionen zur Behandlung von Beschwerden gegen Leistungsbeurteilungen und zur Kontrolle des Systems der Leistungsfeststellung und -bezahlung zu benennen, soweit dies in einer kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vorgesehen ist,
10. Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in der Einrichtung und Wahrnehmung der im Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vorgesehenen Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung.

(3a) Auf Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuzuziehen bei einem Gespräch mit dem Dienstgeber über

1. personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses führen können oder
2. den Abschluss eines Änderungs- oder Aufhebungsvertrages.

(4) Die Mitarbeitervertretung wirkt an der Wahl zu einer nach Artikel 7 GrO zu bildenden Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts mit, soweit eine Ordnung dies vorsieht.

**§ 27 Information**

(1) [1]Dienstgeber und Mitarbeitervertretung informieren sich gegenseitig über die Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen. [2]Auf Wunsch findet eine Aussprache statt.

(2) Der Dienstgeber informiert die Mitarbeitervertretung insbesondere über

– Stellenausschreibungen,
– Änderungen und Ergänzungen des Stellenplanes,
– Behandlung der von der Mitarbeitervertretung vorgetragenen Anregungen und Beschwerden,
– Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen und Vermittlungsvorschläge nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX,
– Einrichtung von Langzeitkonten und deren Inhalt,
– den für ihren Zuständigkeitsbereich maßgeblichen Inhalt des Verzeichnisses gemäß § 163 Abs. 1 SGB IX sowie der Anzeige gemäß § 163 Abs. 2 Satz 1 SGB IX.

**§ 27 a Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten**

(1) [1]Der Dienstgeber einer Einrichtung, in der in der Regel mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig beschäftigt sind und deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird, hat die Mitarbeitervertretung über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung rechtzeitig, mindestens aber einmal im Kalenderjahr unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. [2]Die Mitarbeitervertretung kann Anregungen geben. [3]Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat der Dienstgeber sachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge der Mitarbeitervertretung zu berücksichtigen, soweit einrichtungsbedingte Notwendigkeiten nicht entgegenstehen. [4]Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt § 20 entsprechend. [5]Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung, so ist diese anstelle der Mitarbeitervertretung zu informieren.

(2) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung;
2. Rationalisierungsvorhaben;
3. Änderung der Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
4. Fragen des einrichtungsbezogenen Umweltschutzes;
5. die Einschränkung oder Stilllegung von Einrichtungen oder von Einrichtungsteilen;
6. die Verlegung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen;
7. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Einrichtungen;
8. die Änderung der Organisation oder des Zwecks einer Einrichtung sowie
9. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung wesentlich berühren können.

(3) [1]Als erforderliche Unterlagen im Sinne des Abs. 1 sind diejenigen Unterlagen vorzulegen, die ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Einrichtung vermitteln. [2]Sofern für die Einrichtung nach den Vorschriften des Handels- oder Steuerrechts Rechnungs-, Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten bestehen, sind dies der Jahresabschluss nach den jeweils maßgeblichen Gliederungsvorschriften sowie der Anhang und, sofern zu erstellen, der Lagebe-

richt; für Einrichtungen einer Körperschaft des öffentlichen Rechts sind dies der auf die Einrichtung bezogene Teil des Haushalts und der Jahresrechnung.

(4) In Einrichtungen im Sinne des Abs. 1 mit in der Regel nicht mehr als 50 ständig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat der Dienstgeber mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Mitarbeiterversammlung über das Personal- und Sozialwesen der Einrichtung und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Einrichtung zu berichten.

(5) Die Informationspflicht besteht nicht, soweit dadurch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.

**§ 27 b Wirtschaftsausschuss**

(1) [1]Sofern in Einrichtungen, deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird, eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gebildet wurde und diese mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter repräsentiert, kann ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. [2]Gehören den Einrichtungen, für die die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung zuständig ist, auch nicht überwiegend drittmittelfinanzierte Einrichtungen an, so ist der Wirtschaftsausschuss für diese Einrichtungen nicht zuständig. [3]Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Dienstgeber zu beraten und die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nach jeder Sitzung zu unterrichten. [4]§ 27 a Abs. 2 MAVO findet entsprechende Anwendung.

(2) Wenn eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nicht vorhanden ist, kann die Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung, deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird und die regelmäßig mindestens 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, einen Wirtschaftsausschuss bilden.

(3) [1]Der Dienstgeber hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung(en) unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden. [2]Der Dienstgeber stellt darüber hinaus die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung dar.

(4) [1]Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben von der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung entsandten Mitgliedern, die als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der in § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 bis 5 genannten Personen den Einrichtungen angehören müssen. [2]Der Wirtschaftsausschuss wählt mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis seiner Mitglieder eine/einen Vorsitzende/n. [3]Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. [4]Mindestens ein Mitglied des Wirtschaftsausschusses gehört der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung an. [5]Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können jederzeit abberufen werden. [6]Darüber hinaus erlischt die Mitgliedschaft im Wirtschaftsausschuss nach Maßgabe des § 13 c. [7]Sofern der Wirtschaftsausschuss nach Abs. 2 gebildet wird, finden die Sätze 1 bis 6 entsprechend Anwendung.

(5) Für die Sitzungen des Wirtschaftsausschusses gelten folgende Regelungen:

a) Der Wirtschaftsausschuss soll vierteljährlich einmal zusammentreten.
b) [1]An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat der Dienstgeber oder sein Vertreter teilzunehmen. [2]Er kann sachkundige Dienstnehmer der Einrichtung einschließlich der in § 3 Abs. 2 Ziffern 2-5 genannten Personen hinzuziehen. [3]Für die Hinzuziehung und die Verschwiegenheitspflicht von Sachverständigen gilt § 20 entsprechend.
c) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind berechtigt, in die nach § 27 a Abs. 3 vorzulegenden Unterlagen Einsicht zu nehmen.
d) Der Jahresabschluss ist dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung, im Fall der Bildung nach Abs. 2 unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung, zu erläutern.

(6) Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne des Abs. 3 entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Dienstgeber und Wirtschaftsausschuss eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet auf Antrag des den Wirtschaftsausschuss bildenden Organs die Einigungsstelle.

**§ 27 c Einrichtungsspezifische Regelungen**

Die Mitarbeitervertretung kann Anträge auf abweichende Gestaltung der Arbeitsentgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen gegenüber einer nach Artikel 7 GrO gebildeten Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts stellen, soweit die für die Kommission geltende Ordnung dies vorsieht.

**§ 28 Formen der Beteiligung, Dienstvereinbarung**

(1) [1]Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung an Entscheidungen des Dienstgebers vollzieht sich im Rahmen der Zuständigkeit der Einrichtung nach den §§ 29 bis 37.

[2]Formen der Beteiligung sind:

– Anhörung und Mitberatung,
– Vorschlagsrecht,
– Zustimmung,
– Antragsrecht.

(2) Dienstvereinbarungen sind im Rahmen des § 38 zulässig.

**§ 28 a Aufgaben und Beteiligung der Mitarbeitervertretung zum Schutz schwerbehinderter Menschen**

(1) [1]Die Mitarbeitervertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. [2]Sie achtet darauf, dass die dem Dienstgeber nach §§ 154, 155, 164, 166 und 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden und wirkt auf die Wahl einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin.

(2) [1]Der Dienstgeber trifft mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Mitarbeitervertretung in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Dienstgebers gemäß § 181 SGB IX eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. [2]Auf Verlangen der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung hierüber verhandelt. [3]Ist eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht vorhanden, so steht das Recht, die Aufnahme von Verhandlungen zu verlangen, der Mitarbeitervertretung zu. [4]Der Dienstgeber oder die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. [5]Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Dienstgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt. [6]Der Inhalt der Inklusionsvereinbarung richtet sich nach § 166 Abs. 2 SGB IX.

(3) Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis einer schwerbehinderten Mitarbeiterin oder eines schwerbehinderten Mitarbeiters auf, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung des Beauftragten des Dienstgebers nach § 181 SGB IX, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Mitarbeitervertretung sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

## § 29 Anhörung und Mitberatung

(1) Das Recht der Anhörung und der Mitberatung ist bei folgenden Angelegenheiten gegeben:

1. Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit,
2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst,
3. Regelung der Ordnung in der Einrichtung (Haus- und Heimordnungen),
4. Festlegung von Richtlinien zur Durchführung des Stellenplans,
5. Verpflichtung zur Teilnahme oder Auswahl der Teilnehmerinnen oder Teilnehmer an beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen,
6. Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die die Einrichtung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet,
7. Einführung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen sowie deren Einstellung,
8. Fassung von Musterdienst- und Musterarbeitsverträgen,
9. Regelung zur Erstattung dienstlicher Auslagen,
10. Abordnung von mehr als drei Monaten, Versetzung an eine andere Einrichtung, Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
11. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Mitwirkung beantragt,
12. Entlassung aus einem Probe- oder Widerrufsverhältnis in Anwendung beamtenrechtlicher Bestimmungen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Mitwirkung beantragt,
13. Überlassung von Wohnungen, die für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter vorgesehen sind,
14. grundlegende Änderungen von Arbeitsmethoden,
15. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes,
16. Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen,
17. Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
18. Bestellung zur Mitarbeiterin oder zum Mitarbeiter in leitender Stellung gemäß § 3 Abs. 2 Nrn. 3 und 4,
19. Zurückweisung von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen um einen freien Arbeitsplatz, soweit die Beschäftigungspflicht des § 154 Abs. 1 SGB IX noch nicht erfüllt ist.

(2) [1]In den in Abs. 1 genannten Fällen wird die Mitarbeitervertretung zu der vom Dienstgeber beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung angehört. [2]Diese ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig mitzuteilen.

(3) [1]Erhebt die Mitarbeitervertretung binnen einer Frist von einer Woche keine Einwendungen, so gilt die vorbereitete Maßnahme oder Entscheidung als nicht beanstandet. [2]Auf Antrag der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber eine Fristverlängerung um eine weitere Woche bewilligen. [3]Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so werden die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Verständigung beraten.

(4) Hält die Mitarbeitervertretung auch danach ihre Einwendungen aufrecht und will der Dienstgeber den Einwendungen nicht Rechnung tragen, so teilt er dies der Mitarbeitervertretung schriftlich mit.

(5) [1]Der Dienstgeber kann bei Maßnahmen oder Entscheidungen, die der Anhörung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung bedürfen und der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. [2]Die Mitarbeitervertretung ist über die getroffene Regelung unverzüglich zu verständigen.

## § 30 Anhörung und Mitberatung bei ordentlicher Kündigung

(1) [1]Der Mitarbeitervertretung ist vor jeder ordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung mitzuteilen. [2]Bestand das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der beabsichtigten Kündigung bereits mindestens sechs Monate, so hat er auch die Gründe der Kündigung darzulegen.

(2) [1]Will die Mitarbeitervertretung gegen die Kündigung Einwendungen geltend machen, so hat sie diese unter Angabe der Gründe dem Dienstgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. [2]Erhebt die Mitarbeitervertretung innerhalb der Frist keine Einwendungen, so gilt die beabsichtigte Kündigung als nicht beanstandet. [3]Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen und hält der Dienstgeber an der Kündigungsabsicht fest, so werden die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel einer Verständigung beraten. [4]Der Dienstgeber setzt den Termin der gemeinsamen Sitzung fest und lädt hierzu ein.

(3) [1]Als Einwendung kann insbesondere geltend gemacht werden, dass nach Ansicht der Mitarbeitervertretung

1. die Kündigung gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnung oder sonstiges geltendes Recht verstößt,
2. der Dienstgeber bei der Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiterin oder des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
3. die zu kündigende Mitarbeiterin oder der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in einer Einrichtung desselben Dienstgebers weiter beschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

[2]Diese Einwendungen bedürfen der Schriftform und der Angabe der konkreten, auf den Einzelfall bezogenen Gründe.

(4) Kündigt der Dienstgeber, obwohl die Mitarbeitervertretung Einwendungen gemäß Abs. 3 Nrn. 1 bis 5 erhoben hat, so hat er der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter mit der Kündigung eine Abschrift der Einwendungen der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.

(5) Eine ohne Einhaltung des Verfahrens nach den Absätzen 1 und 2 ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

## § 30 a Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassungen

[1]Beabsichtigt der Dienstgeber, nach § 17 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er der Mitarbeitervertretung rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und sie schriftlich insbesondere zu unterrichten über

1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

[2]Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

## § 31 Anhörung und Mitberatung bei außerordentlicher Kündigung

(1) Der Mitarbeitervertretung sind vor einer außerordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung und die Gründe hierfür mitzuteilen.

(2) [1]Will die Mitarbeitervertretung gegen die Kündigung Einwendungen geltend machen, so hat sie diese unter Angabe der Gründe dem Dienstgeber spätestens innerhalb von drei Tagen schriftlich mitzuteilen. [2]Diese Frist kann vom Dienstgeber auf 48 Stunden verkürzt werden. [3]Erhebt die Mitarbeitervertretung innerhalb der Frist keine Einwendungen, so gilt die beabsichtigte Kündigung als nicht beanstandet. [4]Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so entscheidet der Dienstgeber über den Ausspruch der außerordentlichen Kündigung.

(3) Eine ohne Einhaltung des Verfahrens nach den Absätzen 1 und 2 ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

## § 32 Vorschlagsrecht

(1) Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Angelegenheiten ein Vorschlagsrecht:

1. Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit,
2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst,
3. Regelung der Ordnung in der Einrichtung (Haus- und Heimordnungen),
4. Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die die Einrichtung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet,
5. Regelung zur Erstattung dienstlicher Auslagen,
6. Einführung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen und deren Einstellung,
7. Überlassung von Wohnungen, die für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen sind,
8. grundlegende Änderungen von Arbeitsmethoden,
9. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes,
10. Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen,
11. Regelungen gemäß § 6 Abs. 3,
12. Sicherung der Beschäftigung, insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen.

(2) [1]Will der Dienstgeber einem Vorschlag der Mitarbeitervertretung im Sinne des Abs. 1 nicht entsprechen, so ist die Angelegenheit in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Einigung zu beraten. [2]Kommt es nicht zu einer Einigung, so teilt der Dienstgeber die Ablehnung des Vorschlags der Mitarbeitervertretung schriftlich mit.

## § 33 Zustimmung

(1) In den Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 sowie des § 18 Absätze 2 und 4 kann der Dienstgeber die von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung treffen.

(2) [1]Der Dienstgeber unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung und beantragt ihre Zustimmung. [2]Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen einer Woche nach Eingang des Antrags bei ihr Einwendungen erhebt. [3]Auf Antrag der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber die Frist um eine weitere Woche verlängern. [4]Wenn Entscheidungen nach Ansicht des Dienstgebers eilbedürftig sind, so kann er die Frist auf drei Tage, bei Anstellungen und Einstellungen auch bis zu 24 Stunden unter Angabe der Gründe verkürzen. [5]Eine Fristverkürzung in den Fällen des § 1a Abs. 2 ist ausgeschlossen.

(3) [1]Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so haben Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Einigung zu verhandeln, falls nicht der Dienstgeber von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung Abstand nimmt. [2]Der Dienstgeber setzt den Termin für die Verhandlung fest und lädt dazu ein. [3]Die Mitarbeitervertretung erklärt innerhalb von drei Tagen nach Abschluss der Verhandlung, ob sie die Zustimmung erteilt oder verweigert. [4]Äußert sie sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt die Zustimmung als erteilt.

(4) Hat die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert, so kann der Dienstgeber in den Fällen der § 34, § 35 und § 36 Abs. 1 Nr. 13 das Kirchliche Arbeitsgericht, in den Fällen des § 36 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 12 die Einigungsstelle anrufen.

(5) [1]Der Dienstgeber kann in Angelegenheiten der §§ 34 bis 36, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. [2]Er hat unverzüglich der Mitarbeitervertretung die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und das Verfahren nach den Absätzen 2 bis 4 einzuleiten oder fortzusetzen. [3]Das Recht, vorläufige Regelungen zu treffen, ist in den Fällen des § 1a Abs. 2 ausgeschlossen.

**§ 34 Zustimmung bei Einstellung und Anstellung**

(1) [1]Einstellungen bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. [2]Eine Einstellung liegt vor, wenn eine Person in die Einrichtung eingegliedert wird, um zusammen mit den dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. [3]Zustimmungspflichtig ist auch die Beschäftigung von Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (§ 3 Abs. 1 Satz 2). [4]Der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedarf es nicht im Falle von

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Tätigkeit geringfügig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ist,
3. Personen im Sinn des § 3 Abs. 2.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt,
2. durch bestimmte Tatsachen der Verdacht begründet wird, dass die Bewerberin oder der Bewerber durch ihr oder sein Verhalten den Arbeitsfrieden in der Einrichtung in einer Weise stören wird, die insgesamt für die Einrichtung unzuträglich ist oder
3. der Dienstgeber eine Person, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen wird im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, länger als sechs Monate beschäftigen will. Mehrere Beschäftigungen einer Leiharbeitnehmerin oder eines Leiharbeitnehmers bei demselben Dienstgeber werden zusammengerechnet.

(3) [1]Bei Einstellungsverfahren ist die Mitarbeitervertretung für ihre Mitwirkung über die Person der oder des Einzustellenden zu unterrichten. [2]Die Information umfasst den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort, die Arbeitsaufgaben dieser Personen sowie die rechtliche Grundlage des Personaleinsatzes. [3]Bei Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, ist die Mitarbeitervertretung darüber hinaus über das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis beim Verleiher zu informieren. [4]Der Mitarbeitervertretung sind auf Verlangen ein Verzeichnis der eingegangenen einrichtungsinternen Bewerbungen sowie der Bewerbungen von Schwerbehinderten zu überlassen und Einsicht in die Bewerbungsunterlagen der oder des Einzustellenden zu gewähren. [5]Anstelle der Überlassung eines Verzeichnisses können auch die erforderlichen Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme vorgelegt werden.

## § 35 Zustimmung bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten

(1) Die Entscheidung des Dienstgebers bedarf in folgenden persönlichen Angelegenheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der Mitarbeitervertretung:

1. Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
2. Höhergruppierung oder Beförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
3. Rückgruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
4. nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
5. Abordnung von mehr als drei Monaten, Versetzung an eine andere Einrichtung, Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger, es sei denn, dass es sich um Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung handelt, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
6. Versagen und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit sowie Untersagung einer Nebentätigkeit,
7. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
8. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
9. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken mit Ausnahme der Dienstwohnung, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kraft Amtes beziehen muss,
10. Auswahl der Ärztin oder des Arztes zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, sofern nicht die Betriebsärztin/der Betriebsarzt beauftragt werden soll, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt,
2. der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden soll.

## § 36 Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle

(1) Die Entscheidung bei folgenden Angelegenheiten der Dienststelle bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet:

1. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
2. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
3. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
5. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
7. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
8. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungsvertrag geregelt,
9. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
10. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
11. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
12. Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht,
13. Regelung einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn die Regelung missbräuchlich erfolgt.

(2) Abs. 1 Nr. 1 findet keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst.

(3) Muss für eine Einrichtung oder für einen Teil der Einrichtung die tägliche Arbeitszeit gemäß Abs. 1 Nr. 1 nach Erfordernissen, die die Einrichtung nicht voraussehen kann, unregelmäßig oder kurzfristig festgesetzt werden, ist die Beteiligung der Mitarbeitervertretung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Arbeitsbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden beschränkt.

**§ 37 Antragsrecht**

(1) Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Angelegenheiten ein Antragsrecht, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet:

1. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
2. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
3. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
5. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
7. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
8. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungsvertrag geregelt,
9. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
10. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
11. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
12. Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.

(2) § 36 Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

(3) [1]Will der Dienstgeber einem Antrag der Mitarbeitervertretung im Sinne des Abs. 1 nicht entsprechen, so teilt er ihr dies schriftlich mit. [2]Die Angelegenheit ist danach in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung zu beraten. [3]Kommt es nicht zu einer Einigung, so kann die Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle anrufen.

**§ 38 Dienstvereinbarungen**

(1) Dienstvereinbarungen sind in folgenden Angelegenheiten zulässig:

1. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die in Rechtsnormen, insbesondere in kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, wenn eine Rechtsnorm den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt,
2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend,
3. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
4. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
5. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
6. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
7. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
8. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,

9. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungsvertrag geregelt,
10. Durchführung der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
11. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
12. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
13. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
14. Festsetzungen nach § 1 b und § 24 Absätze 4 und 5. Im Falle der Freistellung nach Maßgabe des § 24 Abs. 4 S. 4 steht das Antragsrecht der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung zu,
15. Verlängerungen des Übergangsmandats nach § 13 d Abs. 1 Satz 4.

(2) [1]Zur Verhandlung und zum Abschluss von Dienstvereinbarungen im Sinne des Abs. 1 Nr. 1 kann die Mitarbeitervertretung Vertreter der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen oder Vertreter einer in der Einrichtung vertretenen Koalition im Sinne des Artikel 6 GrO beratend hinzuziehen. [2]Die Aufnahme von Verhandlungen ist der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft oder einer in der Einrichtung vertretenen Koalition durch die Mitarbeitervertretung anzuzeigen.

(3) [1]Dienstvereinbarungen dürfen Rechtsnormen, insbesondere kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nicht widersprechen. [2]Bestehende Dienstvereinbarungen werden mit dem Inkrafttreten einer Rechtsnorm gemäß Satz 1 unwirksam.

(3 a) [1]Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. [2]Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern durch die Dienstvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung zulässig.

(4) [1]Dienstvereinbarungen werden durch Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen. [2]Dienstvereinbarungen können von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.

(5) [1]Im Falle der Kündigung wirkt die Dienstvereinbarung in den Angelegenheiten des Abs. 1 Nr. 2 bis 13 nach. [2]In Dienstvereinbarungen nach Abs. 1 Nr. 1 kann festgelegt werden, ob und in welchem Umfang darin begründete Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. [3]Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

**§ 39 Gemeinsame Sitzungen und Gespräche**

(1) [1]Dienstgeber und Mitarbeitervertretung kommen mindestens einmal jährlich zu einer gemeinsamen Sitzung zusammen. [2]Eine gemeinsame Sitzung findet ferner dann statt, wenn Dienstgeber oder Mitarbeitervertretung dies aus besonderem Grund wünschen. [3]Zur gemeinsamen Sitzung lädt der Dienstgeber unter Angabe des Grundes und nach vorheriger einvernehmlicher Terminabstimmung mit der Mitarbeitervertretung ein. [4]Die Tagesordnung und das Besprechungsergebnis sind in einer Niederschrift festzuhalten, die vom Dienstgeber und von der oder dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen ist. [5]Dienstgeber und Mitarbeitervertretung erhalten eine Ausfertigung der Niederschrift.

(2) Außer zu den gemeinsamen Sitzungen sollen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung regelmäßig zu Gesprächen über allgemeine Fragen des Dienstbetriebs und der Dienstgemeinschaft sowie zum Austausch von Anregungen und Erfahrungen zusammentreffen.

## VI. Einigungsstelle

### § 40 Bildung der Einigungsstelle – Aufgaben

(1) Für den Bereich der Erzdiözese wird beim Erzbischöflichen Ordinariat in Berlin eine ständige Einigungsstelle gebildet.

(2) Für die Einigungsstelle wird eine Geschäftsstelle eingerichtet.

(3) [1]Die Einigungsstelle wirkt in den Fällen des § 45 (Regelungsstreitigkeiten) auf eine Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung hin. [2]Kommt eine Einigung nicht zustande, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die erforderliche Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 45 Abs. 1) oder tritt an die Stelle einer Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (§ 45 Absätze 2 und 3) sowie zwischen Dienstgeber und dem den Wirtschaftsausschuss bildenden Organ (§ 45 Abs. 4).

### § 41 Zusammensetzung – Besetzung

(1) Die Einigungsstelle besteht aus

a) der oder dem Vorsitzenden und der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden,
b) jeweils zwei Beisitzerinnen oder Beisitzer aus den Kreisen der Dienstgeber und der Mitarbeiter, die auf getrennten Listen geführt werden (Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer),
c) Beisitzerinnen oder Beisitzer, die jeweils für die Durchführung des Verfahrens von der Antragstellerin oder dem Antragsteller und von der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner zu benennen sind (Ad-hoc-Beisitzerinnen und Ad-hoc-Beisitzer).

(2) [1]Die Einigungsstelle tritt zusammen und entscheidet in der Besetzung mit der oder dem Vorsitzenden, je einer Beisitzerin oder einem Beisitzer aus den beiden Beisitzerlisten und je einer oder einem von der Antragstellerin oder dem Antragsteller und der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner benannten Ad-hoc-Beisitzerinnen und Ad-hoc-Beisitzer. [2]Die Teilnahme der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer an der mündlichen Verhandlung bestimmt sich nach der alphabetischen Reihenfolge in der jeweiligen Beisitzer-Liste. [3]Bei Verhinderung einer Listen-Beisitzerin oder eines Listen-Beisitzers tritt an dessen Stelle die Beisitzerin oder der Beisitzer, welche oder welcher der Reihenfolge nach an nächster Stelle steht.

(3) Ist die oder der Vorsitzende an der Ausübung ihres oder seines Amtes gehindert, tritt an ihre oder seine Stelle die oder der stellvertretende Vorsitzende.

### § 42 Rechtsstellung der Mitglieder

(1) [1]Die Mitglieder der Einigungsstelle sind unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. [2]Sie dürfen in der Übernahme oder Ausübung ihres Amtes weder beschränkt, benachteiligt noch bevorzugt werden. [3]Sie unterliegen der Schweigepflicht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt.

(2) [1]Die Tätigkeit der Mitglieder der Einigungsstelle ist ehrenamtlich. [2]Die Mitglieder erhalten Auslagenersatz gemäß den in der Erzdiözese Berlin jeweils geltenden reisekostenrechtlichen Vorschriften. [3]Der oder dem Vorsitzenden und der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden kann eine Aufwandsentschädigung gewährt werden.

(3) Die Beisitzerinnen und Beisitzer werden für die Teilnahme an Sitzungen der Einigungsstelle im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt.

(4) Auf die von der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen bestellten Beisitzerinnen und Beisitzer finden § 18 und § 19 entsprechende Anwendung.

### § 43 Berufungsvoraussetzungen

(1) [1]Die Mitglieder der Einigungsstelle müssen der katholischen Kirche angehören, dürfen in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert sein und müssen die Gewähr dafür bieten, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten. [2]Wer als Vorsit-

zende/r oder beisitzende/r Richter/in eines kirchlichen Gerichts für Arbeitssachen tätig ist, darf nicht gleichzeitig der Einigungsstelle angehören.

(2) Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende sollen im Arbeitsrecht oder Personalwesen erfahrene Personen sein und dürfen innerhalb des Geltungsbereichs dieser Ordnung keinen kirchlichen Beruf ausüben.

(3) [1]Zur Listen-Beisitzerin oder zum Listen-Beisitzer aus den Kreisen der Dienstgeber und zur oder zum vom Dienstgeber benannten Ad-hoc-Beisitzerin oder Ad-hoc-Beisitzer kann bestellt werden, wer gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 bis 5 nicht als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter gilt. [2]Zur Listen-Beisitzerin oder zum Listen-Beisitzer aus den Kreisen der Mitarbeiter und zur oder zum von der Mitarbeitervertretung benannten Ad-hoc-Beisitzerin oder Ad-hoc-Beisitzer kann bestellt werden, wer gemäß § 8 die Voraussetzungen für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung erfüllt und im Dienst eines kirchlichen Anstellungsträgers im Geltungsbereich dieser Ordnung steht.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Personalwesen tätig sind oder mit der Rechtsberatung der Mitarbeitervertretung betraut sind, können nicht zur Listen-Beisitzerin oder zum Listen-Beisitzer bestellt werden.

(5) Die Amtszeit der Mitglieder der Einigungsstelle beträgt fünf Jahre.

**§ 44 Berufung der Mitglieder**

(1) [1]Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende werden aufgrund eines Vorschlags der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer vom Diözesanbischof ernannt. [2]Die Abgabe eines Vorschlags bedarf einer Zweidrittelmehrheit der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer. [3]Kommt ein Vorschlag innerhalb einer vom Diözesanbischof gesetzten Frist nicht zustande, ernennt der Diözesanbischof die Vorsitzende oder den Vorsitzenden und die stellvertretende Vorsitzende oder den stellvertretenden Vorsitzenden nach vorheriger Anhörung des Metropolitankapitels als Konsultorenkollegium und des Diözesanvermögensverwaltungsrates und des Vorstandes der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. [4]Sind zum Ende der Amtszeit die oder der neue Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende noch nicht ernannt, führen die oder der bisherige Vorsitzende und deren Stellvertreterin oder Stellvertreter die Geschäfte bis zur Ernennung der Nachfolgerinnen und Nachfolger weiter.

(2) [1]Die Bestellung der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer erfolgt aufgrund von jeweils vom Generalvikar sowie dem Vorstand der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zu erstellenden Beisitzer-Listen, in denen die Namen in alphabetischer Reihenfolge geführt werden. [2]Bei der Aufstellung der Liste der Beisitzerinnen und Beisitzer aus den Kreisen der Dienstgeber werden Personen aus Einrichtungen der Caritas, die vom zuständigen Diözesan-Caritasverband benannt werden, angemessen berücksichtigt.

(3) Das Amt eines Mitglieds der Einigungsstelle endet vor Ablauf der Amtszeit

a) mit dem Rücktritt,
b) mit der Feststellung des Wegfalls der Berufungsvoraussetzungen durch den Diözesanbischof.

(4) [1]Bei vorzeitigem Ausscheiden des Vorsitzenden oder des stellvertretenden Vorsitzenden ernennt der Diözesanbischof die Nachfolgerin oder den Nachfolger für die Dauer der verbleibenden Amtszeit. [2]Bei vorzeitigem Ausscheiden einer Listen-Beisitzerin oder eines Listen-Beisitzers haben der Generalvikar bzw. der Vorstand der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen die Beisitzer-Liste für die Dauer der verbleibenden Amtszeit zu ergänzen.

**§ 45 Zuständigkeit**

(1) Auf Antrag des Dienstgebers findet das Verfahren vor der Einigungsstelle in folgenden Fällen statt:

1. bei Streitigkeiten über Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 36 Abs. 1 Nr. 1),

2. bei Streitigkeiten über Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung (§ 36 Abs. 1 Nr. 2),
3. bei Streitigkeiten über Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Nr. 3),
4. bei Streitigkeiten über Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 4),
5. bei Streitigkeiten über Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Nr. 5),
6. bei Streitigkeiten über Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Nr. 6),
7. bei Streitigkeiten über Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 7),
8. bei Streitigkeiten über die Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsvorschriften oder durch Ausbildungsvertrag geregelt (§ 36 Abs. 1 Nr. 8),
9. bei Streitigkeiten über Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen (§ 36 Abs. 1 Nr. 9),
10. bei Streitigkeiten über Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 10),
11. bei Streitigkeiten über Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen (§ 36 Abs. 1 Nr. 11),
12. bei Streitigkeiten über die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes (§ 36 Abs. 1 Nr. 12).

(2) Darüber hinaus findet auf Antrag des Dienstgebers das Verfahren vor der Einigungsstelle statt bei Streitigkeiten über die Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung (§ 18 Abs. 2).

(3) Auf Antrag der Mitarbeitervertretung findet das Verfahren vor der Einigungsstelle in folgenden Fällen statt:

1. bei Streitigkeiten über die Freistellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung (§ 15 Abs. 5),
2. bei Streitigkeiten im Falle der Ablehnung von Anträgen der Mitarbeitervertretung (§ 37 Abs. 3).

(4) Auf Antrag des den Wirtschaftsausschuss bildenden Organs findet das Verfahren im Falle des § 27b Abs. 6 vor der Einigungsstelle statt.

**§ 46 Verfahren**

(1) [1]Der Antrag ist schriftlich in doppelter Ausfertigung über die Geschäftsstelle an den Vorsitzenden zu richten. [2]Er soll die Antragstellerin oder den Antragsteller, die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner und den Streitgegenstand bezeichnen und eine Begründung enthalten. [3]Die oder der Vorsitzende bereitet die Verhandlung der Einigungsstelle vor, übersendet den Antrag an die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner und bestimmt eine Frist zur schriftlichen Erwiderung. [4]Die Antragserwiderung übermittelt er an die Antragstellerin oder den Antragsteller und bestimmt einen Termin, bis zu dem abschließend schriftsätzlich vorzutragen ist.

(2) [1]Sieht die oder der Vorsitzende nach Eingang der Antragserwiderung aufgrund der Aktenlage eine Möglichkeit der Einigung, unterbreitet sie oder er schriftlich einen begründeten Einigungsvorschlag. [2]Erfolgt eine Einigung, beurkundet die oder der Vorsitzende diese und übersendet den Beteiligten eine Abschrift.

(3) [1]Erfolgt keine Einigung, bestimmt die oder der Vorsitzende einen Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Einigungsstelle. [2]Sie oder er kann der Antragstellerin oder dem Antragsteller und der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner eine Frist zur Äußerung setzen. [3]Die oder der Vorsitzende veranlasst unter Einhaltung einer angemessenen Ladungsfrist die Ladung der Beteiligten und die Benennung der Ad-hoc-Beisitzerinnen und Ad-hoc-Beisitzer durch die Beteiligten.

(4) [1]Die Verhandlung vor der Einigungsstelle ist nicht öffentlich. [2]Die oder der Vorsitzende leitet die Verhandlung. [3]Sie oder er führt in den Sach- und Streitgegenstand ein. [4]Die Einigungsstelle erörtert mit den Beteiligten das gesamte Streitverhältnis und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme. [5]Im Falle der Nichteinigung stellen die Beteiligten die wechselseitigen Anträge. [6]Über die mündliche Verhandlung ist ein Protokoll zu fertigen.

### § 47 Einigungsspruch

(1) Kommt eine Einigung in der mündlichen Verhandlung zustande, wird dies beurkundet und den Beteiligten eine Abschrift der Urkunden übersandt.

(2) [1]Kommt eine Einigung der Beteiligten nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle durch Spruch. [2]Der Spruch der Einigungsstelle ergeht unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Einrichtung des Dienstgebers sowie der betroffenen Mitarbeiter nach billigem Ermessen. [3]Der Spruch ist schriftlich abzufassen.

(3) [1]Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die nicht zustande gekommene Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung. [2]Der Spruch bindet die Beteiligten. [3]Der Dienstgeber kann durch den Spruch nur insoweit gebunden werden, als für die Maßnahmen finanzielle Deckung in seinen Haushalts-, Wirtschafts- und Finanzierungsplänen ausgewiesen ist.

(4) [1]Rechtliche Mängel des Spruchs oder des Verfahrens der Einigungsstelle können durch den Dienstgeber oder die Mitarbeitervertretung beim Kirchlichen Arbeitsgericht geltend gemacht werden; die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann nur binnen einer Frist von zwei Wochen nach Zugang des Spruchs beim Kirchlichen Arbeitsgericht geltend gemacht werden. [2]Beruft sich der Dienstgeber im Fall des Abs. 3 Satz 3 auf die fehlende finanzielle Deckung, können dieser Einwand sowie rechtliche Mängel des Spruchs oder des Verfahrens vor der Einigungsstelle nur innerhalb einer Frist von vier Wochen nach Zugang des Spruchs geltend gemacht werden.

(5) [1]Das Verfahren vor der Einigungsstelle ist kostenfrei. [2]Die durch das Tätigwerden der Einigungsstelle entstehenden Kosten trägt das Erzbistum Berlin. Jeder Verfahrensbeteiligte trägt seine Auslagen selbst; der Mitarbeitervertretung werden gemäß § 17 Abs. 1 die notwendigen Auslagen erstattet.

## VII. Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden, Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vertrauensperson der Freiwilligendienstleistenden[1]

### § 48 Wahl und Anzahl der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden

[1]In Einrichtungen mit in der Regel mindestens fünf Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Jugendliche) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Auszubildende), werden von diesen Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden gewählt. [2]Als Sprecherinnen und Sprecher können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom vollendeten 16. Lebensjahr bis zum vollendeten 26. Lebensjahr gewählt werden.

[3]Es werden gewählt,

– eine Sprecherin oder ein Sprecher bei fünf bis zehn Jugendlichen und Auszubildenden sowie
– drei Sprecherinnen oder Sprecher bei mehr als zehn Jugendlichen und Auszubildenden.

[1] Vertrauensperson für die Freiwilligendienstleistenden ist der Sprecher i.S. § 10 BFDG.

## § 49 Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden

(1) [1]Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden können vor oder nach einer Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung eine Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden einberufen. [2]Im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und dem Dienstgeber kann die Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. [3]Der Dienstgeber ist zu diesen Versammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. [4]Er ist berechtigt, in der Versammlung zu sprechen. [5]§ 2 Abs. 2 Satz 2 findet Anwendung. [6]An den Versammlungen kann die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder ein beauftragtes Mitglied der Mitarbeitervertretung teilnehmen. [7]Die Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden befasst sich mit Angelegenheiten, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören, soweit sie Jugendliche und Auszubildende betreffen.

(2) § 21 Abs. 4 gilt entsprechend.

## § 50 Amtszeit der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden

[1]Die Amtszeit der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden beträgt zwei Jahre. [2]Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden bleiben im Amt, auch wenn sie während der Amtszeit das 26. Lebensjahr vollendet haben.

## § 51 Mitwirkung der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden

(1) [1]Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden nehmen an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teil. [2]Sie haben, soweit Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden beraten werden,

1. das Recht, vor und während der Sitzungen der Mitarbeitervertretung Anträge zu stellen. Auf ihren Antrag hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung eine Sitzung in angemessener Frist einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen,
2. Stimmrecht,
3. das Recht, zu Besprechungen mit dem Dienstgeber eine Sprecherin oder einen Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden zu entsenden.

(2) [1]Für eine Sprecherin oder einen Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden gelten im Übrigen die anwendbaren Bestimmungen der §§ 7 bis 20 sinngemäß. [2]Die gleichzeitige Kandidatur für das Amt einer Sprecherin oder eines Sprechers der Jugendlichen und Auszubildenden und das Amt der Mitarbeitervertreterin oder des Mitarbeitervertreters ist ausgeschlossen.

## § 52 Mitwirkung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) [1]Die entsprechend den Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX gewählte Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nimmt an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teil. [2]Die Vertrauensperson hat, soweit Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen beraten werden,

1. das Recht, vor und während der Sitzungen der Mitarbeitervertretung Anträge zu stellen. Auf ihren Antrag hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung eine Sitzung in angemessener Frist einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen,
2. Stimmrecht,
3. das Recht, an Besprechungen bei dem Dienstgeber teilzunehmen.

(2) [1]Der Dienstgeber hat die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. [2]Ist dies bei einem Beschluss der Mitarbeitervertretung nicht geschehen oder erachtet die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen, wird

auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung ausgesetzt. [3]Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert.

(3) [1]Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. [2]Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften des § 21 und § 22 gelten entsprechend.

(4) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Dienstgeber der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufenden Geschäftsbedarf zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung, soweit hierfür nicht eigene Räume und sachliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

(5) [1]Für die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die §§ 15 bis 20 entsprechend. [2]Weitergehende persönliche Rechte und Pflichten, die sich aus den Bestimmungen des SGB IX ergeben, bleiben hiervon unberührt.

### § 52 a Rechte der Vertrauensperson der Freiwilligendienstleistenden

(1) Die Vertrauensperson der Freiwilligendienstleistenden kann an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilnehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die auch die Freiwilligendienstleistenden betreffen.

(2) [1]Ist eine Vertrauensperson nicht gewählt, so können sich die Freiwilligendienstleistenden an die Mitarbeitervertretung wenden. [2]Sie hat auf die Berücksichtigung der Anliegen, falls sie berechtigt erscheinen, beim Dienstgeber hinzuwirken.

### § 53 [zurzeit unbesetzt]

## VIII. Schulen, Hochschulen

### § 54 Schulen und Hochschulen

(1) Die Ordnung gilt auch für die Schulen und Hochschulen im Anwendungsbereich des § 1.[2]

(2) [1]Bei Hochschulen finden die für die Einstellung und Anstellung sowie die Eingruppierung geltenden Vorschriften keine Anwendung, soweit es sich um hauptberuflich Lehrende handelt, die in einem förmlichen Berufungsverfahren berufen werden. [2]Gastprofessorinnen und Gastprofessoren sowie Lehrbeauftragte an Hochschulen sind keine Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.

## IX. Schlussbestimmungen

### § 55 Zwingende Wirkung

Durch anderweitige Regelungen oder Vereinbarung kann das Mitarbeitervertretungsrecht nicht abweichend von dieser Ordnung geregelt werden.

### § 56 Inkrafttreten

(1) Vorstehende Ordnung gilt ab 01.03.2018.

(2) [1]Beim Inkrafttreten bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben für die Dauer ihrer Amtszeit bestehen. [2]Sie führen ihre Tätigkeit weiter nach Maßgabe der Bestimmungen in den Abschnitten III, IV, V und VI.

---

[2] Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schulen, die im Dienste eines Bundeslandes stehen, können Sonderregelungen getroffen werden.

A 1237 B

# AMTSBLATT

## DES ERZBISTUMS BERLIN

BERLIN, DEN 1. APRIL 2018 90. JAHRGANG, NR. 4

### Inhalt

Seite

**Apostolischer Stuhl**
Nr. 61 Botschaft des Heiligen Vaters zum Welttag für Geistliche Berufungen ..... 36

**Deutsche Bischofskonferenz**
Nr. 62 Verlängerung der Geltungsdauer der Leitlinien und der Rahmenordnung Prävention ..... 36
Nr. 63 Aufruf der deutschen Bischöfe zur Pfingstaktion Renovabis 2018 ..... 36
Nr. 64 Neue Broschüren der Deutschen Bischofskonferenz ..... 36

**Der Erzbischof von Berlin**
Nr. 65 Inkraftsetzung der Ordnung für Supervision und Coaching für das Pastorale Personal im Erzbistum Berlin ..... 37
Nr. 66 Inkraftsetzung der Richtlinie zur Vorbeugung von Suchtgefahren und für den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Priestern, Diakonen und Ordensangehörigen im Dienst des Erzbistums Berlin ..... 37
Nr. 67 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raumes Brandenburg – Rathenow - Bad Belzig ..... 37
Nr. 68 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raumes Spandau-Nord/Falkensee ..... 38

Seite

**Erzbischöfliches Ordinariat**
Nr. 69 Hinweise zur Durchführung der Aktion Renovabis 2018 ..... 38
Nr. 70 Todesfälle ..... 39
Nr. 71 Personalia ..... 39
Nr. 72 Änderungen im Schematismus ..... 40
Nr. 73 Korrektur der Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost vom 06.12.2017, Anlage zum ABl. 1/2018 ..... 40

**Anlagen**
**Ordnung für Supervision und Coaching für das Pastorale Personal im Erzbistum Berlin**

**Richtlinie zur Vorbeugung von Suchtgefahren und für den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Priestern, Diakonen und Ordensangehörigen im Dienst des Erzbistums Berlin**

## Apostolischer Stuhl

### Nr. 61 Botschaft des Heiligen Vaters zum Welttag für Geistliche Berufungen

Die Botschaft des Heiligen Vaters zum Welttag für Geistliche Berufungen am 22. April 2018 wurde veröffentlicht. Sie kann ab sofort unter **www.vatican.va > Sprachauswahl (Deutsch) > Botschaften > Welttag für Geistliche Berufungen** heruntergeladen werden.

## Deutsche Bischofskonferenz

### Nr. 62 Verlängerung der Geltungsdauer der Leitlinien und der Rahmenordnung Prävention

Der Ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz hat am 22. Januar 2018 die Geltungsdauer der im Herbst des Jahres 2013 verabschiedeten „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ und die „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ um ein Jahr bis zum 31. August 2019 verlängert (vgl. Prot. Nr. 2).

### Nr. 63 Aufruf der deutschen Bischöfe zur Pfingstaktion Renovabis 2018

Liebe Schwestern und Brüder,

seit 25 Jahren steht die Aktion Renovabis für Solidarität und Partnerschaft mit Mittel- und Osteuropa. In fast 23.000 Projekten wurde das pastorale und gesellschaftliche Engagement der Kirche in diesen Ländern unterstützt. Vielen Menschen, die Not und Benachteiligung erfahren, konnte geholfen werden.

Seit seiner Gründung versteht sich Renovabis auch als Forum für internationale Begegnung. Das Hilfswerk bemüht sich um Verständigung und Versöhnung – sowohl innerhalb der Partnerländer als auch zwischen den Völkern im Osten und im Westen Europas. Die Pfingstaktion 2018 steht deshalb unter dem Leitwort: „miteinander.versöhnt.leben – Gemeinsam für ein solidarisches Europa!“

Trotz großer Fortschritte im Zusammenwachsen Europas belasten viele Schatten der Vergangenheit bis heute das Miteinander auf unserem Kontinent; neue Spannungen und Konflikte sind hinzugekommen. Renovabis bleibt weiterhin gefragt: Projekte im Bildungsbereich, Begegnungsmaßnahmen, die Förderung von Jugendarbeit und Freiwilligeneinsätzen in osteuropäischen Ländern, die Unterstützung partnerschaftlichen Engagements von Gemeinden und Schulen so-wie ökumenische Initiativen tragen zu Verständigung und Versöhnung bei.

Wir Bischöfe bitten Sie herzlich: Unterstützen Sie diese wichtigen Anliegen von Renovabis durch Ihr Gebet und eine großzügige Spende bei der Kollekte am Pfingstsonntag!

Ingolstadt, den 20.02.2018 Für das Erzbistum Berlin:

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dieser Aufruf soll am Sonntag, dem 13.05.2018, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) verlesen werden. Der Ertrag der Kollekte am Pfingstsonntag, dem 20.05.2018, ist ausschließlich für die Aktion Renovabis bestimmt.

### Nr. 64 Neue Broschüren der Deutschen Bischofskonferenz

das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz beabsichtigt, in Kürze folgende Broschüren herauszugeben:

**Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls**

**Nr. 211 Apostolische Konstitution Veritatis gaudium von Papst Franziskus über die kirchlichen Universitäten und Fakultäten**

Papst Franziskus hat mit der Apostolischen Konstitution Veritatis gaudium das kirchliche Hochschulrecht umfassend novelliert und die kirchlichen Universitäten und Fakultäten so-wie die theologischen Studieneinrichtungen inhaltlich neu ausgerichtet. Im Sinn einer an die Peripherie der Gesellschaft gehenden Evangelisierung sind sie in den Dienst einer missionarischen Kirche „im Aufbruch" gestellt. Nach Anpassung der rechtlichen Normen an gegenwärtige Entwicklungen und normative Vorgaben im Wissenschaftsbereich stellt die Apostolische Konstitution Veritatis gaudium nach Inkrafttreten zum Wintersemester 2018/19 die normative Grundlage des kirchlichen Hochschulrechts dar.

**Die deutschen Bischöfe - Pastoralkommission**
**Nr. 46 „Ich war krank und ihr habt mich besucht" (Mt 25,36)**

Ein Impulspapier zur Sorge der Kirche um die Kranken. Erklärung der Pastoralkommission

Die Pastoralkommission hat angesichts des rasanten Wandels im Gesundheitssystem eine Orientierungshilfe für Seelsorger und Seelsorgerinnen in der Krankenpastoral erstellt. Die Erklärung der Pastoralkommission versteht die Krankenpastoral als Gesamtaufgabe der Kirche und verortet die Sorge um die kranken, sterbenden und trauernden Menschen in den seelsorglichen Aufgaben einer Pfarrei. Die Erklärung nimmt den stationären und ambulanten Bereich der Krankenseelsorge zusammenhängend in den Blick und beschreibt Gemeinsamkeiten wie auch Unterschiede zwischen kirchlicher Krankenseelsorge und spiritual care.

**Die deutschen Bischöfe - Pastoralkommission**
**Nr. 47 „Komm zu uns, zögere nicht!" (Apg 9,38) Notfallseelsorge: Seelsorge angesichts des plötzlichen Todes - Erklärung der Pastoralkommission**

Die Erklärung der Pastoralkommission zur Notfallseelsorge beschreibt erstmals dieses recht neue Feld der diakonischen Pastoral und gibt den Seelsorgern und Seelsorgerinnen in solchen Notfallsituationen eine Orientierung für ihr Handeln an die Hand. Im Einzelnen behandelt die Erklärung folgende Grundlagen und aktuelle Herausforderungen der Notfallseelsorge:

(1) Entstehung der Notfallseelsorge,
(2) Einsatzbereiche und Strukturen,
(3) Notfallseelsorge und Notfalldienste,
(4) Humanwissenschaftliche Grundlagen,
(5) Biblische Motive und pastorale Begründung von Notfallseelsorge und schließlich
(6) Herausforderung für die Zukunft.

Bestellungen richten Sie bitte an das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Gemeinsame Dienste, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Tel.: 0228 103-205, Fax: 0228 103-330, E-Mail: broschueren@dbk.de. Unter www.dbk-shop.de können die Schriften nach Erscheinen online bestellt und auch heruntergeladen werden.

---

## Der Erzbischof von Berlin

**Nr. 65 Inkraftsetzung der Ordnung für Supervision und Coaching für das Pastorale Personal im Erzbistum Berlin**

Hiermit setze ich die vorbezeichnete Supervisionsordnung zum 1. April 2018 im Erzbistum Berlin in Kraft.

Der Wortlaut der Supervisionsordnung ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblatts.

Berlin, den 16.03.2018
B 00242/2018
I-GÜ/ad
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Nr. 66 Inkraftsetzung der Richtlinie zur Vorbeugung von Suchtgefahren und für den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Priestern, Diakonen und Ordensangehörigen im Dienst des Erzbistums Berlin**

Hiermit setze ich die vorbezeichnete Richtlinie zum 1. April 2018 im Erzbistum Berlin in Kraft.

Der Wortlaut der Richtlinie ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblatts.

Berlin, den 15.03.2018
B 00241/2018
I-GÜ/ad
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Nr. 67 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raumes Brandenburg – Rathenow – Bad Belzig**

Nach Anhörung der Beteiligten wird Folgendes bestimmt:

1) Die Pfarreien Heilige Dreifaltigkeit, Brandenburg an der Havel, St. Georg, Rathenow, St. Bonifatius, Bad Belzig, mit allen Orten kirchlichen Lebens werden als gemeinsamer Pastoraler Raum errichtet.

2) Der Pastorale Raum wird bis zur Gründung der neuen Pfarrei als Pastoraler Raum Brandenburg-Rathenow-Bad Belzig bezeichnet.

3) Der Leiter des Pastoralen Raumes wird durch ein gesondertes Dekret ernannt.

4) Die Entwicklungsphase des Pastoralen Raumes beginnt am 28. Februar 2018 und dauert in der Regel drei Jahre.

Dieses Dekret wird vollzogen mit Wirkung vom 28. Februar 2018.

Berlin, 28. Februar 2018
B 00107/2018
mw/ne
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dr. Achim Faber
Cancellarius Curiae

**Nr. 68 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raumes Spandau-Nord/Falkensee**

Nach Anhörung der Beteiligten wird Folgendes bestimmt:

1) Die Pfarreien St. Joseph (ohne den Charlottenburger Pfarreiteil mit dem Karmel Regina Martyrum), Maria, Hilfe der Christen, St. Konrad von Parzham mit Dallgow-Döberitz (Pfarreiteil von St. Marien Brieselang) und mit allen Orten kirchlichen Lebens werden als gemeinsamer Pastoraler Raum errichtet.

2) Der Pastorale Raum wird bis zur Gründung der neuen Pfarrei als Pastoraler Raum Spandau-Nord/Falkensee bezeichnet.

3) Der Leiter der Entwicklungsphase des Pastoralen Raumes wird durch ein gesondertes Dekret ernannt.

4) Die Entwicklungsphase des Pastoralen Raumes beginnt am 5. März 2018 und dauert in der Regel drei Jahre.

Dieses Dekret wird vollzogen mit Wirkung vom 5. März 2018.

Berlin, 5. März 2018
B 00187/2018
mw/ne
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dr. Achim Faber
Cancellarius Curiae

---

## Erzbischöfliches Ordinariat

**Nr. 69 Hinweise zur Durchführung der Aktion Renovabis 2018**

Im Jahr des 25jährigen Bestehens nimmt Renovabis eine seiner Kernaufgaben in den Blick. Das Statut von 1993 hatte als einen zentralen Auftrag der Aktion beschrieben, „die Bemühungen der Christen in Europa um Begegnung und Versöhnung mitzutragen und weiterzuführen“. So will Renovabis im Jubiläumsjahr für gewaltbelastete Vergangenheit und ihre Folgen in den osteuropäischen Partnerländern, aber auch in Deutschland, sensibilisieren. Das Hilfswerk will darüber hinaus auf aktuelle Konflikte und neue Verständigungsprobleme in Europa hinweisen und aufzeigen, wie gemeinsam mit den Partnern vor Ort Begegnung, Verständigung und Versöhnung gefördert werden können. Unter dem Leitwort der Pfingstaktion 2018 „miteinander.versöhnt.leben. – Gemeinsam für ein solidarisches Europa!“ möchte Renovabis hierfür Impulse geben und bittet um Unterstützung seiner Projektarbeit im Osten Europas.

**Eröffnung und Abschluss der Pfingstaktion 2018**

- Die Renovabis-Pfingstaktion 2018 wird für alle deutschen (Erz-)Diözesen am Sonntag, 22. April 2018, im Bistum Rottenburg-Stuttgart eröffnet. Den Eröffnungsgottesdienst hält Bischof Dr. Gebhard Fürst zusammen mit zahlreichen Gästen aus Mittel- und Osteuropa um 10.00 Uhr im Dom St. Martin in Rottenburg.
- Der Abschlussgottesdienst der Aktion wird am Pfingstsonntag, 20. Mai 2018, um 10.00 Uhr mit Bischof Dr. Ulrich Neymeyr in der Propsteikirche St. Marien in Heilbad Heiligenstadt gefeiert, ebenfalls mit Gästen aus Mittel- und Osteuropa.
- Die Renovabis-Aktionszeit beginnt am Montag, 16. April 2018, in allen deutschen Pfarrgemeinden als Vorbereitung auf die bundesweite Eröffnung am folgenden Sonntag, 22. April 2018, und endet am Pfingstsonntag, 20. Mai 2018, mit der Renovabis-Kollekte für Mittel- und Osteuropa in allen katholischen Kirchen in Deutschland.

**Durchführung der Renovabis-Pfingstaktion 2018**

- ab Montag, 16. April 2018 (Beginn der Aktionszeit): Aushang der Renovabis-Plakate und Verteilung der kombinierten Spendentüten/Infoblätter an die Gottesdienstbesucher oder mit dem Pfarrbrief
- Sonntag, 22. April 2018: bundesweite Eröffnung der diesjährigen Pfingstaktion
- Siebter Sonntag der Osterzeit, Samstag und Sonntag, 12./13. Mai 2018: Verlesen des Aufrufs der

deutschen Bischöfe (siehe Amtsblatt 4/2018 vom 01.04.2018, Seite 36) in allen Gottesdiensten, auch in den Vorabendmessen; Predigt/Hinweis auf die Pfingstaktion von Renovabis (siehe Aktionsheft) und die Kollekte am folgenden Sonntag (Pfingsten); Verteilung der Spendentüten/Infoblätter mit Hinweis drauf, dass die Spende für die Menschen in Osteuropa am Pfingstsonntag eingesammelt wird, die Spende auch zum Pfarramt gebracht oder auf ein Renovabis-Spendenkonto überwiesen werden kann. Bitte die Spendentüten bzw. Infoblätter auf dem Schriftenstand nachlegen oder in die Gottesdienstordnung bzw. in den Pfarrbrief einlegen.
- Samstag und Pfingstsonntag 19./20. Mai 2018: Gottesdienst mit Predigt (Predigtvorschlag siehe Aktionsheft), Kollekte und Hinweis auf die Renovabis-Kollekte in allen Gottesdiensten, z. B.: „Heute bittet die Kirche durch die Aktion Renovabis um eine Spende für die Menschen in Mittel-, Ost- und Südosteuropa."
- Gemäß dem Wunsch der deutschen Bischöfe wird die Renovabis-Kollekte für die Aufgaben der Solidaritätsaktion Renovabis ohne jeden Abzug an die Bistumskasse weitergegeben. Das Ergebnis der Renovabis-Kollekte ist mit dem Vermerk „Renovabis 2018" zu überweisen. Diese Überweisung soll innerhalb eines Monats erfolgen. Die Bistumskasse leitet die Beträge unverzüglich an Renovabis weiter.

**Pfingstnovene „miteinander.versöhnt.leben."**

Die Pfingstnovene 2018 zum Thema „miteinander.versöhnt.leben" wurde von Pfarrer Meinolf Wacker (Kamen) geschrieben. Sie eignet sich für das Novenengebet zwischen Christi Himmelfahrt und dem Pfingstfest in den Pfarreien, in Familienkreisen, Krankenhäusern, Altenheimen, Schulgottesdiensten, Gruppen und Verbänden und auch für das individuelle Gebet. Dieses Gebet mit den Menschen in Mittel- und Osteuropa ist Ausdruck unserer Glaubenssolidarität.

**Materialien**

- Besonders hingewiesen sei auf das Aktionsheft, das mit den „Bausteinen für den Gottesdienst" auch Predigtimpulse an die Hand gibt. Außerdem gibt es zur Renovabis-Pfingstaktion einen Pfarrbriefmantel und ein Gebetsbild sowie weitere Materialien, die allen Pfarrgemeinden unmittelbar nach Ostern per Post zugehen. Im Aktionsheft finden sich Reportagen sowie Impulse und Handlungsvorschläge – insbesondere für den Schulunterricht. Alle Aktionsmaterialien sind online auch in digitaler Form erhältlich unter www.renovabis.de/material/material-zur-pfingstaktion.
- Weitere Informationen zur Pfingstaktion erhalten Sie direkt bei der Solidaritätsaktion Renovabis, Kardinal-Döpfner-Haus, Domberg 27, 85354 Freising, Tel.: 08161 5309-49, Fax: 08161 5309-44, E-Mail: info@renovabis.de, www.renovabis.de, Materialbestellung unter www.renovabis-shop.de

## Nr. 70 Todesfälle

Die Rubrik 70 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

## Nr. 71 Personalia

Die Rubrik 71 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 71 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

**Nr. 72 Änderungen im Schematismus**

Die Rubrik 72 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

**Nr. 73 Korrektur der Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost vom 06.12.2017, Anlage zum ABl. 1/2018**

In § 8 Regional-KODA-Ordnung Nord-Ost wird der Fehler in der Absatznummerierung wie folgt korrigiert:

Absatz 3 und Absatz 4 bilden Absatz 3.
Die bisherigen Absätze 5 bis 11 werden Absätze 4 bis 10.

Berlin, den 20.03.2018
GÜ/ad

Erzbischöfliches Ordinariat: Pater Manfred Kollig SSCC, Generalvikar
Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Druck: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin

# Richtlinie zur Vorbeugung von Suchtgefahren und für den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Priestern, Diakonen und Ordensangehörigen im Dienst des Erzbistums Berlin

**Richtlinie zur Vorbeugung von Suchtgefahren und für den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Priestern, Diakonen und Ordensangehörigen im Dienst des Erzbistums Berlin**

**Inhalt**


1. Vorbemerkungen
2. Geltungsbereich
3. Ziele der Richtlinie
4. Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Priestern, Diakonen und Ordensangehörigen (Fünf-Stufen-Plan)
5. Die Mitbetroffenheit des sozialen Umfelds (Co-Verhalten)
6. Regelungen zum Umgang mit Suchtmitteln und zur Wahrung der Arbeitssicherheit
7. Bistumsinterne Ansprechpersonen bei Suchtfragen
8. Schlussbestimmungen


## 1. Vorbemerkungen

1.1 Suchtmittelabhängigkeit ist eine chronische Erkrankung, die durch übermäßigen Gebrauch eines Suchtmittels hervorgerufen wird, mit Kontrollverlust einhergeht und körperliche, psychische und soziale Schäden nach sich zieht. Sie ist unheilbar und begleitet den Kranken sein Leben lang. Die Suchterkrankung kann tödlich verlaufen, wenn sie nicht behandelt wird, kann aber bei richtiger Behandlung aufgehalten und in ihren Auswirkungen zum Stillstand gebracht werden.

1.2 Man unterscheidet stoffgebundene Suchterkrankungen, die durch Drogen und missbräuchlich verwendete Suchtstoffe wie Nikotin, Alkohol und Medikamente hervorgerufen werden, von stoffungebundenen Suchterkrankungen wie die Internetsucht, Spielsucht und Arbeitssucht. Typische Kennzeichen einer Suchterkrankung sind ein beharrliches Leugnen und Verschleiern sowie eine fehlende Krankheitseinsicht der betroffenen Person. Rückfälle gehören zum normalen Krankheitsbild und müssen entsprechend behandelt werden.

1.3 Suchtmittelabhängigkeit ist in allen gesellschaftlichen Schichten anzutreffen, unabhängig von Alter, Familienstand, Position, Aufgabe und Religiosität.

1.4 Bei der Abhängigkeitserkrankung haben nur die Betroffenen selbst die Möglichkeit, die Entwicklung zu stoppen. Da jedoch der Kontrollverlust, der ein wesentliches Symptom der Erkrankung ist, dies zumeist verhindert, benötigen Betroffene in der Regel Unterstützung, um die Abhängigkeitsentwicklung aufzuhalten. Es hat sich gezeigt, dass vor allem die rechtzeitige Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen verbunden mit Hilfsangeboten zur Abstinenz von Abhängigen führen kann.

1.5 Jede Suchterkrankung bedarf einer ambulanten oder stationären Behandlung im Therapieverbund, einer Beratung oder des regelmäßigen Besuchs einer Selbsthilfegruppe. Von einer Suchterkrankung betroffene Personen, die sich bemühen, abstinent zu leben, bedürfen der besonderen Unterstützung ihrer Vorgesetzten.

1.6 Aufgrund von Suchtmittelkonsum auffällig zu werden, bedeutet nicht zwangsläufig, bereits suchtmittelabhängig zu sein. Eine frühzeitige dienstliche Intervention soll in diesem Fall dazu führen, dass die gefährdete Person rechtzeitig Unterstützung und Hilfe in Anspruch nimmt, um einer Abhängigkeitsentwicklung vorzubeugen.

1.7 Die Verhütung von Suchterkrankungen und Hilfestellungen zu deren Behandlung gehören in besonderem Maße zur Fürsorgepflicht des Dienstgebers. Vorgesetzte sind verpflichtet, die in dieser Richtlinie festgelegten Regeln zu beachten und die festgelegten Maßnahmen umzusetzen. Sie haben bei der Umsetzung dieser herausfordernden Aufgabe einen Anspruch auf unterstützende fachkundige Beratung und Begleitung und sind angehalten, an entsprechenden Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

1.8 Der Missbrauch von Suchtmitteln im privaten Bereich der Priester, Diakone und Ordensangehörige im Dienst des Erzbistums Berlin ist Gegenstand dieser Richtlinie, wenn er die Einhaltung der dienstlichen Pflichten beeinträchtigt.

## 2. Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle Priester, Diakone und Ordensangehörige im Dienst des Erzbistums Berlin.

## 3. Ziele der Richtlinie

Die Richtlinie soll

- auf die Suchtproblematik am Arbeitsplatz hinweisen
- als Handlungsanweisung für die Dienstvorgesetzten gelten
- die innerdienstlichen Maßnahmen zur Vorbeugung von Suchtgefahren und den Umgang mit Problemen und Konflikten regeln, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln entstehen
- die Arbeitssicherheit erhöhen
- die Betroffenen vor Diskriminierung schützen
- die Motivation der Betroffenen wecken, einen entsprechenden Unterstützungs- und Behandlungsweg einzuschlagen
- verdeutlichen, dass frühzeitiges und konsequentes Eingreifen die Betroffenen dabei unterstützen kann, die Abhängigkeitsentwicklung zu stoppen und sich so eine berufliche Perspektive zu sichern
- an das Umfeld appellieren, bei der Begrenzung der negativen Folgen der Suchterkrankung mitzuwirken und nicht in einem sogenannten Co-Verhalten zu verharren
- eine Gleichbehandlung aller Betroffenen durch ein einheitliches Handlungskonzept sichern.

## 4. Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Priestern, Diakonen und Ordensangehörigen (Fünf-Stufen-Plan)

Das Vorgehen beinhaltet das Zusammenwirken von persönlicher Ansprache, konkreten Hilfsangeboten sowie Auflagen und Folgemaßnahmen, auch disziplinarrechtlicher Art, und entwickelt sich in fünf Stufen:

### 4.1 Erstes vertrauliches Gespräch (Stufe 1)

Werden bei einem Mitarbeiter spürbare Beeinträchtigungen in der Ausübung seines Dienstes festgestellt, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen, führt der unmittelbare Vorgesetzte unverzüglich ein erstes vertrauliches Gespräch mit dem Betroffenen. Der Betroffene kann eine Person seines Vertrauens hinzuziehen. Es wird empfohlen, in Vorbereitung dieses Gesprächs die irritierenden Vorfälle mit Datum und Beschreibung des beobachteten Verhaltens schriftlich zu dokumentieren und eine entsprechende Fachkraft zur Beratung zu konsultieren.

Inhalte dieses Gesprächs:

- die konkreten, möglichst mit Ort, Datum und Uhrzeit dokumentierten Fehl- bzw. Minderleistungen (z.B. Fehlzeiten, unentschuldigtes Fernbleiben, aggressives Verhalten, nachlassende Leistungen)
- der vermutete Zusammenhang mit Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten
- Aufzeigen konkreter Erwartungen an ein zu veränderndes Arbeits- und/oder Sozialverhalten
- Empfehlung, sich wegen eines Beratungsgesprächs an eine bistumsinterne Ansprechperson für Suchtfragen bzw. an eine öffentliche Beratungsstelle für Suchtgefährdete und -kranke zu wenden, Information über konkrete Anlaufstellen
- Hinweis auf den jetzt erfolgten Einstieg in den Fünf-Stufen-Plan, der einhergeht mit einer verstärkten Beobachtung des Arbeitsverhaltens und der Arbeitsleistung des Betroffenen durch den unmittelbaren Vorgesetzten
- Erläuterung der weiteren im Fünf-Stufen-Plan vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen bei fortdauernden Auffälligkeiten
- Vereinbarung eines zweiten Gesprächs nach zwei Monaten und eines dritten Gesprächs nach vier Monaten
- Information darüber, dass die Inhalte des Gesprächs vertraulich behandelt und nicht weitergegeben werden

Vom unmittelbaren Vorgesetzten wird ein Gesprächsprotokoll erstellt, das von beiden Seiten gegengezeichnet und an einem für Dritte unzugänglichen Ort aufbewahrt wird.

Bei den Folgegesprächen nach zwei und vier Monaten gibt der unmittelbare Vorgesetzte dem Betroffenen Rückmeldung über die Einschätzung seines Arbeitsverhaltens seit dem ersten Gespräch. Wenn keine weiteren Vorkommnisse zutage treten, die einen Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen, wird die Gesprächsfolge nach dem dritten Gespräch beendet. Die entsprechenden Aufzeichnungen werden nach zwei Jahren vernichtet.

### 4.2 Gespräch mit Erteilung bestimmter Auflagen (Stufe 2)

Bei erneuter spürbarer Beeinträchtigung in der Ausübung seines Dienstes, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen, führt der unmittelbare Vorgesetzte zusammen mit dem Betroffenen unter Hinzuziehung einer bistumsinternen Ansprechperson für Suchtfragen ein weiteres Gespräch, zu dem die Beteiligten schriftlich eingeladen werden. Der Betroffene kann eine Person seines Vertrauens hinzuziehen.

Inhalte dieses Gesprächs:

- Information über Weiterleitung des Protokolls dieses Gesprächs an die Leitung des Dezernats Personal und ggf. an den Inkardinationsbischof bzw. den zuständigen Ordensoberen
- die zusammengestellten konkreten Fakten der erneuten Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten (Fehl- bzw. Minderleistungen mit Ort, Datum und Uhrzeit)
- dringende Empfehlung, eine anerkannte Beratungsstelle für Suchtkranke und –gefährdete aufzusuchen
- Erteilung bestimmter Auflagen zur Verhaltensänderung (z. B. Punktnüchternheit, Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bereits ab dem ersten Krankheitstag, persönliche Krankmeldung beim unmittelbaren Vorgesetzten, keine nachträglichen Urlaubstage, konkret benannte Frist für Urlaubsbeantragung, Absprache zur Pünktlichkeit)
- Erläuterung der weiteren, im Fünf-Stufen-Plan vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen
- Vereinbarung eines zweiten Gesprächs nach spätestens zwei Monaten und eines dritten Gesprächs nach vier Monaten

Das vom Betroffenen gegengezeichnete Protokoll leitet der unmittelbare Vorgesetzte mit einer Kopie der Aufzeichnungen bezüglich der Auffälligkeiten und ggf. einer schriftlichen Stellungnahme des Betroffenen an die Leitung des Dezernats Personal weiter, die die Aufzeichnungen im verschlossenen Umschlag (Kennzeichnung mit Datum und Leseberechtigung: Erzbischof, Generalvikar, Leitung des Dezernats Personal) in der Personalakte bzw. an einem anderen verschlossenen Ort aufbewahrt. Handelt es sich beim Betroffenen um einen Priester oder Diakon, der in einer anderen Diözese inkardiniert ist oder um einen Ordensangehörigen, leitet die Leitung des Dezernats Personal das Protokoll auch an den Inkardinationsbischof bzw. den zuständigen Ordensoberen weiter.

Führt die Stufe zwei zu einem positiven Abschluss und gibt es innerhalb von fünf Jahren keinen Rückfall, informiert der unmittelbare Vorgesetzte die Leitung des Dezernats Personal über den positiven Verlauf. Daraufhin werden die entsprechenden Aufzeichnungen vernichtet.

### 4.3 Gespräch mit Ermahnung und Aufzeigen weiterer Disziplinarmaßnahmen (Stufe 3)

Bei erneuten spürbaren Beeinträchtigungen in der Ausübung seines Dienstes, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen bzw. bei Nichteinhaltung der erteilten Auflagen übergibt der unmittelbare Vorgesetzte das weitere Vorgehen der Leitung des Dezernats Personal.

Ein Verantwortlicher des Dezernats Personal führt ein Gespräch mit dem Betroffenen, an dem der unmittelbare Vorgesetzte und eine bistumsinterne Ansprechperson für Suchtfragen teilnehmen. Handelt es sich bei dem Betroffenen um einen Priester oder Diakon, der in einer anderen Diözese inkardiniert ist, oder um einen Ordensangehörigen, soll einem Vertreter des Inkardinationsbischofs bzw. des Ordensoberen die Teilnahme an diesem Gespräch ermöglicht werden. Zu diesem Gespräch kann zusätzlich der Vertrauensarzt hinzugezogen werden. Auf Wunsch des Betroffenen ist eine Person seines Vertrauens in dieses Gespräch einzubeziehen.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung mit den hinzugezogenen Fachkräften statt, in der die Gesprächsstrategie, die Zielrichtung, Unterstützungsangebote, mögliche weitere Auflagen und Konsequenzen und die Protokollführung abgestimmt werden.
Inhalte dieses Gesprächs:

- Schilderung des gesamten Ablaufs seit der ersten Auffälligkeiten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche
- Benennung der zusammengestellten konkreten Fakten der erneuten Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten (Fehl- bzw. Minderleistungen mit Ort, Datum und Uhrzeit) bzw. der Nichteinhaltung von Auflagen
- Bericht des Betroffenen, ob und wenn ja, welche Schritte er im Zusammenhang mit der Suchtproblematik unternommen hat
- schriftliche Ermahnung
- dringende Empfehlung, sich unverzüglich einer ambulanten oder stationären Therapie inklusive Nachsorge zu unterziehen
- Erteilung bestimmter, zeitlich terminierter Auflagen zur Verhaltensänderung (z.B. Punktnüchternheit, Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bereits ab dem ersten Krankheitstag, persönliche Krankmeldung beim unmittelbaren Vorgesetzten, keine nachträglichen Urlaubstage, konkret benannte Frist für Urlaubsbeantragung, Absprache zur Pünktlichkeit)
- ggf. Vereinbarung einer freiwilligen regelmäßigen Blutkontrolle beim Vertrauensarzt für einen bestimmten Zeitraum
- erneute Erläuterung der weiteren im Fünf-Stufen-Plan vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen
- Festlegung eines neuen Gesprächstermins in zwei Monaten und Verständigung über die Teilnehmenden

Das vom Betroffenen gegengezeichnete Protokoll wird im verschlossenen Umschlag in der Personalakte oder an einem anderen verschlossenen Ort aufbewahrt.

**4.4 Gespräch mit Monitum und Androhung des Verbots der Ausübung von Diensten bzw. der Enthebung von Ämtern (Stufe 4)**

Eine erneute spürbare Beeinträchtigung in der Ausübung des Dienstes, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen bzw. die Nichteinhaltung der erteilten Auflagen, meldet der unmittelbare Vorgesetzte unverzüglich dem Verantwortlichen des Dezernats Personal. Dieser lädt daraufhin schriftlich zu einem weiteren Gespräch ein, an dem neben dem Verantwortlichen des Dezernats Personal und dem Betroffenen der unmittelbare Vorgesetzte und eine bistumsinterne Ansprechperson für Suchtfragen teilnehmen. Ggf. werden ein Vertreter des Inkardinationsbischofs bzw. des Ordensoberen, der Vertrauensarzt und auf Wunsch eine Vertrauensperson des Betroffenen hinzugezogen.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung mit den hinzugezogenen Fachkräften statt, in der die Gesprächsstrategie, die Zielrichtung, Unterstützungsangebote, mögliche weitere Auflagen und Konsequenzen und die Protokollführung abgestimmt werden.

Inhalte dieses Gesprächs:

- Schilderung des gesamten Ablaufs seit der ersten Auffälligkeiten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche, Aufzeigen des Zusammenhangs zum Suchtmittelgebrauch bzw. suchtbedingten Verhalten
- Benennung der zusammengestellten konkreten Fakten der erneuten Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten (Fehl- bzw. Minderleistungen mit Ort, Datum und Uhrzeit) bzw. der Nichteinhaltung von Auflagen, Feststellung der Erfolglosigkeit der bisherigen Maßnahmen
- Bericht des Betroffenen, ob und wenn ja, welche Schritte er unternommen hat, um der Suchtproblematik zu begegnen
- Erteilung eines Monitums, ggf. Entzug von Aufgaben bzw. die Freistellung von der Arbeit
- dringende Empfehlung, sich unverzüglich einer geeigneten Therapie zu unterziehen
- der Verantwortliche des Dezernats Personal kündigt für den Fall der erneuten Verletzung dienstlicher Pflichten, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder

suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen, bzw. bei Nichteinhaltung der erteilten Auflagen weitere disziplinarrechtliche Maßnahmen an
- Terminvereinbarung für ein Folgegespräch nach spätestens zwei Monaten

Die entsprechenden Schriftstücke werden zusammen mit dem vom Betroffenen unterzeichneten Protokoll des Gesprächs im verschlossenen Umschlag in der Personalakte oder an einem anderen verschlossenen Ort aufbewahrt. Handelt es sich beim Betroffenen um einen Priester oder Diakon, der in einer anderen Diözese inkardiniert ist, oder um einen Ordensangehörigen, erhält der Inkardinationsbischof bzw. der Ordensobere eine Kopie des Protokolls.

**4.5 Verhängung eines Verbots der Ausübung von Diensten bzw. Enthebung von Ämtern (Stufe 5)**

Bei erneuter Verletzung dienstlicher Pflichten, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen bzw. bei Nichteinhaltung der erteilten Auflagen werden weitere disziplinarrechtliche Maßnahmen ergriffen bis hin zur Verhängung eines Verbots der Ausübung von Diensten bzw. der Enthebung von Ämtern.

Bei Ordensangehörigen mit Gestellungsvertrag wird der zuständige Ordensobere vom Verantwortlichen des Dezernats Personal über die ergriffenen disziplinarrechtlichen Maßnahmen informiert.

**4.6 Abfolge der Stufen**

Die Abfolge der Stufen kann vom unmittelbaren Vorgesetzten, ab Stufe 2 in Absprache mit dem Verantwortlichen des Dezernats Personal, an jeder Stelle unterbrochen werden, wenn eine positive Verhaltensänderung zu verzeichnen ist. In diesem Fall führt der unmittelbare Vorgesetzte bzw. der Verantwortliche des Dezernats Personal ein Jahr lang alle acht Wochen mit dem Betroffenen ein reflektierendes Gespräch, um ihn in seinem Bemühen um eine abstinente Lebensweise zu bestärken und ihn nach Möglichkeit durch geeignete Vereinbarungen, Maßnahmen und Hilfsangebote am Arbeitsplatz zu unterstützen. Darüber hinausgehende regelmäßige Gespräche werden empfohlen.

**4.7 Ausnahmeregelung**

Im begründeten Einzelfall, z.B. bei schwerwiegenden Verstößen – wie eine grobe Verletzung der Aufsichtspflicht -, die unverzüglich die Stufe 4 oder 5 notwendig machen, kann von diesen Regelungen abgewichen werden.

**4.8 Wiederaufnahme des Dienstes**

4.8.1 Sofern ein Verbot der Ausübung von Diensten bzw. die Enthebung von Ämtern erfolgt ist, kann der Erzbischof den Betroffenen nach Abschluss einer erfolgreichen Therapiemaßnahme wieder in sein Amt einsetzen. Bei der Wiedereinsetzung ins Amt ist zu prüfen, ob ein Wechsel der bisherigen Dienststelle angezeigt ist. Bei einem Dienststellenwechsel ist der Betroffene zu ermutigen, den neuen unmittelbaren Vorgesetzten über die Suchtproblematik zu informieren. Der unmittelbare Vorgesetzte ist darüber zur Verschwiegenheit verpflichtet.

4.8.2 Der unmittelbare Vorgesetzte begleitet und unterstützt den Betroffenen bei der Wiederaufnahme der Arbeit. Dem Betroffenen wird dringend empfohlen, über eine längere Zeit geeignete Nachsorgemaßnahmen (Beratungsgespräche, Selbsthilfegruppe) in Anspruch zu nehmen.

### 4.9 Vorgehen bei einem Rückfall

Erfährt der unmittelbare Vorgesetzte von einem Rückfall, der berufliche Beeinträchtigungen nach sich zieht, hat er unverzüglich das Gespräch mit dem Betroffenen zu suchen. Die weitere Vorgehensweise richtet sich nach dem Fünf-Stufen-Plan. Der Fünf-Stufen-Plan beginnt unverzüglich erneut ab der dritten Stufe im Sinne einer möglichst schnellen und konsequenten Reaktion im Interesse der betroffenen Person und der dienstlichen Belange.

### 4.10 Verschwiegenheitspflicht

Alle an diesem Verfahren beteiligten Personen sind zur Verschwiegenheit und zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet. Sie haben die Schweigepflicht strikt zu wahren. Aufzeichnungen und der Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit der Suchtproblematik des Betroffenen steht, sind im verschlossenen Umschlag in der Personalakte bzw. an einem anderen verschlossenen Ort aufzubewahren und nach fünf Jahren zu vernichten.

## 5. Die Mitbetroffenheit des sozialen Umfelds (Co-Verhalten)

5.1 Gefährdungen durch den Gebrauch von Suchtmitteln oder durch suchtbedingte Verhaltensweisen treten nicht plötzlich auf, sondern entwickeln sich in einem längeren, meist schleichenden Prozess. Häufig nimmt das Umfeld Veränderungen früher wahr, als die betroffene Person es sich selbst eingestehen kann. Nicht selten entwickeln sich problematische Verknüpfungen zwischen dem Betroffenen, deren haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Vorgesetzten. Das als Co-Verhalten bezeichnete Verhalten verläuft in der Regel in drei Phasen: Beschützer- oder Erklärungsphase, Kontrollphase und Anklagephase.

In der Beschützer- oder Erklärungsphase steht entschuldigendes, entlastendes, vertuschendes und bagatellisierendes Verhalten im Vordergrund.

In der Kontrollphase wird versucht, mittels Auflagen und Kontrollen das Verhalten der betroffenen Person zu beeinflussen. Somit wird ein großes Maß an Verantwortung übernommen, die die betroffene Person selbst übernehmen müsste. Rückfälle werden dabei häufig als eigene Niederlage erlebt.

In der Anklagephase entladen sich Enttäuschungen und Hilflosigkeit in Anklagen und Abwertungen gegenüber dem Betroffenen.

5.2 Das sogenannte Co-Verhalten kann zur Verlängerung des vom Betroffenen verheimlichten Suchtproblems und für eine Verschlimmerung der Krankheit sorgen. Das Co-Verhalten verhindert, dass der Betroffene die Wirkung seiner Suchtproblematik und die damit verbundenen Konsequenzen in vollem Umfang erkennt, und trägt zur Selbsttäuschung des Betroffenen bei.

5.3 Die konkrete unverzügliche Ansprache durch den Vorgesetzten kann dagegen bereits in einem frühen Stadium den entscheidenden Anstoß für die Inanspruchnahme von Hilfen geben. Suchtgefährdete brauchen konsequente Vorgesetzte. Das Stellen der Diagnose einer Suchterkrankung liegt jedoch außerhalb des Kompetenzbereichs des Vorgesetzten.

5.4 Die Vorgesetzten sind dazu angehalten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem offenen Umgang mit der Suchtproblematik zu ermutigen und diese zu motivieren, sich bei spürbaren Beeinträchtigungen eines Priesters, Diakons oder Ordensangehörigen bei der Ausübung des Dienstes, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch eines Suchtmittels oder einem suchtbedingten Verhalten vermuten lassen, an den unmittelbaren Vorgesetzten und wenn der Vorgesetzte selbst betroffen ist, an den Verantwortlichen des Dezernats Personal zu wenden.

## 6. Regelungen zum Umgang mit Suchtmitteln und zur Wahrung der Arbeitssicherheit

Den Dienstvorgesetzten kommt bei der Suchtprävention und Suchthilfe eine besondere Verantwortung zu. Sie sind verpflichtet, auf die Bekanntgabe und Einhaltung folgender Regelungen zu achten.

6.1. Im Rahmen der Suchtprävention sind geeignete Maßnahmen vorzusehen, Beschäftigte auf die Gesundheits- und Unfallgefährdung durch stimmungs-, wahrnehmungs- und reaktionsverändernde Substanzen und suchtgefährdende Verhaltensweisen hinzuweisen und einen verantwortungsbewussten Umgang damit zu fördern.

6.2. Der Konsum von berauschenden Mitteln, unter anderem Alkohol, ist während der Ausübung des Dienstes grundsätzlich untersagt. Besondere feierliche Anlässe sowie die Feier der Eucharistie sind von dieser Vorschrift ausgenommen.

6.3. Auch bei besonderen Anlässen wie Weihnachtsfeiern, Empfängen, Betriebsausflügen, Ein- und Ausständen, sind möglichst alkoholfreie Getränke anzubieten. Durch Alkoholgenuss darf die Arbeitsfähigkeit nicht beeinträchtigt werden. Der Konsum hochprozentiger alkoholischer Getränke ist auch bei diesen Anlässen untersagt.

6.4. Folgen dem besonderen Anlass Tätigkeiten, in denen Sicherheitsgesichtspunkte eine besondere Rolle spielen, z. B. die dienstliche Teilnahme am Straßenverkehr oder die Betreuung Minderjähriger und besonders Schutzbedürftiger, ist der Genuss von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln untersagt. Die Feier der Eucharistie ist von dieser Vorschrift ebenso ausgenommen wie die ärztlich verordnete Einnahme von Arzneimitteln aus gesundheitlichen Gründen.

6.5. Eine private Vorratshaltung von alkoholischen Getränken und anderen berauschenden Mitteln innerhalb der Diensträume ist untersagt.

6.6. Bei vorliegender diagnostizierter Alkoholabhängigkeit eines Priesters ist unverzüglich die Erlaubnis zur Zelebration mit Traubensaft zu erteilen, nachdem er eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorgelegt hat.

6.7. Es gelten die allgemeinen Pflichten der Versicherten zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit, die in § 15 Abs. 2 und 3 der Unfallverhütungsvorschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung festgeschrieben sind:
Abs. 2: Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Abs. 3: Abs. 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.

6.8. Bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten, die auf eine fehlende Arbeitsfähigkeit des Betroffenen schließen lassen, hat der unmittelbare Vorgesetzte auf Grund der Fürsorgepflicht dem Betroffenen zu verbieten, Dienstgeschäfte zu führen, ggf. einen Heimtransport bis zur Wohnungstür durch andere oder ein Taxi zu veranlassen und erforderlichenfalls eine Begleitung sicherzustellen. Die Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs oder eines Fahrrads ist zu unterbinden. Eventuell anfallende Kosten für den Heimtransport sowie der Arbeitsausfall gehen zu Lasten des Betroffenen. Die Beurteilung, ob der Betroffene berauscht ist und nach den gegebenen Umständen von der Dienststelle entfernt werden muss, erfolgt durch den unmittelbaren Vorgesetzten. Soweit möglich kann er einen Zeugen hinzuziehen. Um ungerechtfertigte Maßnahmen auszuschließen, hat der Betroffene die Möglichkeit, sich innerhalb von zwei Stunden zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen und bei Medikamenten die Eignung für die Tätigkeit ärztlich bestätigen zu lassen. Der Betroffene ist vom Vorgesetzten über diese Möglichkeit zu informieren.
Nach Arbeitswiederaufnahme des Betroffenen ist dieser durch den unmittelbaren Vorgesetzten zu belehren mit dem Hinweis auf weitere Folgen im Wiederholungsfall.

6.9. Der unmittelbare Vorgesetzte kann bei einem konkreten Verdacht des Suchtmittelmissbrauchs

durch den Vertrauensarzt bzw. betriebsärztlichen Dienst feststellen lassen, ob der Betroffene arbeitsfähig ist – allerdings nicht gegen den Willen des Betroffenen. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass der Betroffene den Vertrauensarzt bzw. betriebsärztlichen Dienst hinsichtlich des Untersuchungsergebnisses von der Schweigepflicht entbindet. Der Betroffene ist dazu mit einer Begleitperson zum Arzt zu bringen. Die Weigerung des Betroffenen, sich zur Feststellung seines Gesundheitszustandes vertrauensärztlich bzw. betriebsärztlich untersuchen zu lassen, kann auf dem Wege einer Disziplinarmaßnahme verfolgt werden.

6.10. Verweigert der Betroffene die Vorstellung beim Vertrauensarzt bzw. betriebsärztlichen Dienst, obwohl begründete Anzeichen auf Trunkenheit oder eine andere Berauschung gegeben sind, ist er aus Sicherheitsgründen umgehend von der Dienststelle unter Hinzuziehung eines Zeugen zu entfernen. In diesem Fall tritt als abweichende Sonderregelung zu Ziffer 5.8 eine Beweislastumkehr ein. Der Betroffene ist bei Wiederaufnahme der Arbeit durch den unmittelbaren Vorgesetzten zu ermahnen. Diese Ermahnung ist vom Vorgesetzten schriftlich festzuhalten.

6.11. In Fällen, in denen der Vorgesetzte eine unmittelbare Gefährdung der berauschten Person befürchtet, ist diese umgehend zu einem Arzt oder ggf. durch den Rettungsdienst in ein Krankenhaus bringen zu lassen. Verweigert der Betroffene dies, hat der Vorgesetzte entsprechende Maßnahmen zu ergreifen (z.B. Verständigung von Angehörigen mit Erlaubnis des Betroffenen, Einbeziehung der Polizei). Die Leitung des Dezernats Personal ist hiervon schriftlich in Kenntnis zu setzen. Eventuell anfallende Kosten trägt der Betroffene.

## 7. Bistumsinterne Ansprechpersonen bei Suchtfragen

7.1. Der Dienstgeber ernennt einen oder mehrere bistumsinterne Ansprechpersonen bei Suchtfragen. Diese stehen sowohl den Vorgesetzten als auch den Betroffenen unterstützend zur Verfügung.

7.2. Jeder Priester, Diakon bzw. Ordensangehörige hat das Recht, sich bei Suchtfragen aus eigenem Antrieb unmittelbar und vertraulich an eine bistumsinterne Ansprechperson zu wenden. Die bistumsinternen Ansprechpersonen sind in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben fachlich weisungsfrei und stehen unter Schweigepflicht. Auskünfte an andere Personen erteilen sie nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Personen.

7.3. Die bistumsinternen Ansprechpersonen sind angehalten, sich fachspezifisch fortzubilden und Supervision in Anspruch zu nehmen.

## 8. Schlussbestimmungen

8.1. Sollte eine Bestimmung dieser Richtlinie unwirksam sein, so wird hierdurch die Wirksamkeit der Richtlinie im Übrigen nicht berührt.

8.2. Diese Richtlinie tritt zum 01.04.2018 in Kraft.

Berlin, den 15.03.2018
B 00241/2018
I-GÜ/ad

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

A 1237 B

# AMTSBLATT

## DES ERZBISTUMS BERLIN

BERLIN, DEN 1. MAI 2018 90. JAHRGANG, NR. 5

### Inhalt

Seite

**Deutsche Bischofskonferenz**
Nr. 74 Geläut aus historischen oder politischen Anlässen ..... 41
Nr. 75 Neue Broschüren der Deutschen Bischofskonferenz ..... 41

**Der Erzbischof von Berlin**
Nr. 76 Änderung des § 3 der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin - MAVO - vom 01.02.2018 (ABl. 3/2018, Nr.37, S. 24, Anlage) ..... 42
Nr. 77 Berufung des Wahlvorstandes für die Wahl des Priesterrats 2018 ..... 42

**Erzbischöfliches Ordinariat**
Nr. 78 Ausführungsbestimmungen zu der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin - MAVO - ..... 43
Nr. 79 Todesfälle ..... 43
Nr. 80 Personalia .....43
Nr. 81 Änderungen im Schematismus .....44

**Kirchliche Mitteilungen**
Nr. 82 Ausschreibung einer Schulrätin / eines Schulrates im Erzbischöflichen Ordinariat Berlin .....45
Nr. 83 Ausschreibung einer Erzieherin / eines Erziehers für die ergänzende Betreuung und VHG für die katholische Schule Herz Jesu .....45
Nr. 84 Ausschreibung einer Erzieherin / eines Erziehers für die ergänzende Betreuung und VHG für die katholische Schule St. Ursula .....46
Nr. 85 Urlaubsvertretung in der Erzdiözese München und Freising .....46

## Deutsche Bischofskonferenz

### Nr. 74 Geläut aus historischen oder politischen Anlässen

Aus gegebenem Anlass hat die Deutsche Bischofskonferenz mit Schreiben vom 9. März 2018 und mit Blick auf den Internationalen Friedenstag am 21. September 2018 nochmals darauf hingewiesen, dass die Bischöfe sich darauf verständigt haben, von Geläut aus historischen oder politischen Anlässen generell abzusehen.

### Nr. 75 Neue Broschüren der Deutschen Bischofskonferenz

das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz beabsichtigt, in Kürze folgende Broschüren herauszugeben:

**Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls**

### Nr. 213 Apostolisches Schreiben „Gaudete et exsultate“ des Heiligen Vaters Papst Franziskus über den Ruf zur Heiligkeit in der Welt von heute

Im Zentrum der Überlegungen des Apostolischen Schreibens „Gaudete et exsultate – über den Ruf zur Heiligkeit in der Welt von heute“ steht die Berufung aller Christen, letztlich aller Menschen, zur Heiligkeit. Das Kernanliegen von Papst Franziskus ist es dabei nicht, eine Abhandlung über die Heiligkeit mit Definitionen, Unterscheidungen, Analysen oder Normen vorzustellen. Vielmehr geht es ihm darum, die Christen dazu anzuhalten, auf den Ruf zur Heiligkeit in der heutigen Welt zu hören. Dabei ermutigt er sie, Heiligkeit nicht

nur als ein wirklichkeitsfernes Ideal der kanonisierten Seligen und Heiligen der Kirche zu betrachten, sondern sie in ihrem eigenen Alltag zu suchen, als „Heiligkeit von nebenan“.

**Eckpunkte zur Ehevorbereitung — für die Hand der Seelsorgenden (Flyer)**

Papst Franziskus hat im März 2016 im Nachgang zu den beiden Bischofssynoden zum Thema Familie der Jahre 2014 und 2015 das vielbeachtete Nachsynodale Apostolische Schreiben Amoris Laetitia vorgelegt.

Im Nachgang zu Amoris Laetitia haben sich die deutschen Bischöfe in ihrer „Einladung zu einer erneuerten Ehe- und Familienpastoral im Licht von Amoris Laetitia" (23. Januar 2017) dafür ausgesprochen, Schwerpunkte aus dem Schreiben aufzugreifen und in einzelnen Bausteinen weiter zu entfalten.

Als ersten Baustein legen die deutschen Bischöfe „Eckpunkte zur Ehevorbereitung" vor. Die Bischöfe sind davon überzeugt, dass eine gute Ehevorbereitung eine wichtige Grundlage für das Gelingen der Ehe ist und sehen sich in der pastoralen Verantwortung, Eheleute auf ihrem Lebensweg nicht alleine zu lassen, sondern sie vorzubereiten und zu begleiten.

Die „Eckpunkte zur Ehevorbereitung" sind für die Hand der Seelsorgenden gedacht

Bestellungen richten Sie bitte an das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Gemeinsame Dienste, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Tel.: 0228 103-205, Fax: 0228 103-330, E-Mail: broschueren@dbk.de. Unter www.dbk-shop.de können die Schriften nach Erscheinen online bestellt und auch heruntergeladen werden.

---

## Der Erzbischof von Berlin

**Nr. 76 Änderung des § 3 der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin - MAVO - vom 01.02.2018 (ABl. 3/2018, Nr.37, S. 24, Anlage)**

I. § 3 Absatz 2 MAVO wird wie folgt geändert:

An die Nummer 6. wird angefügt:

7. Schulleiterinnen und Schulleiter sowie ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter der katholischen Schulen in Trägerschaft des Erzbistums Berlin.

II. Diese Änderung tritt am 01.05.2018 in Kraft.

Berlin, den 16.04.2018
B 00435/2018
Ba/jm
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Nr. 77 Berufung des Wahlvorstandes für die Wahl des Priesterrats 2018**

Gemäß Wahlordnung des Priesterrats Ziff. 3 (vgl. Amtsblatt Abl. 9/2017, Nr. 113, S. 73) berufe ich hiermit für die Wahl zum Priesterrat 2018 in den Wahlvorstand:

Ordinariatsrat Regens Matthias Goy
Pfarrer i.R. Richard Rupprecht
P. Theodor Wenzel M.Id.

Berlin, den 13.03.2018
B 00442/2018
I-Gü/ad
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

## Erzbischöfliches Ordinariat

### Nr. 78 Ausführungsbestimmungen zu der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin - MAVO -

**1. Zu § 1 Abs. 1:**

Die Begegnungs- und Familienferienstätte St. Otto, Zinnowitz, ist eine Einrichtung im Sinne der MAVO.

**2. Zu § 1 a Abs. 2:**

a) Die freien katholischen Schulen in der Trägerschaft des Erzbistums Berlin gelten als eine Einrichtung im Sinne der MAVO. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Schulen bilden daher eine eigene Mitarbeitervertretung.

b) Die Lehrkräfte für katholische Religionslehre, soweit sie nicht ausschließlich an freien katholischen Schulen in der Trägerschaft des Erzbistums Berlin tätig sind, bilden eine eigene Mitarbeitervertretung.

c) Die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) gilt im Sinne der MAVO als eine Einrichtung. § 54 MAVO ist zu beachten. Die studentischen Beschäftigten der KHSB sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung und bilden auf Grund ihrer spezifischen temporären Bindung an den kirchlichen Dienst in dieser Einrichtung eine eigene kollektivrechtliche Interessenvertretung. Für sie gilt eine eigene Ordnung.

**3. Zu § 15 Abs. 4:**

Die Sitzungen der MAV finden außerhalb der Unterrichtszeit statt. Lehrkräfte, die Mitglieder der MAV sind, erhalten für die Arbeit in der MAV Freistellung nach Maßgabe des Schulträgers.

Die Ausführungsbestimmungen treten am 1. Mai 2018 in Kraft. Gleichzeitig treten die Ausführungsbestimmungen zu der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin vom 12. Dezember 2012 (ABl. 1/2013, Nr. 4, S. 5 f.) außer Kraft.

Berlin, den 16. April 2018
GV 00040/2018
Ba/jm
Siegel

Pater Manfred Kollig SSCC
Generalvikar

### Nr. 79 Todesfälle

Die Rubrik 79 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

### Nr. 80 Personalia

Die Rubrik 80 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

## Nr. 81 Änderungen im Schematismus

Die Rubrik 81 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 81 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

## Kirchliche Mitteilungen

### Nr. 82 Ausschreibung einer Schulrätin / eines Schulrates im Erzbischöflichen Ordinariat Berlin

Das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin sucht zum 1. August 2018 eine/n Schulrätin / Schulrat im kirchlichen Dienst (Vollzeit / unbefristet).

**Wir sind:**
Das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin ist die zentrale Verwaltungsstelle des Erzbistums Berlin und Träger von 28 Schulen aller Schulformen. Sie sind geprägt von einem ganzheitlichen Bildungsverständnis und getragen von einer Kultur der gegenseitigen Achtung und Wertschätzung. Dem Träger ist es wichtig, dass die jungen Menschen bei der freien Entfaltung ihrer Persönlichkeit unterstützt und begleitet werden. Um diesem Anspruch gerecht werden zu können, legt das Erzbistum Berlin großen Wert auf die Beratung, Begleitung und Weiterentwicklung der Schulen durch die im Dezernat Schule, Hochschule und Erziehung verankerten drei Schulräte.

**Ihr Profil:**
- Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen/ 1. und 2. Staatsprüfung für das Lehramt
- volle Übereinstimmung mit der Bildungs- und Erziehungskonzeption des Schulträgers und die aktive Mitgliedschaft in der katholischen Kirche
- langjährige Unterrichts- und Leitungserfahrung im Bereich des kirchlichen oder staatlichen Schuldienstes
- besondere Aufgeschlossenheit für schulpädagogische und bildungspolitische Fragestellungen
- gute Kenntnis im Schulrecht Berlin und Brandenburg
- überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft, Kooperations- und Teamfähigkeit

**Ihre Aufgaben:**
- Aufsicht über Schulen in Trägerschaft des Erzbistums Berlin
- Beratung und Unterstützung der einzelnen Schulen bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer Schulprogramme
- Mitwirkung bei allen Fragen der Konzeption, der Organisation und der inneren Gestaltung der Bistumsschulen
- Vorbereitung von Einstellungen und Beförderungen

Ihre **Bewerbung** richten Sie bitte **bis zum 31.05.2018** unter der Angabe der **Ausschreibungsnummer 2018/IV/31** per E-Mail als PDF (möglichst eine Datei) an:

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Dezernat I Personal - Christian Schärtl
Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin
030 32684-119
bewerbung@erzbistumberlin.de

### Nr. 83 Ausschreibung einer Erzieherin / eines Erziehers für die ergänzende Betreuung und VHG für die katholische Schule Herz Jesu

Das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt für die Katholische Schule Herz Jesu in Berlin eine/einen Erzieher/in für die ergänzende Betreuung und die Verlässliche Halbtagsgrundschule (VHG) (Vollzeit / unbefristet).

**Ihr Profil:**
Sie haben eine abgeschlossene Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin oder eine vergleichbare Qualifikation. Eine konstruktive und verlässliche Zusammenarbeit mit der Schule und den Eltern sind für Sie ebenso selbstverständlich wie die volle Übereinstimmung mit dem Erziehungskonzept des Schulträgers. Sie arbeiten eigenverantwortlich, sind teamfähig, kommunikativ und kooperationsfähig. Die Mitgliedschaft in und die aktive Teilnahme am Leben der katholischen Kirche ist für Sie selbstverständlich.

**Ihre Aufgaben:**
Im Rahmen des Einsatzes in der Verlässlichen Halbtagsgrundschule VHG am Vormittag sowie der ergänzenden Betreuung am Nachmittag erwarten Sie folgende Aufgaben:

- Übernahme von Rhytmisierungsstunden innerhalb der VHG
- Leitung einer Hortgruppe in der ergänzenden Betreuung
- Unterstützung bei Hausaufgaben
- Durchführung von Projekten und Angeboten
- Mitarbeit bei der Weiterentwicklung des Hortkonzeptes

**Wir bieten Ihnen:**
Sie erhalten eine attraktive Vergütung gemäß der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (DVO) und eine zusätzliche Altersversorgung. Die Anstellung erfolgt in Vollzeit. Dienstsitz ist die Katholische Schule Herz Jesu, Insterburgallee 8, 14055 Berlin.

Ihre **Bewerbung** richten Sie bitte **bis zum 15.06.2018** unter Angabe der **Ausschreibungsnummer 2018/IV/34** per E-Mail als PDF (möglichst eine Datei) an:

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Dezernat I Personal - Christian Schärtl
Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin
030 32684-119
bewerbung@erzbistumberlin.de

**Nr. 84 Ausschreibung einer Erzieherin / eines Erziehers für die ergänzende Betreuung und VHG für die katholische Schule St. Ursula**

Das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt für die Katholische Schule Sankt Ursula in Berlin eine/einen Erzieher/in für die ergänzende Betreuung und die Verlässliche Halbtagsgrundschule (VHG) (Vollzeit / unbefristet).

**Ihr Profil:**
Sie haben eine abgeschlossene Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin oder eine vergleichbare Qualifikation. Eine konstruktive und verlässliche Zusammenarbeit mit der Schule und den Eltern sind für Sie ebenso selbstverständlich wie die volle Übereinstimmung mit dem Erziehungskonzept des Schulträgers. Sie arbeiten eigenverantwortlich, sind teamfähig, kommunikativ und kooperationsfähig. Die Mitgliedschaft in und die aktive Teilnahme am Leben der katholischen Kirche ist für Sie selbstverständlich.

**Ihre Aufgaben:**
Im Rahmen des Einsatzes in der Verlässlichen Halbtagsgrundschule VHG am Vormittag sowie der ergänzenden Betreuung am Nachmittag erwarten Sie folgende Aufgaben:

- Übernahme von Rhytmisierungsstunden innerhalb der VHG
- Leitung einer Hortgruppe in der ergänzenden Betreuung
- Unterstützung bei Hausaufgaben
- Durchführung von Projekten und Angeboten
- Mitarbeit bei der Weiterentwicklung des Hortkonzeptes

**Wir bieten Ihnen:**
Sie erhalten eine attraktive Vergütung gemäß der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (DVO) und eine zusätzliche Altersversorgung. Die Anstellung erfolgt in Vollzeit. Dienstsitz ist die Katholische Schule Sankt Ursula, Kleinaustr. 4, 14169 Berlin.

Ihre **Bewerbung** richten Sie bitte **bis zum 15.06.2018** unter Angabe der **Ausschreibungsnummer 2018/IV/33** per E-Mail als PDF (möglichst eine Datei) an:

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Dezernat I Personal - Christian Schärtl
Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin
030 32684-119
bewerbung@erzbistumberlin.de

**Nr. 85 Urlaubsvertretung in der Erzdiözese München und Freising**

Fast während des ganzen Jahres, besonders aber in den Monaten Juli, August und September, werden u.a. in den Urlaubsregionen der Erzdiözese München und Freising Priester für die Urlaubsvertretung benötigt.

Gegen Übernahme der üblichen Verpflichtungen, insbesondere von Eucharistiefeiern und Kasualien, wird freie Unterkunft, Verpflegung und eine Aushilfsvergütung gewährt.

Diese dienstliche Inanspruchnahme lässt in jedem Fall ausreichend Zeit zur privaten Erholung.

Nähere Einzelheiten können erfragt werden bei Frau Nadia Halaburda im Ressort Personal, Erzbischöfliches Ordinariat München, Kapellenstr. 4, 80333 München, Tel. 089 2137-1214, E-Mail: NHalaburda@eomuc.de

Erzbischöfliches Ordinariat: Pater Manfred Kollig SSCC, Generalvikar
Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Druck: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin

A 1237 B

# AMTSBLATT

## DES ERZBISTUMS BERLIN

BERLIN, DEN 1. JUNI 2018 90. JAHRGANG, NR. 6

### Inhalt

Seite

**Der Erzbischof von Berlin**
Nr. 86 Inkraftsetzung des Beschlusses der Regionalkommission Ost vom 14. Dezember 2017 ..... 48
Nr. 87 Inkraftsetzung der Ordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Kirchliche Prüfung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Fachseminars im Fach Katholische Religionslehre im Erzbistum Berlin (OVD-RU) in der Fassung vom 1. August 2018 ..... 48

**Erzbischöfliches Ordinariat**
Nr. 88 Wahl zum Priesterrat 2018 ..... 48
Nr. 89 Betriebsausflug des Erzbischöflichen Ordinariats ..... 48
Nr. 90 Todesfälle ..... 48
Nr. 91 Personalia ..... 48
Nr. 92 Änderungen im Schematismus ..... 49

Seite

**Anlagen**

**Vergütungen und Entgelte in der Region Ost vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 - Langfassung des Beschlusses vom 14.12.2017 für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2018**

**Ordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Kirchliche Prüfung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Fachseminars im Fach Katholische Religionslehre im Erzbistum Berlin (OVD-RU) in der Fassung vom 1. August 2018**

## Der Erzbischof von Berlin

**Nr. 86 Inkraftsetzung des Beschlusses der Regionalkommission Ost vom 14. Dezember 2017**

Am 14. Dezember 2017 hat die Regionalkommission Ost die Vergütungen und Entgelte in der Region Ost für die Zeit vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018 beschlossen.

Der Wortlaut des Beschlusses ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Die Anlage ist Bestandteil des Amtsblattes.

Hiermit setze ich den Beschluss der Regionalkommission Ost vom 14. Dezember 2017 für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 15. Mai 2018
B 00519/2018
Ba/jm
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Nr. 87 Inkraftsetzung der Ordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Kirchliche Prüfung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Fachseminars im Fach Katholische Religionslehre im Erzbistum Berlin (OVD-RU) in der Fassung vom 1. August 2018**

Hiermit setze ich die Ordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Kirchliche Prüfung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Fachseminars im Fach Katholische Religionslehre im Erzbistum Berlin (OVD-RU) in der Fassung vom 1. August 2018 in Kraft.

Der Wortlaut der Ordnung ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblattes.

Berlin, den 16.05.2018
B 00530/2018
Schau/ko
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

## Erzbischöfliches Ordinariat

**Nr. 88 Wahl zum Priesterrat 2018**

Der Erzbischof hat für die Wahl zum Priesterrat in den Wahlvorstand berufen (vgl. Amtsblatt Abl. 5/2018, Nr. 77):

Ordinariatsrat Regens Matthias Goy
Pfarrer i.R. Richard Rupprecht
P. Theodor Wenzel M.Id.

Stichtag für die Ermittlung der Kandidaten (siehe Wahlordnung Ziff. 5.1, vgl. Amtsblatt Abl. 09/2017, Nr. 113) ist der 13.07.2018, Wahltermin (Wahlordnung Ziff. 5.a, ebd.) ist der 31.08.2018.

Die Wahlunterlagen werden allen Wahlberechtigten zugesandt.

**Nr. 89 Betriebsausflug des Erzbischöflichen Ordinariats**

Am Donnerstag, dem 28. Juni 2018 findet der Betriebsausflug der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Erzbischöflichen Ordinariats statt. Wir bitten um Verständnis, wenn an diesem Tag die Büros nicht besetzt sind.

**Nr. 90 Todesfälle**

Die Rubrik 90 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

**Nr. 91 Personalia**

Die Rubrik 91 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 91 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 91 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

**Nr. 92 Änderungen im Schematismus**

Die Rubrik 92 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Erzbischöfliches Ordinariat: Pater Manfred Kollig SSCC, Generalvikar
Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Druck: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin

# Vergütungen und Entgelte
# in der Region Ost
# vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018

**Langfassung des Beschlusses vom 14.12.2017**
**für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2018**

**Regelvergütungen, Tabellenentgelte**
**und sonstige Vergütungs- und Entgeltbestandteile**

**in den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen**
**des Deutschen Caritasverbandes e. V.**

**in der Region Ost**

**ab 1. Januar 2018**
**bis 31. Dezember 2018**

## I. Begriffsbestimmungen

Im folgenden Text bedeuten die Begriffe

„Tarifgebiet Ost“:

das Gebiet der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie der Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin;

„Tarifgebiet West“:

alle Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt;

„mittlere Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018“:

die am 01.01.2018 geltenden mittleren Werte, zuletzt geändert zum 01.01.2017 durch Beschluss der Bundeskommission vom 08.12.2016.

## II. Anlage 3 zu den AVR

Anlage 3 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

entspricht in

VG 1 bis 8: 93,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.01.2018

VG 9a bis 12: 90,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.01.2018

| Vergütungs-gruppe | Grundvergütungssätze in Stufe | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | 4.279,17 € | 4.653,93 € | 5.028,69 € | 5.225,31 € | 5.421,89 € | 5.618,42 € | 5.815,02 € | 6.011,58 € | 6.208,13 € | 6.404,73 € | 6.601,31 € | 6.781,28 € |
| 1a | 3.961,37 € | 4.284,72 € | 4.608,04 € | 4.788,07 € | 4.968,10 € | 5.148,12 € | 5.328,20 € | 5.508,20 € | 5.688,30 € | 5.868,27 € | 6.048,32 € | 6.129,14 € |
| 1b | 3.672,97 € | 3.950,34 € | 4.227,76 € | 4.404,09 € | 4.580,49 € | 4.756,84 € | 4.933,18 € | 5.109,55 € | 5.285,89 € | 5.462,29 € | 5.535,76 € | - € |
| 2 | 3.495,67 € | 3.732,61 € | 3.969,61 € | 4.116,56 € | 4.263,53 € | 4.410,54 € | 4.557,52 € | 4.704,49 € | 4.851,42 € | 4.998,38 € | 5.092,13 € | - € |
| 3 | 3.181,79 € | 3.385,70 € | 3.589,61 € | 3.723,74 € | 3.857,84 € | 3.991,97 € | 4.126,03 € | 4.260,14 € | 4.394,28 € | 4.528,40 € | 4.548,60 € | - € |
| 4a | 2.968,96 € | 3.139,51 € | 3.314,04 € | 3.431,66 € | 3.549,23 € | 3.666,77 € | 3.784,34 € | 3.901,95 € | 4.019,51 € | 4.131,59 € | - € | - € |
| 4b | 2.778,08 € | 2.920,79 € | 3.063,49 € | 3.165,25 € | 3.268,11 € | 3.370,98 € | 3.473,89 € | 3.576,77 € | 3.679,66 € | 3.760,46 € | - € | - € |
| 5b | 2.608,60 € | 2.724,63 € | 2.845,92 € | 2.935,07 € | 3.020,70 € | 3.106,49 € | 3.194,65 € | 3.282,81 € | 3.370,98 € | 3.429,77 € | - € | - € |
| 5c | 2.430,37 € | 2.520,45 € | 2.613,61 € | 2.691,49 € | 2.773,55 € | 2.855,56 € | 2.937,63 € | 3.019,66 € | 3.092,77 € | - € | - € | - € |
| 6b | 2.306,37 € | 2.381,37 € | 2.456,39 € | 2.509,19 € | 2.563,79 € | 2.618,46 € | 2.675,46 € | 2.736,05 € | 2.796,73 € | 2.841,31 € | - € | - € |
| 7 | 2.194,62 € | 2.257,43 € | 2.320,17 € | 2.364,52 € | 2.408,90 € | 2.453,27 € | 2.497,93 € | 2.544,52 € | 2.591,15 € | 2.620,10 € | - € | - € |
| 8 | 2.092,13 € | 2.144,17 € | 2.196,21 € | 2.229,88 € | 2.260,48 € | 2.291,07 € | 2.321,68 € | 2.352,29 € | 2.382,88 € | 2.413,52 € | 2.442,58 € | - € |
| 9a | 1.960,60 € | 1.998,61 € | 2.036,59 € | 2.066,12 € | 2.095,63 € | 2.125,17 € | 2.154,71 € | 2.184,26 € | 2.213,76 € | - € | - € | - € |
| 9 | 1.916,21 € | 1.957,65 € | 1.999,15 € | 2.030,27 € | 2.058,39 € | 2.086,57 € | 2.114,68 € | 2.142,84 € | - € | - € | - € | - € |
| 10 | 1.778,69 € | 1.812,76 € | 1.846,86 € | 1.877,95 € | 1.906,07 € | 1.934,20 € | 1.962,37 € | 1.990,52 € | 2.009,79 € | - € | - € | - € |
| 11 | 1.666,64 € | 1.709,06 € | 1.735,74 € | 1.756,49 € | 1.777,19 € | 1.797,96 € | 1.818,67 € | 1.839,44 € | 1.860,17 € | - € | - € | - € |
| 12 | 1.596,51 € | 1.623,15 € | 1.649,85 € | 1.670,55 € | 1.691,32 € | 1.712,03 € | 1.732,79 € | 1.753,52 € | 1.774,24 € | - € | - € | - € |

Anlage 3 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

entspricht in

VG 1 bis 8: 95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.01.2018

VG 9a bis 12: 92,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.01.2018

| Vergütungs-gruppe | Grundvergütungssätze in Stufe | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | 4.347,82 € | 4.728,59 € | 5.109,37 € | 5.309,14 € | 5.508,87 € | 5.708,55 € | 5.908,31 € | 6.108,03 € | 6.307,72 € | 6.507,48 € | 6.707,21 € | 6.890,07 € |
| 1a | 4.024,92 € | 4.353,46 € | 4.681,96 € | 4.864,88 € | 5.047,81 € | 5.230,71 € | 5.413,68 € | 5.596,56 € | 5.779,55 € | 5.962,41 € | 6.145,35 € | 6.227,47 € |
| 1b | 3.731,89 € | 4.013,71 € | 4.295,59 € | 4.474,75 € | 4.653,97 € | 4.833,15 € | 5.012,32 € | 5.191,52 € | 5.370,69 € | 5.549,92 € | 5.624,57 € | - € |
| 2 | 3.551,75 € | 3.792,50 € | 4.033,29 € | 4.182,60 € | 4.331,92 € | 4.481,30 € | 4.630,63 € | 4.779,96 € | 4.929,25 € | 5.078,57 € | 5.173,82 € | - € |
| 3 | 3.232,83 € | 3.440,02 € | 3.647,19 € | 3.783,48 € | 3.919,73 € | 4.056,02 € | 4.192,23 € | 4.328,49 € | 4.464,78 € | 4.601,05 € | 4.621,57 € | - € |
| 4a | 3.016,59 € | 3.189,87 € | 3.367,21 € | 3.486,71 € | 3.606,17 € | 3.725,60 € | 3.845,05 € | 3.964,55 € | 4.083,99 € | 4.197,87 € | - € | - € |
| 4b | 2.822,65 € | 2.967,65 € | 3.112,64 € | 3.216,03 € | 3.320,54 € | 3.425,06 € | 3.529,62 € | 3.634,15 € | 3.738,70 € | 3.820,79 € | - € | - € |
| 5b | 2.650,45 € | 2.768,34 € | 2.891,57 € | 2.982,15 € | 3.069,16 € | 3.156,33 € | 3.245,90 € | 3.335,48 € | 3.425,06 € | 3.484,79 € | - € | - € |
| 5c | 2.469,36 € | 2.560,89 € | 2.655,54 € | 2.734,67 € | 2.818,04 € | 2.901,38 € | 2.984,76 € | 3.068,10 € | 3.142,39 € | - € | - € | - € |
| 6b | 2.343,37 € | 2.419,57 € | 2.495,79 € | 2.549,45 € | 2.604,92 € | 2.660,47 € | 2.718,38 € | 2.779,95 € | 2.841,60 € | 2.886,89 € | - € | - € |
| 7 | 2.229,83 € | 2.293,64 € | 2.357,39 € | 2.402,46 € | 2.447,54 € | 2.492,63 € | 2.538,00 € | 2.585,34 € | 2.632,72 € | 2.662,14 € | - € | - € |
| 8 | 2.125,69 € | 2.178,57 € | 2.231,45 € | 2.265,66 € | 2.296,75 € | 2.327,82 € | 2.358,93 € | 2.390,03 € | 2.421,11 € | 2.452,24 € | 2.481,76 € | - € |
| 9a | 1.993,10 € | 2.031,74 € | 2.070,35 € | 2.100,36 € | 2.130,36 € | 2.160,39 € | 2.190,43 € | 2.220,47 € | 2.250,45 € | - € | - € | - € |
| 9 | 1.947,97 € | 1.990,10 € | 2.032,28 € | 2.063,92 € | 2.092,50 € | 2.121,15 € | 2.149,73 € | 2.178,36 € | - € | - € | - € | - € |
| 10 | 1.808,17 € | 1.842,81 € | 1.877,47 € | 1.909,07 € | 1.937,67 € | 1.966,26 € | 1.994,89 € | 2.023,51 € | 2.043,10 € | - € | - € | - € |
| 11 | 1.694,26 € | 1.737,38 € | 1.764,50 € | 1.785,60 € | 1.806,65 € | 1.827,76 € | 1.848,81 € | 1.869,93 € | 1.891,00 € | - € | - € | - € |
| 12 | 1.622,97 € | 1.650,06 € | 1.677,20 € | 1.698,24 € | 1.719,35 € | 1.740,41 € | 1.761,51 € | 1.782,58 € | 1.803,65 € | - € | - € | - € |

Anlage 3 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

entspricht in

VG 1 bis 8: 97,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.01.2018

VG 9a bis 12: 94,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.01.2018

| Vergütungs-gruppe | Grundvergütungssätze in Stufe | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | 4.462,23 € | 4.853,02 € | 5.243,82 € | 5.448,86 € | 5.653,84 € | 5.858,78 € | 6.063,79 € | 6.268,76 € | 6.473,72 € | 6.678,73 € | 6.883,71 € | 7.071,39 € |
| 1a | 4.130,84 € | 4.468,03 € | 4.805,17 € | 4.992,91 € | 5.180,64 € | 5.368,36 € | 5.556,14 € | 5.743,84 € | 5.931,65 € | 6.119,31 € | 6.307,07 € | 6.391,35 € |
| 1b | 3.830,10 € | 4.119,34 € | 4.408,63 € | 4.592,50 € | 4.776,45 € | 4.960,34 € | 5.144,23 € | 5.328,14 € | 5.512,03 € | 5.695,97 € | 5.772,59 € | - € |
| 2 | 3.645,21 € | 3.892,30 € | 4.139,43 € | 4.292,67 € | 4.445,92 € | 4.599,23 € | 4.752,49 € | 4.905,75 € | 5.058,96 € | 5.212,21 € | 5.309,98 € | - € |
| 3 | 3.317,91 € | 3.530,54 € | 3.743,17 € | 3.883,04 € | 4.022,88 € | 4.162,75 € | 4.302,55 € | 4.442,39 € | 4.582,28 € | 4.722,13 € | 4.743,19 € | - € |
| 4a | 3.095,98 € | 3.273,82 € | 3.455,82 € | 3.578,46 € | 3.701,07 € | 3.823,64 € | 3.946,23 € | 4.068,88 € | 4.191,47 € | 4.308,34 € | - € | - € |
| 4b | 2.896,93 € | 3.045,74 € | 3.194,55 € | 3.300,66 € | 3.407,92 € | 3.515,20 € | 3.622,51 € | 3.729,78 € | 3.837,08 € | 3.921,33 € | - € | - € |
| 5b | 2.720,20 € | 2.841,19 € | 2.967,67 € | 3.060,63 € | 3.149,92 € | 3.239,39 € | 3.331,32 € | 3.423,25 € | 3.515,20 € | 3.576,50 € | - € | - € |
| 5c | 2.534,35 € | 2.628,28 € | 2.725,43 € | 2.806,64 € | 2.892,20 € | 2.977,73 € | 3.063,30 € | 3.148,84 € | 3.225,09 € | - € | - € | - € |
| 6b | 2.405,04 € | 2.483,25 € | 2.561,47 € | 2.616,54 € | 2.673,47 € | 2.730,48 € | 2.789,91 € | 2.853,10 € | 2.916,38 € | 2.962,86 € | - € | - € |
| 7 | 2.288,51 € | 2.354,00 € | 2.419,42 € | 2.465,68 € | 2.511,95 € | 2.558,22 € | 2.604,79 € | 2.653,37 € | 2.702,00 € | 2.732,19 € | - € | - € |
| 8 | 2.181,63 € | 2.235,90 € | 2.290,17 € | 2.325,28 € | 2.357,19 € | 2.389,08 € | 2.421,00 € | 2.452,92 € | 2.484,83 € | 2.516,77 € | 2.547,07 € | - € |
| 9a | 2.047,26 € | 2.086,95 € | 2.126,61 € | 2.157,44 € | 2.188,25 € | 2.219,10 € | 2.249,95 € | 2.280,80 € | 2.311,60 € | - € | - € | - € |
| 9 | 2.000,91 € | 2.044,18 € | 2.087,51 € | 2.120,00 € | 2.149,36 € | 2.178,79 € | 2.208,14 € | 2.237,55 € | - € | - € | - € | - € |
| 10 | 1.857,30 € | 1.892,88 € | 1.928,49 € | 1.960,95 € | 1.990,32 € | 2.019,69 € | 2.049,10 € | 2.078,50 € | 2.098,62 € | - € | - € | - € |
| 11 | 1.740,30 € | 1.784,59 € | 1.812,45 € | 1.834,12 € | 1.855,74 € | 1.877,43 € | 1.899,05 € | 1.920,74 € | 1.942,39 € | - € | - € | - € |
| 12 | 1.667,07 € | 1.694,90 € | 1.722,77 € | 1.744,38 € | 1.766,07 € | 1.787,70 € | 1.809,38 € | 1.831,02 € | 1.852,66 € | - € | - € | - € |

Anlage 3 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

entspricht in

VG 1 bis 8: 99,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.01.2018

VG 9a bis 12: 96,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.01.2018

| Vergütungs-gruppe | Grundvergütungssätze in Stufe | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | 4.530,88 € | 4.927,69 € | 5.324,50 € | 5.532,68 € | 5.740,82 € | 5.948,91 € | 6.157,08 € | 6.365,21 € | 6.573,31 € | 6.781,48 € | 6.989,62 € | 7.180,18 € |
| 1a | 4.194,39 € | 4.536,76 € | 4.879,10 € | 5.069,72 € | 5.260,35 € | 5.450,95 € | 5.641,62 € | 5.832,21 € | 6.022,90 € | 6.213,46 € | 6.404,10 € | 6.489,68 € |
| 1b | 3.889,03 € | 4.182,71 € | 4.476,45 € | 4.663,16 € | 4.849,93 € | 5.036,65 € | 5.223,37 € | 5.410,11 € | 5.596,83 € | 5.783,60 € | 5.861,39 € | - € |
| 2 | 3.701,29 € | 3.952,18 € | 4.203,11 € | 4.358,71 € | 4.514,32 € | 4.669,99 € | 4.825,61 € | 4.981,22 € | 5.136,79 € | 5.292,40 € | 5.391,67 € | - € |
| 3 | 3.368,95 € | 3.584,86 € | 3.800,76 € | 3.942,78 € | 4.084,77 € | 4.226,80 € | 4.368,74 € | 4.510,74 € | 4.652,77 € | 4.794,78 € | 4.816,16 € | - € |
| 4a | 3.143,61 € | 3.324,18 € | 3.508,99 € | 3.633,52 € | 3.758,01 € | 3.882,46 € | 4.006,95 € | 4.131,48 € | 4.255,95 € | 4.374,62 € | - € | - € |
| 4b | 2.941,50 € | 3.092,60 € | 3.243,70 € | 3.351,44 € | 3.460,35 € | 3.569,28 € | 3.678,24 € | 3.787,17 € | 3.896,12 € | 3.981,66 € | - € | - € |
| 5b | 2.762,05 € | 2.884,90 € | 3.013,32 € | 3.107,72 € | 3.198,38 € | 3.289,23 € | 3.382,57 € | 3.475,92 € | 3.569,28 € | 3.631,52 € | - € | - € |
| 5c | 2.573,34 € | 2.668,71 € | 2.767,36 € | 2.849,81 € | 2.936,70 € | 3.023,54 € | 3.110,43 € | 3.197,28 € | 3.274,70 € | - € | - € | - € |
| 6b | 2.442,04 € | 2.521,45 € | 2.600,88 € | 2.656,79 € | 2.714,60 € | 2.772,49 € | 2.832,84 € | 2.897,00 € | 2.961,25 € | 3.008,44 € | - € | - € |
| 7 | 2.323,72 € | 2.390,22 € | 2.456,65 € | 2.503,61 € | 2.550,60 € | 2.597,58 € | 2.644,86 € | 2.694,20 € | 2.743,57 € | 2.774,23 € | - € | - € |
| 8 | 2.215,19 € | 2.270,30 € | 2.325,40 € | 2.361,05 € | 2.393,45 € | 2.425,84 € | 2.458,25 € | 2.490,66 € | 2.523,05 € | 2.555,49 € | 2.586,26 € | - € |
| 9a | 2.079,75 € | 2.120,07 € | 2.160,36 € | 2.191,68 € | 2.222,99 € | 2.254,32 € | 2.285,66 € | 2.317,01 € | 2.348,29 € | - € | - € | - € |
| 9 | 2.032,67 € | 2.076,62 € | 2.120,64 € | 2.153,65 € | 2.183,48 € | 2.213,38 € | 2.243,19 € | 2.273,07 € | - € | - € | - € | - € |
| 10 | 1.886,78 € | 1.922,93 € | 1.959,10 € | 1.992,08 € | 2.021,91 € | 2.051,75 € | 2.081,63 € | 2.111,49 € | 2.131,93 € | - € | - € | - € |
| 11 | 1.767,93 € | 1.812,92 € | 1.841,22 € | 1.863,24 € | 1.885,20 € | 1.907,23 € | 1.929,20 € | 1.951,23 € | 1.973,22 € | - € | - € | - € |
| 12 | 1.693,54 € | 1.721,80 € | 1.750,12 € | 1.772,07 € | 1.794,11 € | 1.816,08 € | 1.838,10 € | 1.860,09 € | 1.882,07 € | - € | - € | - € |

## III. Anlage 7 zu den AVR

Die Ausbildungsvergütung gemäß Anlage 7 zu den AVR wird zum 01.09.2018 auf 90,00 % der dann geltenden mittleren Werte erhöht. Soweit in der Vergangenheit eine höhere Ausbildungsvergütung bereits festgelegt ist, gilt diese.

## IV. Anlage 31 zu den AVR

Anhang A zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

entspricht

95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.161,60 € | 4.617,29 € | 4.786,96 € | 5.392,88 € | 5.853,40 € | 6.156,37 € |
| 14 | 3.768,95 € | 4.180,99 € | 4.423,36 € | 4.786,96 € | 5.344,43 € | 5.647,38 € |
| 13 | 3.474,47 € | 3.853,79 € | 4.059,83 € | 4.459,71 € | 5.017,19 € | 5.247,47 € |
| 12 | 3.115,59 € | 3.453,87 € | 3.938,61 € | 4.362,78 € | 4.908,14 € | 5.150,51 € |
| 11 | 3.009,70 € | 3.332,70 € | 3.575,07 € | 3.938,61 € | 4.465,79 € | 4.708,17 € |
| 10 | 2.903,78 € | 3.211,48 € | 3.453,87 € | 3.696,26 € | 4.156,76 € | 4.265,83 € |
| 9c | 2.817,35 € | 3.058,45 € | 3.347,23 € | 3.563,19 € | 3.887,12 € | 4.027,49 € |
| 9b | 2.575,55 € | 2.844,97 € | 2.986,16 € | 3.369,03 € | 3.672,02 € | 3.914,37 € |

Anhang A zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

entspricht

96,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.227,31 € | 4.690,20 € | 4.862,54 € | 5.478,03 € | 5.945,82 € | 6.253,58 € |
| 14 | 3.828,46 € | 4.247,00 € | 4.493,20 € | 4.862,54 € | 5.428,82 € | 5.736,55 € |
| 13 | 3.529,33 € | 3.914,64 € | 4.123,93 € | 4.530,12 € | 5.096,41 € | 5.330,32 € |
| 12 | 3.164,79 € | 3.508,40 € | 4.000,80 € | 4.431,67 € | 4.985,63 € | 5.231,83 € |
| 11 | 3.057,22 € | 3.385,33 € | 3.631,52 € | 4.000,80 € | 4.536,30 € | 4.782,51 € |
| 10 | 2.949,63 € | 3.262,19 € | 3.508,40 € | 3.754,62 € | 4.222,40 € | 4.333,19 € |
| 9c | 2.861,83 € | 3.106,74 € | 3.400,08 € | 3.619,45 € | 3.948,50 € | 4.091,08 € |
| 9b | 2.616,21 € | 2.889,89 € | 3.033,31 € | 3.422,23 € | 3.730,00 € | 3.976,18 € |

Anhang A zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

entspricht

99,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.336,82 € | 4.811,71 € | 4.988,51 € | 5.619,95 € | 6.099,86 € | 6.415,59 € |
| 14 | 3.927,65 € | 4.357,03 € | 4.609,61 € | 4.988,51 € | 5.569,46 € | 5.885,16 € |
| 13 | 3.620,77 € | 4.016,05 € | 4.230,77 € | 4.647,49 € | 5.228,44 € | 5.468,41 € |
| 12 | 3.246,77 € | 3.599,29 € | 4.104,45 € | 4.546,48 € | 5.114,80 € | 5.367,37 € |
| 11 | 3.136,42 € | 3.473,03 € | 3.725,60 € | 4.104,45 € | 4.653,82 € | 4.906,41 € |
| 10 | 3.026,04 € | 3.346,70 € | 3.599,29 € | 3.851,89 € | 4.331,78 € | 4.445,45 € |
| 9c | 2.935,97 € | 3.187,23 € | 3.488,17 € | 3.713,22 € | 4.050,79 € | 4.197,07 € |
| 9b | 2.683,99 € | 2.964,75 € | 3.111,90 € | 3.510,89 € | 3.826,63 € | 4.079,19 € |

Anhang A zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.380,63 € | 4.860,31 € | 5.038,90 € | 5.676,72 € | 6.161,47 € | 6.480,39 € |
| 14 | 3.967,32 € | 4.401,04 € | 4.656,17 € | 5.038,90 € | 5.625,72 € | 5.944,61 € |
| 13 | 3.657,34 € | 4.056,62 € | 4.273,50 € | 4.694,43 € | 5.281,25 € | 5.523,65 € |
| 12 | 3.279,57 € | 3.635,65 € | 4.145,91 € | 4.592,40 € | 5.166,46 € | 5.421,59 € |
| 11 | 3.168,10 € | 3.508,11 € | 3.763,23 € | 4.145,91 € | 4.700,83 € | 4.955,97 € |
| 10 | 3.056,61 € | 3.380,51 € | 3.635,65 € | 3.890,80 € | 4.375,54 € | 4.490,35 € |
| 9c | 2.965,63 € | 3.219,42 € | 3.523,40 € | 3.750,73 € | 4.091,71 € | 4.239,46 € |
| 9b | 2.711,10 € | 2.994,70 € | 3.143,33 € | 3.546,35 € | 3.865,28 € | 4.120,39 € |

Anhang A zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.380,63 € | 4.860,31 € | 5.038,90 € | 5.676,72 € | 6.161,47 € | 6.480,39 € |
| 14 | 3.967,32 € | 4.401,04 € | 4.656,17 € | 5.038,90 € | 5.625,72 € | 5.944,61 € |
| 13 | 3.657,34 € | 4.056,62 € | 4.273,50 € | 4.694,43 € | 5.281,25 € | 5.523,65 € |
| 12 | 3.279,57 € | 3.635,65 € | 4.145,91 € | 4.592,40 € | 5.166,46 € | 5.421,59 € |
| 11 | 3.168,10 € | 3.508,11 € | 3.763,23 € | 4.145,91 € | 4.700,83 € | 4.955,97 € |
| 10 | 3.056,61 € | 3.380,51 € | 3.635,65 € | 3.890,80 € | 4.375,54 € | 4.490,35 € |
| 9c | 2.965,63 € | 3.219,42 € | 3.523,40 € | 3.750,73 € | 4.091,71 € | 4.239,46 € |
| 9b | 2.711,10 € | 2.994,70 € | 3.143,33 € | 3.546,35 € | 3.865,28 € | 4.120,39 € |

Anhang A zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.380,63 € | 4.860,31 € | 5.038,90 € | 5.676,72 € | 6.161,47 € | 6.480,39 € |
| 14 | 3.967,32 € | 4.401,04 € | 4.656,17 € | 5.038,90 € | 5.625,72 € | 5.944,61 € |
| 13 | 3.657,34 € | 4.056,62 € | 4.273,50 € | 4.694,43 € | 5.281,25 € | 5.523,65 € |
| 12 | 3.279,57 € | 3.635,65 € | 4.145,91 € | 4.592,40 € | 5.166,46 € | 5.421,59 € |
| 11 | 3.168,10 € | 3.508,11 € | 3.763,23 € | 4.145,91 € | 4.700,83 € | 4.955,97 € |
| 10 | 3.056,61 € | 3.380,51 € | 3.635,65 € | 3.890,80 € | 4.375,54 € | 4.490,35 € |
| 9c | 2.965,63 € | 3.219,42 € | 3.523,40 € | 3.750,73 € | 4.091,71 € | 4.239,46 € |
| 9b | 2.711,10 € | 2.994,70 € | 3.143,33 € | 3.546,35 € | 3.865,28 € | 4.120,39 € |

Anhang B zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

entspricht in

P16 bis P7: 95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 93,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt- | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| gruppe | | | | | | |
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 3.848,23 € | 3.983,14 € | 4.418,74 € | 4.926,53 € | 5.150,51 € |
| P 15 | - € | 3.765,59 € | 3.889,04 € | 4.197,70 € | 4.567,10 € | 4.708,17 € |
| P 14 | - € | 3.674,49 € | 3.794,97 € | 4.096,15 € | 4.505,37 € | 4.580,04 € |
| P 13 | - € | 3.583,39 € | 3.700,88 € | 3.994,59 € | 4.206,67 € | 4.261,42 € |
| P 12 | - € | 3.401,17 € | 3.512,69 € | 3.791,48 € | 3.962,73 € | 4.042,38 € |
| P 11 | - € | 3.218,97 € | 3.324,52 € | 3.588,37 € | 3.763,60 € | 3.843,25 € |
| P 10 | - € | 3.036,77 € | 3.136,33 € | 3.415,12 € | 3.549,53 € | 3.634,16 € |
| P 9 | - € | 2.887,42 € | 3.036,77 € | 3.136,33 € | 3.325,50 € | 3.405,16 € |
| P 8 | - € | 2.656,71 € | 2.786,16 € | 2.952,13 € | 3.086,18 € | 3.272,09 € |
| P 7 | - € | 2.503,75 € | 2.656,71 € | 2.892,05 € | 3.009,70 € | 3.130,90 € |
| P 6 | 2.061,24 € | 2.209,47 € | 2.348,43 € | 2.643,72 € | 2.719,00 € | 2.857,93 € |
| P 4 | 1.973,09 € | 2.035,46 € | 2.077,63 € | 2.108,80 € | 2.130,81 € | 2.163,82 € |

Anhang B zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

entspricht in

P16 bis P7: 96,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt- | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| gruppe | | | | | | |
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 3.908,99 € | 4.046,03 € | 4.488,51 € | 5.004,32 € | 5.231,83 € |
| P 15 | - € | 3.825,05 € | 3.950,45 € | 4.263,98 € | 4.639,21 € | 4.782,51 € |
| P 14 | - € | 3.732,50 € | 3.854,89 € | 4.160,83 € | 4.576,50 € | 4.652,35 € |
| P 13 | - € | 3.639,97 € | 3.759,31 € | 4.057,66 € | 4.273,09 € | 4.328,71 € |
| P 12 | - € | 3.454,87 € | 3.568,16 € | 3.851,34 € | 4.025,29 € | 4.106,21 € |
| P 11 | - € | 3.269,80 € | 3.377,01 € | 3.645,03 € | 3.823,02 € | 3.903,94 € |
| P 10 | - € | 3.084,72 € | 3.185,85 € | 3.469,04 € | 3.605,58 € | 3.691,54 € |
| P 9 | - € | 2.933,01 € | 3.084,72 € | 3.185,85 € | 3.378,01 € | 3.458,93 € |
| P 8 | - € | 2.698,66 € | 2.830,15 € | 2.998,75 € | 3.134,91 € | 3.323,76 € |
| P 7 | - € | 2.543,29 € | 2.698,66 € | 2.937,71 € | 3.057,22 € | 3.180,33 € |
| P 6 | 2.094,30 € | 2.244,92 € | 2.386,11 € | 2.686,13 € | 2.762,62 € | 2.903,78 € |
| P 4 | 2.004,75 € | 2.068,11 € | 2.110,96 € | 2.142,63 € | 2.164,99 € | 2.198,54 € |

Anhang B zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

entspricht in

P16 bis P7: 99,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt- | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| gruppe | | | | | | |
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 4.010,26 € | 4.150,85 € | 4.604,80 € | 5.133,96 € | 5.367,37 € |
| P 15 | - € | 3.924,14 € | 4.052,79 € | 4.374,44 € | 4.759,40 € | 4.906,41 € |
| P 14 | - € | 3.829,20 € | 3.954,75 € | 4.268,62 € | 4.695,07 € | 4.772,88 € |
| P 13 | - € | 3.734,27 € | 3.856,70 € | 4.162,78 € | 4.383,79 € | 4.440,85 € |
| P 12 | - € | 3.544,38 € | 3.660,59 € | 3.951,12 € | 4.129,58 € | 4.212,59 € |
| P 11 | - € | 3.354,51 € | 3.464,50 € | 3.739,46 € | 3.922,06 € | 4.005,07 € |
| P 10 | - € | 3.164,63 € | 3.268,39 € | 3.558,91 € | 3.698,99 € | 3.787,18 € |
| P 9 | - € | 3.009,00 € | 3.164,63 € | 3.268,39 € | 3.465,52 € | 3.548,54 € |
| P 8 | - € | 2.768,57 € | 2.903,47 € | 3.076,43 € | 3.216,12 € | 3.409,87 € |
| P 7 | - € | 2.609,17 € | 2.768,57 € | 3.013,82 € | 3.136,42 € | 3.262,72 € |
| P 6 | 2.094,30 € | 2.244,92 € | 2.386,11 € | 2.686,13 € | 2.762,62 € | 2.903,78 € |
| P 4 * | 2.004,75 € | 2.068,11 € | 2.110,96 € | 2.142,63 € | 2.164,99 € | 2.198,54 € |

* Alle Mitarbeiter der Entgeltgruppe P4, bei denen gemäß § 2 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt und die in dem Teil des Landes Berlin beschäftigt sind, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50,00 Euro. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten die Zulage anteilig.

Anhang B zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 96,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt- | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| gruppe | | | | | | |
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 4.050,77 € | 4.192,78 € | 4.651,31 € | 5.185,82 € | 5.421,59 € |
| P 15 | - € | 3.963,78 € | 4.093,73 € | 4.418,63 € | 4.807,47 € | 4.955,97 € |
| P 14 | - € | 3.867,88 € | 3.994,70 € | 4.311,74 € | 4.742,49 € | 4.821,09 € |
| P 13 | - € | 3.771,99 € | 3.895,66 € | 4.204,83 € | 4.428,07 € | 4.485,71 € |
| P 12 | - € | 3.580,18 € | 3.697,57 € | 3.991,03 € | 4.171,29 € | 4.255,14 € |
| P 11 | - € | 3.388,39 € | 3.499,49 € | 3.777,23 € | 3.961,68 € | 4.045,53 € |
| P 10 | - € | 3.196,60 € | 3.301,40 € | 3.594,86 € | 3.736,35 € | 3.825,43 € |
| P 9 | - € | 3.039,39 € | 3.196,60 € | 3.301,40 € | 3.500,53 € | 3.584,38 € |
| P 8 | - € | 2.796,54 € | 2.932,80 € | 3.107,51 € | 3.248,61 € | 3.444,31 € |
| P 7 | - € | 2.635,53 € | 2.796,54 € | 3.044,26 € | 3.168,10 € | 3.295,68 € |
| P 6 | 2.127,37 € | 2.280,36 € | 2.423,78 € | 2.728,55 € | 2.806,24 € | 2.949,63 € |
| P 4 * | 2.036,40 € | 2.100,77 € | 2.144,29 € | 2.176,46 € | 2.199,18 € | 2.233,25 € |

* Alle Mitarbeiter der Entgeltgruppe P4, bei denen gemäß § 2 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt und die in dem Teil des Landes Berlin beschäftigt sind, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50,00 Euro. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten die Zulage anteilig.

Anhang B zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt- | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| gruppe | | | | | | |
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 4.050,77 € | 4.192,78 € | 4.651,31 € | 5.185,82 € | 5.421,59 € |
| P 15 | - € | 3.963,78 € | 4.093,73 € | 4.418,63 € | 4.807,47 € | 4.955,97 € |
| P 14 | - € | 3.867,88 € | 3.994,70 € | 4.311,74 € | 4.742,49 € | 4.821,09 € |
| P 13 | - € | 3.771,99 € | 3.895,66 € | 4.204,83 € | 4.428,07 € | 4.485,71 € |
| P 12 | - € | 3.580,18 € | 3.697,57 € | 3.991,03 € | 4.171,29 € | 4.255,14 € |
| P 11 | - € | 3.388,39 € | 3.499,49 € | 3.777,23 € | 3.961,68 € | 4.045,53 € |
| P 10 | - € | 3.196,60 € | 3.301,40 € | 3.594,86 € | 3.736,35 € | 3.825,43 € |
| P 9 | - € | 3.039,39 € | 3.196,60 € | 3.301,40 € | 3.500,53 € | 3.584,38 € |
| P 8 | - € | 2.796,54 € | 2.932,80 € | 3.107,51 € | 3.248,61 € | 3.444,31 € |
| P 7 | - € | 2.635,53 € | 2.796,54 € | 3.044,26 € | 3.168,10 € | 3.295,68 € |
| P 6 | 2.094,30 € | 2.244,92 € | 2.386,11 € | 2.686,13 € | 2.762,62 € | 2.903,78 € |
| P 4 | 2.004,75 € | 2.068,11 € | 2.110,96 € | 2.142,63 € | 2.164,99 € | 2.198,54 € |

Anhang B zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 96,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt- | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| gruppe | | | | | | |
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 4.050,77 € | 4.192,78 € | 4.651,31 € | 5.185,82 € | 5.421,59 € |
| P 15 | - € | 3.963,78 € | 4.093,73 € | 4.418,63 € | 4.807,47 € | 4.955,97 € |
| P 14 | - € | 3.867,88 € | 3.994,70 € | 4.311,74 € | 4.742,49 € | 4.821,09 € |
| P 13 | - € | 3.771,99 € | 3.895,66 € | 4.204,83 € | 4.428,07 € | 4.485,71 € |
| P 12 | - € | 3.580,18 € | 3.697,57 € | 3.991,03 € | 4.171,29 € | 4.255,14 € |
| P 11 | - € | 3.388,39 € | 3.499,49 € | 3.777,23 € | 3.961,68 € | 4.045,53 € |
| P 10 | - € | 3.196,60 € | 3.301,40 € | 3.594,86 € | 3.736,35 € | 3.825,43 € |
| P 9 | - € | 3.039,39 € | 3.196,60 € | 3.301,40 € | 3.500,53 € | 3.584,38 € |
| P 8 | - € | 2.796,54 € | 2.932,80 € | 3.107,51 € | 3.248,61 € | 3.444,31 € |
| P 7 | - € | 2.635,53 € | 2.796,54 € | 3.044,26 € | 3.168,10 € | 3.295,68 € |
| P 6 | 2.127,37 € | 2.280,36 € | 2.423,78 € | 2.728,55 € | 2.806,24 € | 2.949,63 € |
| P 4 | 2.036,40 € | 2.100,77 € | 2.144,29 € | 2.176,46 € | 2.199,18 € | 2.233,25 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 27,08 € |
| EG 14 | 24,92 € |
| EG 13 | 23,80 € |
| EG 12 | 22,59 € |
| EG 11 | 20,59 € |
| EG 10 | 18,98 € |
| EG 9c | 18,75 € |
| EG 9b | 17,90 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 93,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 24,48 € |
| P 15 | 22,87 € |
| P 14 | 21,61 € |
| P 13 | 20,24 € |
| P 12 | 19,49 € |
| P 11 | 18,80 € |
| P 10 | 17,95 € |
| P 9 | 17,67 € |
| P 8 | 16,88 € |
| P 7 | 16,18 € |
| P 6 | 14,74 € |
| P 4 | 12,46 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

96,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 27,51 € |
| EG 14 | 25,31 € |
| EG 13 | 24,17 € |
| EG 12 | 22,95 € |
| EG 11 | 20,91 € |
| EG 10 | 19,28 € |
| EG 9c | 19,05 € |
| EG 9b | 18,18 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 96,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 24,87 € |
| P 15 | 23,23 € |
| P 14 | 21,95 € |
| P 13 | 20,56 € |
| P 12 | 19,80 € |
| P 11 | 19,10 € |
| P 10 | 18,23 € |
| P 9 | 17,95 € |
| P 8 | 17,15 € |
| P 7 | 16,43 € |
| P 6 | 14,98 € |
| P 4 | 12,66 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

99,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 28,22 € |
| EG 14 | 25,97 € |
| EG 13 | 24,80 € |
| EG 12 | 23,54 € |
| EG 11 | 21,45 € |
| EG 10 | 19,78 € |
| EG 9c | 19,54 € |
| EG 9b | 18,65 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 99,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 25,51 € |
| P 15 | 23,83 € |
| P 14 | 22,52 € |
| P 13 | 21,10 € |
| P 12 | 20,31 € |
| P 11 | 19,59 € |
| P 10 | 18,70 € |
| P 9 | 18,41 € |
| P 8 | 17,59 € |
| P 7 | 16,86 € |
| P 6 | 14,98 € |
| P 4 | 12,66 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 28,51 € |
| EG 14 | 26,23 € |
| EG 13 | 25,05 € |
| EG 12 | 23,78 € |
| EG 11 | 21,67 € |
| EG 10 | 19,98 € |
| EG 9c | 19,74 € |
| EG 9b | 18,84 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 96,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 25,77 € |
| P 15 | 24,07 € |
| P 14 | 22,75 € |
| P 13 | 21,31 € |
| P 12 | 20,52 € |
| P 11 | 19,79 € |
| P 10 | 18,89 € |
| P 9 | 18,60 € |
| P 8 | 17,77 € |
| P 7 | 17,03 € |
| P 6 | 15,22 € |
| P 4 | 12,86 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 28,51 € |
| EG 14 | 26,23 € |
| EG 13 | 25,05 € |
| EG 12 | 23,78 € |
| EG 11 | 21,67 € |
| EG 10 | 19,98 € |
| EG 9c | 19,74 € |
| EG 9b | 18,84 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 25,77 € |
| P 15 | 24,07 € |
| P 14 | 22,75 € |
| P 13 | 21,31 € |
| P 12 | 20,52 € |
| P 11 | 19,79 € |
| P 10 | 18,89 € |
| P 9 | 18,60 € |
| P 8 | 17,77 € |
| P 7 | 17,03 € |
| P 6 | 14,98 € |
| P 4 | 12,66 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 28,51 € |
| EG 14 | 26,23 € |
| EG 13 | 25,05 € |
| EG 12 | 23,78 € |
| EG 11 | 21,67 € |
| EG 10 | 19,98 € |
| EG 9c | 19,74 € |
| EG 9b | 18,84 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 96,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 25,77 € |
| P 15 | 24,07 € |
| P 14 | 22,75 € |
| P 13 | 21,31 € |
| P 12 | 20,52 € |
| P 11 | 19,79 € |
| P 10 | 18,89 € |
| P 9 | 18,60 € |
| P 8 | 17,77 € |
| P 7 | 17,03 € |
| P 6 | 15,22 € |
| P 4 | 12,86 € |

## V. Anlage 32 zu den AVR

Anhang A zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

entspricht

93,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.095,89 € | 4.544,39 € | 4.711,37 € | 5.307,73 € | 5.760,97 € | 6.059,16 € |
| 14 | 3.709,44 € | 4.114,97 € | 4.353,52 € | 4.711,37 € | 5.260,05 € | 5.558,21 € |
| 13 | 3.419,61 € | 3.792,94 € | 3.995,72 € | 4.389,29 € | 4.937,97 € | 5.164,61 € |
| 12 | 3.066,40 € | 3.399,33 € | 3.876,43 € | 4.293,89 € | 4.830,64 € | 5.069,19 € |
| 11 | 2.962,17 € | 3.280,08 € | 3.518,62 € | 3.876,43 € | 4.395,28 € | 4.633,83 € |
| 10 | 2.857,93 € | 3.160,78 € | 3.399,33 € | 3.637,90 € | 4.091,13 € | 4.198,48 € |
| 9c | 2.772,86 € | 3.010,16 € | 3.294,38 € | 3.506,93 € | 3.825,75 € | 3.963,90 € |
| 9b | 2.534,88 € | 2.800,04 € | 2.939,01 € | 3.315,84 € | 3.614,04 € | 3.852,56 € |

Anhang A zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

entspricht

95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.161,60 € | 4.617,29 € | 4.786,96 € | 5.392,88 € | 5.853,40 € | 6.156,37 € |
| 14 | 3.768,95 € | 4.180,99 € | 4.423,36 € | 4.786,96 € | 5.344,43 € | 5.647,38 € |
| 13 | 3.474,47 € | 3.853,79 € | 4.059,83 € | 4.459,71 € | 5.017,19 € | 5.247,47 € |
| 12 | 3.115,59 € | 3.453,87 € | 3.938,61 € | 4.362,78 € | 4.908,14 € | 5.150,51 € |
| 11 | 3.009,70 € | 3.332,70 € | 3.575,07 € | 3.938,61 € | 4.465,79 € | 4.708,17 € |
| 10 | 2.903,78 € | 3.211,48 € | 3.453,87 € | 3.696,26 € | 4.156,76 € | 4.265,83 € |
| 9c | 2.817,35 € | 3.058,45 € | 3.347,23 € | 3.563,19 € | 3.887,12 € | 4.027,49 € |
| 9b | 2.575,55 € | 2.844,97 € | 2.986,16 € | 3.369,03 € | 3.672,02 € | 3.914,37 € |

Anhang A zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

entspricht

97,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.271,11 € | 4.738,80 € | 4.912,93 € | 5.534,80 € | 6.007,43 € | 6.318,38 € |
| 14 | 3.868,14 € | 4.291,01 € | 4.539,77 € | 4.912,93 € | 5.485,08 € | 5.795,99 € |
| 13 | 3.565,91 € | 3.955,20 € | 4.166,66 € | 4.577,07 € | 5.149,22 € | 5.385,56 € |
| 12 | 3.197,58 € | 3.544,76 € | 4.042,26 € | 4.477,59 € | 5.037,30 € | 5.286,05 € |
| 11 | 3.088,90 € | 3.420,41 € | 3.669,15 € | 4.042,26 € | 4.583,31 € | 4.832,07 € |
| 10 | 2.980,19 € | 3.296,00 € | 3.544,76 € | 3.793,53 € | 4.266,15 € | 4.378,09 € |
| 9c | 2.891,49 € | 3.138,93 € | 3.435,32 € | 3.656,96 € | 3.989,42 € | 4.133,47 € |
| 9b | 2.643,32 € | 2.919,83 € | 3.064,75 € | 3.457,69 € | 3.768,65 € | 4.017,38 € |

Anhang A zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

entspricht

99,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.336,82 € | 4.811,71 € | 4.988,51 € | 5.619,95 € | 6.099,86 € | 6.415,59 € |
| 14 | 3.927,65 € | 4.357,03 € | 4.609,61 € | 4.988,51 € | 5.569,46 € | 5.885,16 € |
| 13 | 3.620,77 € | 4.016,05 € | 4.230,77 € | 4.647,49 € | 5.228,44 € | 5.468,41 € |
| 12 | 3.246,77 € | 3.599,29 € | 4.104,45 € | 4.546,48 € | 5.114,80 € | 5.367,37 € |
| 11 | 3.136,42 € | 3.473,03 € | 3.725,60 € | 4.104,45 € | 4.653,82 € | 4.906,41 € |
| 10 | 3.026,04 € | 3.346,70 € | 3.599,29 € | 3.851,89 € | 4.331,78 € | 4.445,45 € |
| 9c | 2.935,97 € | 3.187,23 € | 3.488,17 € | 3.713,22 € | 4.050,79 € | 4.197,07 € |
| 9b | 2.683,99 € | 2.964,75 € | 3.111,90 € | 3.510,89 € | 3.826,63 € | 4.079,19 € |

Anhang B zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

entspricht

93,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 3.787,47 € | 3.920,25 € | 4.348,97 € | 4.848,74 € | 5.069,19 € |
| P 15 | - € | 3.706,13 € | 3.827,64 € | 4.131,42 € | 4.494,98 € | 4.633,83 € |
| P 14 | - € | 3.616,47 € | 3.735,04 € | 4.031,48 € | 4.434,23 € | 4.507,72 € |
| P 13 | - € | 3.526,81 € | 3.642,44 € | 3.931,52 € | 4.140,25 € | 4.194,14 € |
| P 12 | - € | 3.347,47 € | 3.457,23 € | 3.731,61 € | 3.900,16 € | 3.978,56 € |
| P 11 | - € | 3.168,14 € | 3.272,02 € | 3.531,71 € | 3.704,17 € | 3.782,57 € |
| P 10 | - € | 2.988,82 € | 3.086,81 € | 3.361,19 € | 3.493,49 € | 3.576,78 € |
| P 9 | - € | 2.841,83 € | 2.988,82 € | 3.086,81 € | 3.273,00 € | 3.351,40 € |
| P 8 | - € | 2.614,76 € | 2.742,17 € | 2.905,52 € | 3.037,45 € | 3.220,43 € |
| P 7 | - € | 2.464,22 € | 2.614,76 € | 2.846,38 € | 2.962,17 € | 3.081,46 € |
| P 6 | 2.061,24 € | 2.209,47 € | 2.348,43 € | 2.643,72 € | 2.719,00 € | 2.857,93 € |
| P 4 | 1.973,09 € | 2.035,46 € | 2.077,63 € | 2.108,80 € | 2.130,81 € | 2.163,82 € |

Anhang B zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

entspricht

95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 3.848,23 € | 3.983,14 € | 4.418,74 € | 4.926,53 € | 5.150,51 € |
| P 15 | - € | 3.765,59 € | 3.889,04 € | 4.197,70 € | 4.567,10 € | 4.708,17 € |
| P 14 | - € | 3.674,49 € | 3.794,97 € | 4.096,15 € | 4.505,37 € | 4.580,04 € |
| P 13 | - € | 3.583,39 € | 3.700,88 € | 3.994,59 € | 4.206,67 € | 4.261,42 € |
| P 12 | - € | 3.401,17 € | 3.512,69 € | 3.791,48 € | 3.962,73 € | 4.042,38 € |
| P 11 | - € | 3.218,97 € | 3.324,52 € | 3.588,37 € | 3.763,60 € | 3.843,25 € |
| P 10 | - € | 3.036,77 € | 3.136,33 € | 3.415,12 € | 3.549,53 € | 3.634,16 € |
| P 9 | - € | 2.887,42 € | 3.036,77 € | 3.136,33 € | 3.325,50 € | 3.405,16 € |
| P 8 | - € | 2.656,71 € | 2.786,16 € | 2.952,13 € | 3.086,18 € | 3.272,09 € |
| P 7 | - € | 2.503,75 € | 2.656,71 € | 2.892,05 € | 3.009,70 € | 3.130,90 € |
| P 6 | 2.094,30 € | 2.244,92 € | 2.386,11 € | 2.686,13 € | 2.762,62 € | 2.903,78 € |
| P 4 | 2.004,75 € | 2.068,11 € | 2.110,96 € | 2.142,63 € | 2.164,99 € | 2.198,54 € |

Anhang B zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

entspricht in

P16 bis P7: 97,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 3.949,50 € | 4.087,96 € | 4.535,03 € | 5.056,17 € | 5.286,05 € |
| P 15 | - € | 3.864,69 € | 3.991,39 € | 4.308,16 € | 4.687,28 € | 4.832,07 € |
| P 14 | - € | 3.771,18 € | 3.894,83 € | 4.203,95 € | 4.623,93 € | 4.700,56 € |
| P 13 | - € | 3.677,69 € | 3.798,27 € | 4.099,71 € | 4.317,37 € | 4.373,57 € |
| P 12 | - € | 3.490,68 € | 3.605,13 € | 3.891,25 € | 4.067,01 € | 4.148,76 € |
| P 11 | - € | 3.303,68 € | 3.412,00 € | 3.682,80 € | 3.862,64 € | 3.944,39 € |
| P 10 | - € | 3.116,69 € | 3.218,87 € | 3.504,99 € | 3.642,94 € | 3.729,79 € |
| P 9 | - € | 2.963,41 € | 3.116,69 € | 3.218,87 € | 3.413,02 € | 3.494,77 € |
| P 8 | - € | 2.726,63 € | 2.859,48 € | 3.029,82 € | 3.167,39 € | 3.358,20 € |
| P 7 | - € | 2.569,64 € | 2.726,63 € | 2.968,15 € | 3.088,90 € | 3.213,29 € |
| P 6 | 2.094,30 € | 2.244,92 € | 2.386,11 € | 2.686,13 € | 2.762,62 € | 2.903,78 € |
| P 4 * | 2.004,75 € | 2.068,11 € | 2.110,96 € | 2.142,63 € | 2.164,99 € | 2.198,54 € |

* Alle Mitarbeiter der Entgeltgruppe P4, bei denen gemäß § 2 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt und die in dem Teil des Landes Berlin beschäftigt sind, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50,00 Euro. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten die Zulage anteilig.

Anhang B zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

entspricht in

P16 bis P7: 99,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 96,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 4.010,26 € | 4.150,85 € | 4.604,80 € | 5.133,96 € | 5.367,37 € |
| P 15 | - € | 3.924,14 € | 4.052,79 € | 4.374,44 € | 4.759,40 € | 4.906,41 € |
| P 14 | - € | 3.829,20 € | 3.954,75 € | 4.268,62 € | 4.695,07 € | 4.772,88 € |
| P 13 | - € | 3.734,27 € | 3.856,70 € | 4.162,78 € | 4.383,79 € | 4.440,85 € |
| P 12 | - € | 3.544,38 € | 3.660,59 € | 3.951,12 € | 4.129,58 € | 4.212,59 € |
| P 11 | - € | 3.354,51 € | 3.464,50 € | 3.739,46 € | 3.922,06 € | 4.005,07 € |
| P 10 | - € | 3.164,63 € | 3.268,39 € | 3.558,91 € | 3.698,99 € | 3.787,18 € |
| P 9 | - € | 3.009,00 € | 3.164,63 € | 3.268,39 € | 3.465,52 € | 3.548,54 € |
| P 8 | - € | 2.768,57 € | 2.903,47 € | 3.076,43 € | 3.216,12 € | 3.409,87 € |
| P 7 | - € | 2.609,17 € | 2.768,57 € | 3.013,82 € | 3.136,42 € | 3.262,72 € |
| P 6 | 2.127,37 € | 2.280,36 € | 2.423,78 € | 2.728,55 € | 2.806,24 € | 2.949,63 € |
| P 4 | 2.036,40 € | 2.100,77 € | 2.144,29 € | 2.176,46 € | 2.199,18 € | 2.233,25 € |

* Alle Mitarbeiter der Entgeltgruppe P4, bei denen gemäß § 2 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt und die in dem Teil des Landes Berlin beschäftigt sind, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50,00 Euro. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten die Zulage anteilig.

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

93,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 26,66 € |
| EG 14 | 24,53 € |
| EG 13 | 23,42 € |
| EG 12 | 22,23 € |
| EG 11 | 20,26 € |
| EG 10 | 18,68 € |
| EG 9c | 18,46 € |
| EG 9b | 17,62 € |

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P4: 93,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 24,09 € |
| P 15 | 22,51 € |
| P 14 | 21,27 € |
| P 13 | 19,92 € |
| P 12 | 19,19 € |
| P 11 | 18,50 € |
| P 10 | 17,66 € |
| P 9 | 17,39 € |
| P 8 | 16,61 € |
| P 7 | 15,92 € |
| P 6 | 14,74 € |
| P 4 | 12,46 € |

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 27,08 € |
| EG 14 | 24,92 € |
| EG 13 | 23,80 € |
| EG 12 | 22,59 € |
| EG 11 | 20,59 € |
| EG 10 | 18,98 € |
| EG 9c | 18,75 € |
| EG 9b | 17,90 € |

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P4: 95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 24,48 € |
| P 15 | 22,87 € |
| P 14 | 21,61 € |
| P 13 | 20,24 € |
| P 12 | 19,49 € |
| P 11 | 18,80 € |
| P 10 | 17,95 € |
| P 9 | 17,67 € |
| P 8 | 16,88 € |
| P 7 | 16,18 € |
| P 6 | 14,98 € |
| P 4 | 12,66 € |

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

97,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 27,80 € |
| EG 14 | 25,57 € |
| EG 13 | 24,42 € |
| EG 12 | 23,19 € |
| EG 11 | 21,13 € |
| EG 10 | 19,48 € |
| EG 9c | 19,25 € |
| EG 9b | 18,37 € |

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 97,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 25,13 € |
| P 15 | 23,47 € |
| P 14 | 22,18 € |
| P 13 | 20,78 € |
| P 12 | 20,01 € |
| P 11 | 19,30 € |
| P 10 | 18,42 € |
| P 9 | 18,14 € |
| P 8 | 17,33 € |
| P 7 | 16,60 € |
| P 6 | 14,98 € |
| P 4 | 12,66 € |

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

99,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 28,22 € |
| EG 14 | 25,97 € |
| EG 13 | 24,80 € |
| EG 12 | 23,54 € |
| EG 11 | 21,45 € |
| EG 10 | 19,78 € |
| EG 9c | 19,54 € |
| EG 9b | 18,65 € |

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 99,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018
P6 bis P4: 96,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 25,51 € |
| P 15 | 23,83 € |
| P 14 | 22,52 € |
| P 13 | 21,10 € |
| P 12 | 20,31 € |
| P 11 | 19,59 € |
| P 10 | 18,70 € |
| P 9 | 18,41 € |
| P 8 | 17,59 € |
| P 7 | 16,86 € |
| P 6 | 15,22 € |
| P 4 | 12,86 € |

## VI. Anlage 33 zu den AVR

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

Mitarbeiter in Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII

Entspricht 95,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.448,36 € | 3.563,28 € | 4.023,08 € | 4.367,90 € | 4.885,16 € | 5.201,25 € |
| **S 17** | 3.105,35 € | 3.419,61 € | 3.793,17 € | 4.023,08 € | 4.482,84 € | 4.752,97 € |
| **S 16** | 3.027,24 € | 3.344,91 € | 3.597,77 € | 3.908,12 € | 4.252,95 € | 4.459,86 € |
| **S 15** | 2.915,63 € | 3.218,44 € | 3.448,36 € | 3.712,72 € | 4.138,02 € | 4.321,91 € |
| **S 14** | 2.912,20 € | 3.185,43 € | 3.440,92 € | 3.700,82 € | 3.988,19 € | 4.189,34 € |
| **S 13** | 2.882,16 € | 3.105,35 € | 3.390,87 € | 3.620,74 € | 3.908,12 € | 4.051,79 € |
| **S 12** | 2.817,57 € | 3.096,57 € | 3.370,32 € | 3.611,70 € | 3.910,56 € | 4.037,00 € |
| **S 11b** | 2.717,75 € | 3.052,52 € | 3.198,52 € | 3.566,34 € | 3.853,71 € | 4.026,13 € |
| **S 11a** | 2.658,98 € | 2.993,77 € | 3.138,83 € | 3.505,81 € | 3.793,17 € | 3.965,59 € |
| **S 10** | 2.592,01 € | 2.859,84 € | 2.993,77 € | 3.390,87 € | 3.712,72 € | 3.977,08 € |
| **S 9** | 2.482,24 € | 2.762,49 € | 2.982,68 € | 3.302,97 € | 3.603,24 € | 3.833,46 € |
| **S 8b** | 2.482,24 € | 2.762,49 € | 2.982,68 € | 3.302,97 € | 3.603,24 € | 3.833,46 € |
| **S 8a** | 2.462,22 € | 2.702,43 € | 2.892,60 € | 3.072,77 € | 3.247,93 € | 3.430,59 € |
| **S 7** | 2.407,87 € | 2.631,07 € | 2.809,64 € | 2.988,18 € | 3.122,11 € | 3.321,91 € |
| **S 6** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 5** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 4** | 2.262,80 € | 2.513,89 € | 2.670,14 € | 2.776,16 € | 2.876,59 € | 3.033,07 € |
| **S 3** | 2.106,57 € | 2.365,47 € | 2.515,57 € | 2.653,39 € | 2.716,45 € | 2.791,77 € |
| **S 2** | 2.011,53 € | 2.117,56 € | 2.195,67 € | 2.284,95 € | 2.374,22 € | 2.463,51 € |

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

Mitarbeiter in Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII

Entspricht 97,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.502,52 € | 3.619,24 € | 4.086,27 € | 4.436,51 € | 4.961,89 € | 5.282,95 € |
| **S 17** | 3.154,13 € | 3.473,32 € | 3.852,75 € | 4.086,27 € | 4.553,25 € | 4.827,62 € |
| **S 16** | 3.074,79 € | 3.397,44 € | 3.654,28 € | 3.969,50 € | 4.319,75 € | 4.529,91 € |
| **S 15** | 2.961,43 € | 3.268,99 € | 3.502,52 € | 3.771,04 € | 4.203,01 € | 4.389,79 € |
| **S 14** | 2.957,94 € | 3.235,46 € | 3.494,97 € | 3.758,94 € | 4.050,84 € | 4.255,14 € |
| **S 13** | 2.927,43 € | 3.154,13 € | 3.444,13 € | 3.677,61 € | 3.969,50 € | 4.115,43 € |
| **S 12** | 2.861,83 € | 3.145,21 € | 3.423,26 € | 3.668,42 € | 3.971,99 € | 4.100,41 € |
| **S 11b** | 2.760,44 € | 3.100,47 € | 3.248,76 € | 3.622,36 € | 3.914,24 € | 4.089,36 € |
| **S 11a** | 2.700,74 € | 3.040,79 € | 3.188,13 € | 3.560,88 € | 3.852,75 € | 4.027,88 € |
| **S 10** | 2.632,73 € | 2.904,76 € | 3.040,79 € | 3.444,13 € | 3.771,04 € | 4.039,55 € |
| **S 9** | 2.521,22 € | 2.805,88 € | 3.029,53 € | 3.354,85 € | 3.659,84 € | 3.893,67 € |
| **S 8b** | 2.521,22 € | 2.805,88 € | 3.029,53 € | 3.354,85 € | 3.659,84 € | 3.893,67 € |
| **S 8a** | 2.500,89 € | 2.744,88 € | 2.938,03 € | 3.121,03 € | 3.298,94 € | 3.484,47 € |
| **S 7** | 2.445,69 € | 2.672,40 € | 2.853,77 € | 3.035,11 € | 3.171,14 € | 3.374,09 € |
| **S 6** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 5** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 4** | 2.298,34 € | 2.553,38 € | 2.712,08 € | 2.819,76 € | 2.921,78 € | 3.080,71 € |
| **S 3** | 2.139,66 € | 2.402,62 € | 2.555,08 € | 2.695,07 € | 2.759,12 € | 2.835,62 € |
| **S 2** | 2.043,12 € | 2.150,82 € | 2.230,16 € | 2.320,84 € | 2.411,51 € | 2.502,20 € |

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

Mitarbeiter in Einrichtungen, die keine Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII sind

Entspricht 93,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.376,14 € | 3.488,65 € | 3.938,83 € | 4.276,43 € | 4.782,85 € | 5.092,33 € |
| **S 17** | 3.040,32 € | 3.347,99 € | 3.713,74 € | 3.938,83 € | 4.388,96 € | 4.653,43 € |
| **S 16** | 2.963,85 € | 3.274,86 € | 3.522,43 € | 3.826,27 € | 4.163,88 € | 4.366,46 € |
| **S 15** | 2.854,57 € | 3.151,03 € | 3.376,14 € | 3.634,97 € | 4.051,36 € | 4.231,40 € |
| **S 14** | 2.851,21 € | 3.118,72 € | 3.368,86 € | 3.623,31 € | 3.904,67 € | 4.101,60 € |
| **S 13** | 2.821,80 € | 3.040,32 € | 3.319,86 € | 3.544,91 € | 3.826,27 € | 3.966,93 € |
| **S 12** | 2.758,57 € | 3.031,72 € | 3.299,74 € | 3.536,06 € | 3.828,67 € | 3.952,46 € |
| **S 11b** | 2.660,83 € | 2.988,60 € | 3.131,54 € | 3.491,65 € | 3.773,01 € | 3.941,81 € |
| **S 11a** | 2.603,29 € | 2.931,08 € | 3.073,09 € | 3.432,39 € | 3.713,74 € | 3.882,54 € |
| **S 10** | 2.537,73 € | 2.799,95 € | 2.931,08 € | 3.319,86 € | 3.634,97 € | 3.893,79 € |
| **S 9** | 2.430,25 € | 2.704,64 € | 2.920,22 € | 3.233,80 € | 3.527,78 € | 3.753,17 € |
| **S 8b** | 2.430,25 € | 2.704,64 € | 2.920,22 € | 3.233,80 € | 3.527,78 € | 3.753,17 € |
| **S 8a** | 2.410,65 € | 2.645,83 € | 2.832,02 € | 3.008,42 € | 3.179,91 € | 3.358,74 € |
| **S 7** | 2.357,44 € | 2.575,97 € | 2.750,80 € | 2.925,60 € | 3.056,72 € | 3.252,34 € |
| **S 6** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 5** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 4** | 2.215,41 € | 2.461,25 € | 2.614,22 € | 2.718,02 € | 2.816,35 € | 2.969,55 € |
| **S 3** | 2.062,45 € | 2.315,93 € | 2.462,88 € | 2.597,82 € | 2.659,56 € | 2.733,30 € |
| **S 2** | 1.969,40 € | 2.073,21 € | 2.149,69 € | 2.237,10 € | 2.324,49 € | 2.411,92 € |

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

Mitarbeiter in Einrichtungen, die keine Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII sind

Entspricht 95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.430,31 € | 3.544,62 € | 4.002,02 € | 4.345,03 € | 4.859,58 € | 5.174,02 € |
| **S 17** | 3.089,10 € | 3.401,70 € | 3.773,31 € | 4.002,02 € | 4.459,37 € | 4.728,08 € |
| **S 16** | 3.011,40 € | 3.327,39 € | 3.578,94 € | 3.887,66 € | 4.230,68 € | 4.436,51 € |
| **S 15** | 2.900,37 € | 3.201,59 € | 3.430,31 € | 3.693,29 € | 4.116,35 € | 4.299,28 € |
| **S 14** | 2.896,95 € | 3.168,75 € | 3.422,91 € | 3.681,44 € | 3.967,31 € | 4.167,40 € |
| **S 13** | 2.867,07 € | 3.089,10 € | 3.373,12 € | 3.601,78 € | 3.887,66 € | 4.030,57 € |
| **S 12** | 2.802,82 € | 3.080,36 € | 3.352,67 € | 3.592,79 € | 3.890,09 € | 4.015,87 € |
| **S 11b** | 2.703,52 € | 3.036,54 € | 3.181,78 € | 3.547,67 € | 3.833,54 € | 4.005,05 € |
| **S 11a** | 2.645,06 € | 2.978,10 € | 3.122,39 € | 3.487,46 € | 3.773,31 € | 3.944,83 € |
| **S 10** | 2.578,44 € | 2.844,87 € | 2.978,10 € | 3.373,12 € | 3.693,29 € | 3.956,26 € |
| **S 9** | 2.469,24 € | 2.748,03 € | 2.967,07 € | 3.285,68 € | 3.584,38 € | 3.813,39 € |
| **S 8b** | 2.469,24 € | 2.748,03 € | 2.967,07 € | 3.285,68 € | 3.584,38 € | 3.813,39 € |
| **S 8a** | 2.449,33 € | 2.688,28 € | 2.877,46 € | 3.056,68 € | 3.230,92 € | 3.412,63 € |
| **S 7** | 2.395,26 € | 2.617,30 € | 2.794,93 € | 2.972,53 € | 3.105,76 € | 3.304,52 € |
| **S 6** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 5** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 4** | 2.250,95 € | 2.500,73 € | 2.656,16 € | 2.761,62 € | 2.861,53 € | 3.017,19 € |
| **S 3** | 2.095,54 € | 2.353,08 € | 2.502,40 € | 2.639,50 € | 2.702,23 € | 2.777,15 € |
| **S 2** | 2.000,99 € | 2.106,47 € | 2.184,17 € | 2.272,99 € | 2.361,79 € | 2.450,61 € |

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

Mitarbeiter in Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII

Entspricht 99,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.592,80 € | 3.712,52 € | 4.191,59 € | 4.550,85 € | 5.089,77 € | 5.419,11 € |
| **S 17** | 3.235,42 € | 3.562,84 € | 3.952,05 € | 4.191,59 € | 4.670,60 € | 4.952,05 € |
| **S 16** | 3.154,04 € | 3.485,01 € | 3.748,46 € | 4.071,81 € | 4.431,08 € | 4.646,66 € |
| **S 15** | 3.037,75 € | 3.353,24 € | 3.592,80 € | 3.868,23 € | 4.311,34 € | 4.502,93 € |
| **S 14** | 3.034,17 € | 3.318,85 € | 3.585,04 € | 3.855,82 € | 4.155,24 € | 4.364,81 € |
| **S 13** | 3.002,88 € | 3.235,42 € | 3.532,90 € | 3.772,39 € | 4.071,81 € | 4.221,50 € |
| **S 12** | 2.935,59 € | 3.226,27 € | 3.511,48 € | 3.762,97 € | 4.074,36 € | 4.206,09 € |
| **S 11b** | 2.831,58 € | 3.180,38 € | 3.332,49 € | 3.715,72 € | 4.015,12 € | 4.194,76 € |
| **S 11a** | 2.770,35 € | 3.119,17 € | 3.270,30 € | 3.652,65 € | 3.952,05 € | 4.131,69 € |
| **S 10** | 2.700,58 € | 2.979,63 € | 3.119,17 € | 3.532,90 € | 3.868,23 € | 4.143,66 € |
| **S 9** | 2.586,20 € | 2.878,20 € | 3.107,61 € | 3.441,32 € | 3.754,16 € | 3.994,02 € |
| **S 8b** | 2.586,20 € | 2.878,20 € | 3.107,61 € | 3.441,32 € | 3.754,16 € | 3.994,02 € |
| **S 8a** | 2.565,35 € | 2.815,62 € | 3.013,76 € | 3.201,47 € | 3.383,97 € | 3.574,28 € |
| **S 7** | 2.508,72 € | 2.741,27 € | 2.927,32 € | 3.113,34 € | 3.252,87 € | 3.461,05 € |
| **S 6** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 5** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 4** | 2.357,57 € | 2.619,19 € | 2.781,98 € | 2.892,44 € | 2.997,08 € | 3.160,11 € |
| **S 3** | 2.194,80 € | 2.464,55 € | 2.620,93 € | 2.764,53 € | 2.830,23 € | 2.908,70 € |
| **S 2** | 2.095,78 € | 2.206,25 € | 2.287,63 € | 2.380,66 € | 2.473,66 € | 2.566,69 € |

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

Mitarbeiter in Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII

Entspricht 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.610,85 € | 3.731,18 € | 4.212,65 € | 4.573,72 € | 5.115,35 € | 5.446,34 € |
| **S 17** | 3.251,68 € | 3.580,74 € | 3.971,91 € | 4.212,65 € | 4.694,07 € | 4.976,93 € |
| **S 16** | 3.169,89 € | 3.502,52 € | 3.767,30 € | 4.092,27 € | 4.453,35 € | 4.670,01 € |
| **S 15** | 3.053,02 € | 3.370,09 € | 3.610,85 € | 3.887,67 € | 4.333,00 € | 4.525,56 € |
| **S 14** | 3.049,42 € | 3.335,53 € | 3.603,06 € | 3.875,20 € | 4.176,12 € | 4.386,74 € |
| **S 13** | 3.017,97 € | 3.251,68 € | 3.550,65 € | 3.791,35 € | 4.092,27 € | 4.242,71 € |
| **S 12** | 2.950,34 € | 3.242,48 € | 3.529,13 € | 3.781,88 € | 4.094,83 € | 4.227,23 € |
| **S 11b** | 2.845,81 € | 3.196,36 € | 3.349,24 € | 3.734,39 € | 4.035,30 € | 4.215,84 € |
| **S 11a** | 2.784,27 € | 3.134,84 € | 3.286,73 € | 3.671,01 € | 3.971,91 € | 4.152,45 € |
| **S 10** | 2.714,15 € | 2.994,60 € | 3.134,84 € | 3.550,65 € | 3.887,67 € | 4.164,48 € |
| **S 9** | 2.599,20 € | 2.892,66 € | 3.123,23 € | 3.458,61 € | 3.773,03 € | 4.014,09 € |
| **S 8b** | 2.599,20 € | 2.892,66 € | 3.123,23 € | 3.458,61 € | 3.773,03 € | 4.014,09 € |
| **S 8a** | 2.578,24 € | 2.829,77 € | 3.028,90 € | 3.217,56 € | 3.400,97 € | 3.592,24 € |
| **S 7** | 2.521,33 € | 2.755,05 € | 2.942,03 € | 3.128,98 € | 3.269,22 € | 3.478,44 € |
| **S 6** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 5** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 4** | 2.369,42 € | 2.632,35 € | 2.795,96 € | 2.906,97 € | 3.012,14 € | 3.175,99 € |
| **S 3** | 2.205,83 € | 2.476,93 € | 2.634,10 € | 2.778,42 € | 2.844,45 € | 2.923,32 € |
| **S 2** | 2.106,31 € | 2.217,34 € | 2.299,13 € | 2.392,62 € | 2.486,09 € | 2.579,59 € |

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2018 bis 30. Juni 2018

Mitarbeiter in Einrichtungen, die keine Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII sind

Entspricht 97,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.520,58 € | 3.637,90 € | 4.107,33 € | 4.459,38 € | 4.987,47 € | 5.310,18 € |
| **S 17** | 3.170,39 € | 3.491,22 € | 3.872,61 € | 4.107,33 € | 4.576,72 € | 4.852,51 € |
| **S 16** | 3.090,64 € | 3.414,96 € | 3.673,12 € | 3.989,96 € | 4.342,02 € | 4.553,26 € |
| **S 15** | 2.976,69 € | 3.285,84 € | 3.520,58 € | 3.790,48 € | 4.224,68 € | 4.412,42 € |
| **S 14** | 2.973,18 € | 3.252,14 € | 3.512,98 € | 3.778,32 € | 4.071,72 € | 4.277,07 € |
| **S 13** | 2.942,52 € | 3.170,39 € | 3.461,88 € | 3.696,57 € | 3.989,96 € | 4.136,64 € |
| **S 12** | 2.876,58 € | 3.161,42 € | 3.440,90 € | 3.687,33 € | 3.992,46 € | 4.121,55 € |
| **S 11b** | 2.774,66 € | 3.116,45 € | 3.265,51 € | 3.641,03 € | 3.934,42 € | 4.110,44 € |
| **S 11a** | 2.714,66 € | 3.056,47 € | 3.204,56 € | 3.579,23 € | 3.872,61 € | 4.048,64 € |
| **S 10** | 2.646,30 € | 2.919,74 € | 3.056,47 € | 3.461,88 € | 3.790,48 € | 4.060,37 € |
| **S 9** | 2.534,22 € | 2.820,34 € | 3.045,15 € | 3.372,14 € | 3.678,70 € | 3.913,74 € |
| **S 8b** | 2.534,22 € | 2.820,34 € | 3.045,15 € | 3.372,14 € | 3.678,70 € | 3.913,74 € |
| **S 8a** | 2.513,78 € | 2.759,03 € | 2.953,18 € | 3.137,12 € | 3.315,95 € | 3.502,43 € |
| **S 7** | 2.458,30 € | 2.686,17 € | 2.868,48 € | 3.050,76 € | 3.187,49 € | 3.391,48 € |
| **S 6** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 5** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 4** | 2.310,18 € | 2.566,54 € | 2.726,06 € | 2.834,30 € | 2.936,84 € | 3.096,59 € |
| **S 3** | 2.150,68 € | 2.415,01 € | 2.568,25 € | 2.708,96 € | 2.773,34 € | 2.850,24 € |
| **S 2** | 2.053,65 € | 2.161,91 € | 2.241,65 € | 2.332,80 € | 2.423,94 € | 2.515,10 € |

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Juli 2018 bis 31. Dezember 2018

Mitarbeiter in Einrichtungen, die keine Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII sind

Entspricht 99,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2018

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.574,74 € | 3.693,87 € | 4.170,52 € | 4.527,98 € | 5.064,20 € | 5.391,88 € |
| **S 17** | 3.219,16 € | 3.544,93 € | 3.932,19 € | 4.170,52 € | 4.647,13 € | 4.927,16 € |
| **S 16** | 3.138,19 € | 3.467,49 € | 3.729,63 € | 4.051,35 € | 4.408,82 € | 4.623,31 € |
| **S 15** | 3.022,49 € | 3.336,39 € | 3.574,74 € | 3.848,79 € | 4.289,67 € | 4.480,30 € |
| **S 14** | 3.018,93 € | 3.302,17 € | 3.567,03 € | 3.836,45 € | 4.134,36 € | 4.342,87 € |
| **S 13** | 2.987,79 € | 3.219,16 € | 3.515,14 € | 3.753,44 € | 4.051,35 € | 4.200,28 € |
| **S 12** | 2.920,84 € | 3.210,06 € | 3.493,84 € | 3.744,06 € | 4.053,88 € | 4.184,96 € |
| **S 11b** | 2.817,35 € | 3.164,40 € | 3.315,75 € | 3.697,05 € | 3.994,95 € | 4.173,68 € |
| **S 11a** | 2.756,43 € | 3.103,49 € | 3.253,86 € | 3.634,30 € | 3.932,19 € | 4.110,93 € |
| **S 10** | 2.687,01 € | 2.964,65 € | 3.103,49 € | 3.515,14 € | 3.848,79 € | 4.122,84 € |
| **S 9** | 2.573,21 € | 2.863,73 € | 3.092,00 € | 3.424,02 € | 3.735,30 € | 3.973,95 € |
| **S 8b** | 2.573,21 € | 2.863,73 € | 3.092,00 € | 3.424,02 € | 3.735,30 € | 3.973,95 € |
| **S 8a** | 2.552,46 € | 2.801,47 € | 2.998,61 € | 3.185,38 € | 3.366,96 € | 3.556,32 € |
| **S 7** | 2.496,12 € | 2.727,50 € | 2.912,61 € | 3.097,69 € | 3.236,53 € | 3.443,66 € |
| **S 6** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 5** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 4** | 2.345,73 € | 2.606,03 € | 2.768,00 € | 2.877,90 € | 2.982,02 € | 3.144,23 € |
| **S 3** | 2.183,77 € | 2.452,16 € | 2.607,76 € | 2.750,64 € | 2.816,01 € | 2.894,09 € |
| **S 2** | 2.085,25 € | 2.195,17 € | 2.276,14 € | 2.368,69 € | 2.461,23 € | 2.553,79 € |

Berlin, den 22.03.2018

Für die Richtigkeit:

gez. Hubert Garski
Vorsitzender der Regionalkommission Ost

gez. Johannes Brumm
stellv. Vorsitzender der Regionalkommission Ost

* * *

# Ordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Kirchliche Prüfung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Fachseminars im Fach Katholische Religionslehre im Erzbistum Berlin (OVD-RU) in der Fassung vom 1. August 2018

## Inhaltsübersicht

**Kapitel 1 Vorbereitungsdienst**

§ 1 Ziel des Vorbereitungsdienstes
§ 2 Begriffsbestimmungen
§ 3 Bewerbungsverfahren
§ 4 Beginn und Dauer des Vorbereitungsdienstes
§ 5 Beendigung des Vorbereitungsdienstes
§ 6 Organisation des Vorbereitungsdienstes
§ 7 Ausbildung an Schulen
§ 8 Fachseminar
§ 9 Aufgaben des/der Fachseminarleiters/in
§ 10 Laufende Beurteilungen zum Ausbildungsstand
§ 11 Gutachten und Ausbildungsnote
§ 12 Notenskala

**Kapitel 2 Zweite Kirchliche Prüfung**

§ 13 Zweck der Prüfung und Prüfungsanforderungen
§ 14 Beginn der Prüfung und Prüfungsteile
§ 15 Kirchliches Prüfungsamt
§ 16 Prüfungskommission
§ 17 Meldung und Zulassung zur Prüfung
§ 18 Gäste
§ 19 Unterrichtspraktische Prüfung
§ 20 Mündliche Prüfung
§ 21 Ergebnis und Niederschrift
§ 22 Rücktritt von der Prüfung
§ 23 Täuschungsversuch und sonstiges Fehlverhalten
§ 24 Wiederholungsprüfung
§ 25 Widerspruch
§ 26 Zeugnis und Bescheid
§ 27 Unterstützungseinsatz
§ 28 Übergangsvorschriften
§ 29 Inkrafttreten

## Kapitel 1 - Vorbereitungsdienst (VD)

### § 1 Ziel des Vorbereitungsdienstes

Der Vorbereitungsdienst hat das Ziel, alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die Ausbildung an Schulen und in Ausbildungsveranstaltungen mit den Anforderungen der Lehr- und Unterrichtspraxis an Schulen und Einrichtungen des Erzbistums vertraut zu machen und sie zu selbständigem beruflichen Handeln in Unterricht und Erziehung zu befähigen. Dabei sollen die während des Studiums erworbenen fachlichen, didaktischen und pädagogischen Kompetenzen, Erfahrungen und Fertigkeiten in engem Bezug zum erteilten Unterricht und zur geleisteten Erziehungsarbeit erweitert und vertieft werden.

### § 2 Begriffsbestimmungen

(1) Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Vorbereitungsdienst (i.VD) sind
   a) kirchliche Lehrkräfte i.VD, die an den staatlichen Schulen oder den katholischen Schulen in Trägerschaft des Erzbistums unterrichten werden wie auch Lehrkräfte im staatlichen Schuldienst mit dem Ziel, die auf der Grundlage ihres Studienabschlusses angestrebte Qualifikation für
      - allgemeinbildende Schulen (Grundschule und Schulen der Sekundarstufe I und II)
      - berufliche Schulen
      - Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt

      zur Erteilung des katholischen Religionsunterrichts an Schulen im Erzbistum Berlin zu erwerben; der Vorbereitungsdienst schließt mit der Zweiten Kirchlichen Prüfung oder bei entsprechender Voraussetzung im Rahmen des Zweiten Staatsexamens ab. Die Anerkennung oder Anrechnung der erbrachten Studienleistungen und der Zweiten Kirchlichen Prüfung für eine universitäre Lehramtsausbildung bleibt den entsprechenden Landesbehörden vorbehalten.
   b) pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Priesteramtskandidaten mit dem Ziel, im Rahmen ihrer Gesamtausbildung die Zweite Kirchliche Prüfung für die Erteilung katholischen Religionsunterrichts zu erwerben.

(2) Kirchliche Lehrkräfte i.VD, pastorale Mitarbeiter sowie Priesteramtskandidaten stehen in der Regel in einem Vollzeit-Anstellungsverhältnis mit dem Erzbistum Berlin.

(3) Staatliche Lehrkräfte werden durch die entsprechenden staatlichen Dienststellen abgeordnet.

## § 3 Bewerbungsverfahren

(1) Anträge auf Zulassung zum Vorbereitungsdienst sind an das Erzbischöfliche Ordinariat, Dezernat IV, Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin, zu richten.
(2) In den Vorbereitungsdienst kann aufgenommen werden, wer
   a) einen Bachelor- oder Masterstudiengang „Katholische Theologie“ oder
   b) einen Bachelorstudiengang „Religionspädagogik“ bestanden hat oder
   c) den Gesamtstudiengang „Religionspädagogik/Pastorale Dienste“ bei Theologie im Fernkurs erfolgreich absolviert hat oder
   d) einen mindestens gleichwertigen und vergleichbaren Studienabschluss nachweisen kann.
   e) Pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch Priesteramtskandidaten werden durch die für die Ausbildung der Pastoralen Dienste zuständige Abteilung im Erzbischöflichen Ordinariat für die Zweite Kirchliche Prüfung angemeldet.
(3) Dem Antrag auf Zulassung sind beizufügen:
   a) tabellarischer Lebenslauf,
   b) Zeugnis über einen Abschluss nach Abs. 2 (a-c) oder das Zeugnis eines vom Erzbistum Berlin anerkannten Abschlusses,
   c) erweitertes Führungszeugnis,
   d) Taufurkunde,
   e) gegebenenfalls Heiratsurkunde und kirchliche Trauungsurkunde,
   f) pfarramtliches Zeugnis,
   g) Antrag auf befristete Unterrichtserlaubnis.
(4) Die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst ist zu versagen, wenn die Bewerberin oder der Bewerber nicht über die persönliche Eignung verfügt, zu der auch die gesundheitliche Eignung gehört.
(5) Für die im Erzbistum Berlin Beschäftigten erfolgt der Vorbereitungsdienst nach den Regelungen der Kirchlichen Dienstvertragsordnung für das Erzbistum Berlin (DVO).

## § 4 Beginn und Dauer des Vorbereitungsdienstes

(1) Der Vorbereitungsdienst beginnt mit der Zuweisung durch die jeweilige Fachabteilung in ein Fachseminar und dauert in der Regel achtzehn Monate.
(2) Die in einer anderen Diözese absolvierten Zeiten eines Vorbereitungsdienstes können auf den aktuellen Vorbereitungsdienst angerechnet werden; die Ausbildungsdauer im Erzbistum Berlin darf jedoch zwölf Monate nicht unterschreiten.
(3) Bei Wiederaufnahme des Vorbereitungsdienstes nach einer Unterbrechung können die bereits absolvierten Zeiten des Vorbereitungsdienstes angerechnet werden; die Ausbildungsdauer im Erzbistum Berlin darf jedoch zwölf Monate nicht unterschreiten.
(4) Zeiten einer Unterrichtstätigkeit in Schulen können auf Antrag bis zu einem Umfang von sechs Monaten auf den Vorbereitungsdienst angerechnet werden.
(5) Der Vorbereitungsdienst kann verlängert werden, wenn die Abwesenheitszeiten insgesamt acht Wochen übersteigen oder eine Wiederholungsprüfung (§ 24) abgelegt werden darf.
(6) Auf Antrag der Prüfungskandidatin oder des Prüfungskandidaten kann der Vorbereitungsdienst vor Eintritt in die Prüfung bis zu sechs Monaten verlängert werden, wenn Gründe für die Annahme sprechen, dass das Ausbildungsziel durch eine zeitliche Verlängerung erreicht werden kann.
(7) Die in den Absätzen 2 bis 6 zu treffenden Entscheidungen erfolgen durch das Kirchliche Prüfungsamt - hier durch die Leiterin oder den Leiter des Dezernats Schule, Hochschule und Erziehung.

## § 5 Beendigung des Vorbereitungsdienstes

(1) Der Vorbereitungsdienst endet mit dem Ablauf des Tages, an dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer
   a) das Zeugnis der Zweiten Kirchlichen Prüfung ausgehändigt bekommen,
   b) die Wiederholungsprüfung nicht bestanden haben oder
   c) aus der schulpraktischen Ausbildung entlassen werden.
(2) Im Einzelfall kann der Vorbereitungsdienst vertraglich abweichend geregelt sein; in diesem Fall endet der Vorbereitungsdienst nach Maßgabe des Arbeitsvertrages.

## § 6 Organisation des Vorbereitungsdienstes

(1) Der Vorbereitungsdienst erfolgt in einem Fachseminar Katholische Religionslehre und an Schulen im Erzbistum Berlin. Er umfasst Veranstaltungen des Fachseminars sowie Ausbildungsunterricht und Mitwirkung an schulischen Veranstaltungen.
(2) Die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer soll 15 nicht überschreiten.

## § 7 Ausbildung an Schulen

(1) Die schulpraktische Ausbildung erfolgt durch Ausbildungsunterricht an Ausbildungsschulen. Ausbildungsschulen sind grundsätzlich alle Schulen in öffentlicher Trägerschaft im Erzbistum Berlin, an denen katholischer Religionsunterricht erteilt wird. Katholische Schulen und Schulen in freier Trägerschaft können in Absprache mit den zuständigen Schulaufsichten oder Schulleitungen Ausbildungsschulen sein.
(2) Der Ausbildungsunterricht in der Schule besteht aus Hospitationen, Unterricht unter Anleitung sowie selbständig erteiltem Unterricht und umfasst insgesamt in der Regel 12 Wochenstunden. Dabei sollen sich Hospitationen, Unterricht unter Anleitung sowie selbständig erteilter Unterricht im Interesse des Erreichens des Ausbildungszieles ergänzen.
(3) Die Schulen, in denen der Ausbildungsunterricht stattfindet, werden durch die Fachabteilung im Dezernat IV (Schule, Hochschule und Erziehung) im Interesse des Erreichens des Ausbildungszieles festgelegt. Bei der Zuweisung an die Ausbildungsschulen sollen die Wohnortnähe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer berücksichtigt und außergewöhnliche Härten vermieden werden. Ein Anspruch auf die Zuweisung eines bestimmten Ausbildungsortes oder einer bestimmten Ausbildungsschule besteht nicht.
(4) Für die Zeit des Vorbereitungsdienstes wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch die Fachabteilung mindestens eine im Religionsunterricht erfahrene Lehrkraft als Mentorin oder als Mentor benannt, die in der Regel an der Ausbildungsschule tätig ist und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Benehmen mit der Fachseminarleiterin oder dem Fachseminarleiter in Fragen der Unterrichtsplanung und -vorbereitung sowie didaktischer Entscheidungen und Auswertung anleitet und begleitet. Im Einzelfall kann als Mentorin oder als Mentor auch eine Lehrkraft benannt werden, die an einer anderen Schule mit der Erteilung von katholischem Religionsunterricht beauftragt ist.
(5) Im Ausbildungsunterricht der ersten 6 Monate sollen sich Hospitationen und Unterricht unter Anleitung im Umfang von 8 Wochenstunden sowie selbstständiger Unterricht im Umfang von 4 Wochenstunden sinnvoll ergänzen. Die Aufteilung des Ausbildungsunterrichts richtet sich in dieser Zeit nach dem Ausbildungsstand und erfolgt in Absprache zwischen Mentorin oder Mentor, Teilnehmerinnen und Teilnehmern und Fachseminarleiterin oder Fachseminarleiter.
(6) In den darauffolgenden zwölf Monaten soll selbstständiger Unterricht im Umfang von 8 Wochenstunden erteilt werden. Im Umfang von 4 Wochenstunden erfolgen ergänzend Hospitationen und Unterricht unter Anleitung.
(7) Vom Umfang und von der Aufteilung des Ausbildungsunterrichts kann in begründeten Einzelfällen abgewichen werden.
(8) Für pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Priesteramtskandidaten, die im Rahmen ihrer pastoralen Ausbildung mit der Hälfte ihres Stellenumfanges für Tätigkeiten im Bereich der Gemeinde eingesetzt sind, verringert sich der Ausbildungsunterricht in der Schule um die Hälfte. Die Aufteilung des Ausbildungsunterrichts in der Schule ist entsprechend anzupassen.

## § 8 Fachseminar

(1) Im Fachseminar sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit der Praxis des Katholischen Religionsunterrichts vertraut gemacht und zur selbstständigen Planung, Durchführung und Auswertung von Religionsunterricht befähigt werden. Dies geschieht in der Regel durch Planung und Erprobung von Einzelstunden und Unterrichtseinheiten sowie durch Unterrichtsbeobachtung mit anschließender Analyse.
(2) Die Ausbildung im Fachseminar umfasst insbesondere die
   a) Einführung in die Didaktik des Religionsunterrichts, Vermittlung von Beobachtungskategorien, Beurteilungskriterien und Methoden der Erfolgskontrolle;
   b) Erörterung der Aufgaben des Religionsunterrichts in Gegenwart und Vergangenheit unter Berücksichtigung der Situation der Schülerinnen und Schüler und des Auftrags der Kirche;

c) Einführung in das Selbstverständnis eines kirchlich verantworteten Religionsunterrichts als Beitrag im Rahmen des Bildungs- und Erziehungsauftrages der Schule;
d) Vermittlung von Kompetenzen und Lernzielen; Einbeziehung der Individualisierung von Schülerinnen und Schülern;
e) Analyse der Struktur des Religionsunterrichts, seiner unterschiedlichen didaktischen Ansätze;
f) Probleme der Methodik des Religionsunterrichts und seiner unterschiedlichen Arbeits- und Sozialformen sowie der Verwendung und Analyse von Medien;
g) Analyse fachdidaktischer Literatur;
h) Einführung in die rechtliche Stellung des Religionsunterrichts in der Schule und seine gesetzlichen Grundlagen;
i) Teilnahme an einem Erste-Hilfe-Kurs;
j) Teilnahme an einer Schulung zur Prävention von sexualisierter Gewalt.

(3) Die Sitzungen des Fachseminars finden einmal wöchentlich statt. Sie dauern in der Regel drei Unterrichtsstunden.

(4) Ausbildungsunterricht und Veranstaltungen des Fachseminars haben in der Zeit des Vorbereitungsdienstes grundsätzlich Vorrang vor allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen, Verpflichtungen in der Gemeinde und Veranstaltungen der Berufsgruppen.

**§ 9 Aufgaben und dienstrechtliche Zuordnung der Fachseminarleiterinnen und Fachseminarleiter**

(1) Die Fachseminarleiterinnen und Fachseminarleiter
a) leiten die wöchentlichen Sitzungen der Fachseminare;
b) beraten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bezüglich der schulpraktischen Ausbildung (vgl. § 8 Abs.2);
c) stimmen Umfang, Formen und Ergänzungen des Ausbildungsunterrichts mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern deren Mentorinnen und Mentoren sowie den entsprechenden zuständigen Dienststellen ab;
d) besuchen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Regel mindestens viermal im Religionsunterricht;
e) erstellen auf der Grundlage von Unterrichtsbesuchen Beurteilungen zum aktuellen Ausbildungsstand (vgl. § 10) sowie ein abschließendes Gutachten mit der Ausbildungsnote (vgl. § 11);
f) wirken an Entscheidungen im Rahmen der Zulassung (vgl. § 17), des Prüfungsgeschehens (vgl. §§ 19 - 21) und der Verlängerung von Ausbildungszeiten (vgl. § 24) mit.

(2) Aufgrund entsprechender Einladungen nehmen die Fachseminarleiterinnen und Fachseminarleiter an den Dienstbesprechungen der jeweiligen Fachabteilungen teil.

(3) Die Tätigkeit und der Einsatz in Bezug auf die Fachseminare werden durch eine Leiterin oder einen Leiter der Fachseminare organisiert und koordiniert. Die Leiterin oder der Leiter der Fachseminare wird durch die Leiterin oder den Leiter des Dezernats für Schule, Hochschule und Erziehung für - in der Regel - drei Jahre ernannt.

(4) Unmittelbarer Dienstvorgesetzter ist die Leiterin oder der Leiter der Abteilung Religion des Dezernats IV.

**§ 10 Laufende Beurteilungen zum Ausbildungsstand**

(1) Die Fachseminarleiterin oder der Fachseminarleiter erstellt für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer auf der Grundlage von Unterrichtsbesuchen Beurteilungen. Die Beurteilungen müssen den erreichten Ausbildungsstand dokumentieren und Hinweise enthalten, welche Kompetenzen zur Steigerung oder zur Sicherung des Ausbildungserfolges vorrangig entwickelt werden müssen.

(2) Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden in der Zeit des Vorbereitungsdienstes viermal im Unterricht besucht. Im Interesse des Erreichens des Ausbildungszieles kann von der Zahl der Unterrichtsbesuche abgewichen werden.

(3) Die Beurteilungen schließen ab dem 2. Unterrichtsbesuch mit einer Note (vgl. § 12) ab. Die Leiterin oder der Leiter der Fachseminare wirkt auf einheitliche Beurteilungsmaßstäbe hin.

(4) Die Beurteilungen werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern schriftlich zur Kenntnis gegeben.

(5) Wer zur Wiederholungsprüfung zugelassen ist, soll bis zum Termin der Wiederholungsprüfung mindestens einmal von der Fachseminarleiterin oder vom Fachseminarleiter im Unterricht besucht und beurteilt werden.

### § 11 Gutachten und Ausbildungsnote

(1) Vor der Zulassung der Teilnehmerinnen und der Teilnehmer zur unterrichtspraktischen Prüfung legen die Fachseminarleiterinnen und Fachseminarleiter ein Gutachten über das Ergebnis der Ausbildung bis zu diesem Zeitpunkt dem Kirchlichen Prüfungsamt vor. Die Grundlage für die Gesamtbewertung im Gutachten bilden die Mitarbeit im Fachseminar sowie die Beurteilungen der hospitierten Unterrichtsstunden, ohne dass deren Benotungen zu einer arithmetisch ermittelten Note im Gutachten führen. In die Gesamtbewertung können Stellungnahmen der jeweiligen Schulleitungen, der anleitenden Lehrkräfte oder der Mentoren/innen ebenso einfließen wie außerunterrichtliche Aktivitäten der die im Zusammenhang von Religionsunterricht und Schulleben erbracht wurden (Einzelheiten regelt die Ausführungsvorschrift).

(2) Vor Prüfungslehrproben der pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch der teilnehmenden Priesteramtskandidaten legen die Fachseminarleiterinnen und Fachseminarleiter das Gutachten der jeweils zuständigen Dienststelle vor. Das Gutachten schließt mit der Ausbildungsnote (vgl. § 12) für den Vorbereitungsdienst für die Zweite Kirchliche Prüfung für die Erteilung des katholischen Religionsunterrichts.

(3) Das benotete Gutachten wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch die Fachseminarleiterinnen und Fachseminarleiter schriftlich zur Kenntnis gegeben und in Kopie ausgehändigt.

### § 12 Notenskala

(1) Für die Beurteilungen der Leistungen gemäß §§ 10 und 11 gelten folgende Festlegungen für die Noten:

| | | |
|---|---|---|
| sehr gut (1) | = | eine Leistung, die den Anforderungen in besonderem Maße entspricht; |
| gut (2) | = | eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht; |
| befriedigend (3) | = | eine Leistung, die im Allgemeinen den Anforderungen entspricht; |
| ausreichend (4) | = | eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht; |
| mangelhaft (5) | = | eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass die notwendigen Grundkenntnisse vorhanden sind und die Mängel in absehbarer Zeit behoben werden könnten; |
| ungenügend (6) | = | eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht und bei der selbst die Grundkenntnisse so lückenhaft sind, dass die Mängel in absehbarer Zeit nicht behoben werden könnten. |

(2) Zur differenzierten Bewertung können im Bereich der Noten 1 bis 4 Zwischenwerte durch Erniedrigen oder Erhöhen der einzelnen Noten um 0,3 gebildet werden; die Noten 0,7 und 4,3 sind dabei ausgeschlossen.

## Kapitel 2 - Zweite Kirchliche Prüfung

### § 13 Zweck der Prüfung und Prüfungsanforderungen

(1) In der Zweiten Kirchlichen Prüfung wird festgestellt, ob und mit welchem Erfolg die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Ziel des Vorbereitungsdienstes (vgl. § 1) erreicht haben.

(2) Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachseminare sollen insbesondere nachweisen, dass sie
   a) katholischen Religionsunterricht planen, durchführen und analysieren können und dabei in der Lage sind, die theologischen, didaktischen und methodischen Voraussetzungen und Entscheidungen angemessen zu begründen;
   b) über Grundkenntnisse der Religionspädagogik und Methodik verfügen;
   c) gründliche Kenntnisse der didaktischen Probleme des Religionsunterrichts haben und diese in Hinblick auf die Intention des Faches, die Inhalte, Arbeitsweisen und Arbeitsmittel konkretisieren können;
   d) die Stellung des Katholischen Religionsunterrichts im Fächerkanon der Schule kennen und über die gesetzlichen Grundlagen und deren wesentliche Inhalte auskunftsfähig sind.

(3) Mit bestandener Zweiter Kirchlicher Prüfung erwerben die Lehramtsabsolventinnen und -absolventen die Befähigung zur Erteilung von katholischem Religionsunterricht an allen Schulen und Einrichtungen in Trägerschaft des Erzbistums Berlin sowie für die Schulen und Einrichtungen in staatlicher und anderer freier Trägerschaft.

**§ 14 Beginn der Prüfung und Prüfungsteile**

(1) Die Zweite Kirchliche Prüfung beginnt mit der Zulassung (§ 17).
(2) Die Prüfung umfasst folgende Prüfungsleistungen:
   a) die unterrichtspraktische Prüfung (§ 19),
   b) die mündliche Prüfung (§ 20).
(3) Die Prüfung findet in der Regel im letzten Ausbildungsmonat statt.

**§ 15 Kirchliches Prüfungsamt**

(1) Das Kirchliche Prüfungsamt untersteht dem Erzbischof von Berlin. Es besteht aus dem Generalvikar und der Leiterin oder dem Leiter des Dezernats Schule, Hochschule und Erziehung im Erzbischöflichen Ordinariat oder deren jeweiligen Vertretungen als Vorsitzende.
(2) Das Kirchliche Prüfungsamt entscheidet über Verkürzungen oder Verlängerungen der Ausbildungszeit (§ 4), setzt die Prüfungskommissionen ein (§ 16), entscheidet über die Zulassung zur Prüfung (§ 17 Abs.3), legt den Zeitrahmen für die Wiederholungsprüfungen fest (§ 24) und erteilt die Zeugnisse und Bescheinigungen über die Zweite Kirchliche Prüfung (§ 26).
(3) Das Kirchliche Prüfungsamt entscheidet abschließend über Widersprüche gegen die Entscheidungen der Prüfungskommission.

**§ 16 Prüfungskommission**

(1) Die Prüfung wird vor einer vom Kirchlichen Prüfungsamt für jede Prüfung gebildeten Prüfungskommission abgelegt.
(2) Der jeweiligen Prüfungskommission gehören an:
   a) eine Prüfungsvorsitzende oder ein Prüfungsvorsitzender, die/der grundsätzlich über eine abgeschlossene universitäre Lehramtsausbildung im Fach Katholische Religionslehre einschließlich des entsprechenden Vorbereitungsdienstes (Zweite Ausbildungsphase) und über eine mehrjährige Berufserfahrung in beauftragter oder/und leitender Funktion verfügt,
   b) eine Fachseminarleiterin oder ein Fachseminarleiter für Katholische Religionslehre, die/der grundsätzlich über eine abgeschlossene universitäre Lehramtsausbildung im Fach Katholische Religionslehre einschließlich des entsprechenden Vorbereitungsdienstes (Zweite Ausbildungsphase) verfügt,
   c) die Schulleiterin oder der Schulleiter, sofern es sich um eine Schule in Trägerschaft des Erzbistums oder um eine katholische Schule im Erzbistum Berlin handelt,
   d) eine Lehrkraft als Fachvertreterin oder als Fachvertreter, die die Lehrbefähigung für Katholische Religionslehre besitzt und derselben Laufbahn wie die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat angehören soll. Die Vertreterin oder der Vertreter aller Lehrkräfte wird aus einer Liste ausgewählt, die vom Dezernat Schule, Hochschule und Erziehung vertreten durch die Abteilung Religionsunterricht vorgehalten wird.
(3) Die Leiterin oder der Leiter des Dezernates Schule, Hochschule und Erziehung wie auch die Leiterin oder der Leiter der für den Katholischen Religionsunterricht zuständigen Abteilung des Erzbischöflichen Ordinariats oder deren jeweilige Vertretung ist berechtigt, bei der Prüfung einschließlich der Beratungsgespräche der auszubildenden Religionslehrkraft anwesend zu sein. Als Vertreterin oder als Vertreter kann nur delegiert werden, wer grundsätzlich über eine abgeschlossene universitäre Lehramtsausbildung im Fach Katholische Religionslehre einschließlich des entsprechenden Vorbereitungsdienstes (Zweite Ausbildungsphase) verfügt.
(4) Die Leiterin oder der Leiter der für die Ausbildung der Pastoralen Dienste zuständigen Abteilung im Erzbischöflichen Ordinariat oder deren jeweilige Vertretung ist berechtigt, bei der Prüfung - einschließlich der Beratungsgespräche - der auszubildenden pastoralen Mitarbeiterin oder des auszubildenden pastoralen Mitarbeiters sowie des Priesteramtskandidaten als Gast anwesend zu sein.

(5) Die Vorsitzende oder der Vorsitzende der jeweiligen Prüfungskommission ist für den ordnungsgemäßen Ablauf der Prüfung verantwortlich.
(6) Im Verhinderungsfalle eines Mitglieds der Prüfungskommission bestimmt die Vorsitzende oder der Vorsitzende ein Ersatzmitglied. Ist die Vorsitzende oder der Vorsitzende verhindert, so bestellt das Kirchliche Prüfungsamt eine neue Vorsitzende oder einen neuen Vorsitzenden.
(7) Erscheinen mehrere Mitglieder der Prüfungskommission nicht oder kann die Vertretung einer Prüferin oder eines Prüfers aus fachlichen Gründen nicht gewährleistet werden, so ist durch das Kirchliche Prüfungsamt ein neuer Termin für die Zweite Kirchliche Prüfung zu bestimmen.
(8) Die Mitglieder der Prüfungskommission sind verpflichtet, über die Vorgänge bei der Prüfungsberatung Verschwiegenheit zu bewahren.
(9) Ein Anspruch der Prüfungskandidatinnen und -kandidaten auf eine bestimmte personelle Zusammensetzung der Prüfungskommission besteht nicht.

**§ 17 Meldung und Zulassung zur Prüfung**

(1) Bis zum Ende des sechzehnten Monats des Vorbereitungsdienstes stellen die Prüfungskandidatinnen und -kandidaten einen Antrag auf Zulassung zur Zweiten Kirchlichen Prüfung. Diese Meldung ist über die Leitung der Fachseminare an das Kirchliche Prüfungsamt zu richten.
(2) Die Prüfungskandidatinnen und -kandidaten reichen mit dem Antrag auf Zulassung folgende Unterlagen ein:
   a) Eine Übersicht über die außerunterrichtlichen Tätigkeiten im Schuldienst seit Beginn des Vorbereitungsdienstes. Entsprechendes gilt für die Teilnehmenden des pastoralen Dienstes sowie für die Priesteramtskandidaten.
   b) Den Nachweis über die Teilnahme an einem Kurs zur Prävention sexualisierter Gewalt.
   c) Den Nachweis über die erfolgreiche Teilnahme an einem Erste-Hilfe-Kurs.
   d) Den mit der Schulleitung abgestimmten Termin und die entsprechende Lerngruppe für die unterrichtspraktische Prüfung.
   e) Das gewünschte Kernthema oder Themenfeld für die unterrichtspraktische Prüfung.
   f) Den thematischen Rahmen für die mündliche Prüfung.
(3) Über den Antrag auf Zulassung entscheidet das Kirchliche Prüfungsamt.
(4) Die Prüfungskandidatinnen und -kandidaten werden zur Zweiten Kirchlichen Prüfung zugelassen, wenn die erreichte Ausbildungsnote (§ 11) mindestens 4,00 lautet und die nach § 17 Abs. 2 erforderlichen Unterlagen vorgelegt werden. Lautet die Ausbildungsnote (§ 11) schlechter als 4,00 oder werden die nach § 17 Abs. 2 erforderlichen Unterlagen auch bei einer Nachfrist von 14 Tagen nicht vorgelegt und trifft die potentiellen Prüfungskandidatinnen und -kandidaten an der Nicht-einreichung der Unterlagen ein Verschulden, so gilt die Zweite Kirchliche Prüfung als nicht bestanden. Sie darf nach Maßgabe des § 24 einmal wiederholt werden.
(5) Über die Zulassung erhalten die Prüfungskandidatinnen und -kandidaten sowie die Mitglieder der Prüfungskommission einen schriftlichen Bescheid.

**§ 18 Gäste**

(1) Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist an staatlichen Schulen oder an Schulen, die sich nicht in Trägerschaft des Erzbistums befinden, als Zuhörerin oder als Zuhörer bei der unterrichtspraktischen und der mündlichen Prüfung mit Ausnahme der Phase der Notenfindung zugelassen.
(2) Anderen Gästen kann die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Prüfungskommission gestatten zuzuhören, sofern die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat vor Beginn der jeweiligen Prüfung keinen Einspruch erhebt.
(3) Wenn die ordnungsgemäße Durchführung der Prüfung gefährdet ist, kann die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Prüfungskommission Zuhörerinnen oder Zuhörer auch während der unterrichtspraktischen oder mündlichen Prüfung von der weiteren Teilnahme ausschließen.
(4) Gäste sind weder prüfungs- noch stimmberechtigt.

## § 19 Unterrichtspraktische Prüfung

(1) Die Unterrichtsprüfung dauert in der Regel eine Unterrichtsstunde.
(2) Die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat legt im Benehmen mit der Ausbildungsschule und der Fachseminarleiterin oder dem Fachseminarleiter aus dem Rahmenplan das Kernthema oder den Themenbereich, die Lerngruppe, die Zeit und den Ort fest und teilt die Daten schriftlich über die Fachseminarleiterin oder den Fachseminarleiter dem Kirchlichen Prüfungsamt mit. Das Kirchliche Prüfungsamt bestätigt die Daten und stellt sicher, dass das bestätigte Kernthema oder der bestätigte Themenbereich der Prüfungskandidatin oder dem Prüfungskandidaten drei Unterrichtstage vor der praktischen Unterrichtsprüfung ausgehändigt wird. Dazu werden die Unterlagen im Erzbischöflichen Ordinariat – Dezernat Schule, Hochschule und Erziehung – bereitgestellt. Den Mitgliedern der Prüfungskommission ist Ort, Zeit und Aufgabe spätestens einen Tag vor der Prüfung bekannt zu geben.
(3) Sechzig Minuten vor Beginn der unterrichtspraktischen Prüfung legt die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat jedem Mitglied der Prüfungskommission sowie den zugelassenen Gästen (§ 18) einen schriftlichen Unterrichtsentwurf vor; ein unterschriebenes Exemplar ist zur Prüfungsakte zu nehmen. Von der Prüfungskommission ist die sprachliche Qualität des Unterrichtsentwurfs in die Bewertung einzubeziehen.
(4) Vor Beginn der unterrichtspraktischen Prüfung ist die gesundheitliche Prüfungsfähigkeit der Prüfungskandidatin oder des Prüfungskandidaten durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Prüfungskommission festzustellen. Bei Prüfungsunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen ist unverzüglich ein ärztliches Attest vorzulegen.
(5) Die Prüfungskommission bildet sich in einer Unterrichtsstunde der Prüfungskandidatin oder des Prüfungskandidaten aufgrund der Durchführung der Unterrichtsstunde und in einem anschließenden Analysegespräch mit ihr oder ihm ein Urteil über die unterrichtspraktische Leistung der Prüfungskandidatin oder des Prüfungskandidaten, das in einer Note endet. Dabei ist die Unterrichtsdurchführung stärker zu berücksichtigen als die Planung, die Analyse und das Analysegespräch.
(6) Die Prüfungskommission ermittelt nach § 21 die Note für die unterrichtspraktische Prüfung mit Stimmenmehrheit. Eine Stimmenthaltung ist nicht zulässig. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden der Prüfungskommission.
(7) Ist die unterrichtspraktische Prüfung mit „mangelhaft“ oder „ungenügend“ bewertet worden, wird die Prüfung abgebrochen. Sie gilt als nicht bestanden.
(8) Bei schuldhaftem Ausbleiben der Prüfungskandidatin oder des Prüfungskandidaten zur unterrichtspraktischen Prüfung gilt die Prüfung mit diesem Tag als nicht bestanden.

## § 20 Mündliche Prüfung

(1) Die mündliche Prüfung wird in Form eines Kolloquiums im Anschluss an die unterrichtspraktische Prüfung durchgeführt. Sie erstreckt sich auf die in § 13 Abs. 2 Buchstabe a bis d bezeichneten Prüfungsgegenstände. Die Aufgaben sollen auf den Theorie-Praxis-Bezug zielen, Problembezug haben und eine bewertbare Darstellung ermöglichen.
(2) Die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Prüfungskommission gibt der Prüfungskandidatin oder dem Prüfungskandidaten zu Beginn der mündlichen Prüfung Gelegenheit zu einer kurzen thematischen Einführung.
(3) Die mündliche Prüfung dauert 20 Minuten.
(4) Die Prüfungskommission bewertet die in der mündlichen Prüfung erbrachten Leistungen der Prüfungskandidatin oder des Prüfungskandidaten hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen Fundierung, der Komplexität der Problemdarstellung, des fachlichen Gehalts der Ausführungen, der Folgerichtigkeit der Gedankenführung, der Eigenständigkeit des Urteils und der Kommunikationsfähigkeit abschließend mit einer Note gemäß § 21.
(5) Die Prüfungskommission ermittelt die Note für die mündliche Prüfung mit Stimmenmehrheit. Eine Stimmenthaltung ist nicht zulässig. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der Vorsitzenden oder des Vorsitzenden der Prüfungskommission.

## § 21 Ergebnis und Niederschrift

(1) Die einzelnen Prüfungsleistungen sind mit einer der folgenden Noten zu bewerten:

| | | |
|---|---|---|
| sehr gut (1) | = | eine Leistung, die den Anforderungen in besonderem Maße entspricht; |
| gut (2) | = | eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht; |
| befriedigend (3) | = | eine Leistung, die im Allgemeinen den Anforderungen entspricht; |
| ausreichend (4) | = | eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht; |
| mangelhaft (5) | = | eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass die notwendigen Grundkenntnisse vorhanden sind und die Mängel in absehbarer Zeit behoben werden könnten; |
| ungenügend (6) | = | eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht und bei der selbst die Grundkenntnisse so lückenhaft sind, dass die Mängel in absehbarer Zeit nicht behoben werden könnten. |

(2) Die Prüfungskommission ermittelt das Ergebnis der Zweiten Kirchlichen Prüfung auf zwei Dezimalstellen aus der durch sechs geteilten Summe
   a) der zweifach gewichteten Ausbildungsnote,
   b) der dreifach gewichteten Note der unterrichtspraktischen Prüfung und
   c) der einfach gewichteten Note der mündlichen Prüfung.

(3) Das Gesamtergebnis der Zweiten Kirchlichen Prüfung lautet bei einem Notendurchschnitt von

| | | |
|---|---|---|
| 1,00 bis einschließlich 1,49 | = | „sehr gut bestanden“, |
| 1,50 bis einschließlich 2,49 | = | „gut bestanden“, |
| 2,50 bis einschließlich 3,49 | = | „befriedigend bestanden“, |
| 3,50 bis einschließlich 4,00 | = | „ausreichend bestanden“. |

(4) Die Zweite Kirchliche Prüfung ist nicht bestanden, wenn die Gesamtnote nicht mindestens „ausreichend“ (4,00) lautet.

(5) Über den Prüfungshergang ist eine Niederschrift aufzunehmen. In dieser sind enthalten:
   a) Datum und Uhrzeit der Prüfung,
   b) die Namen der Prüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten,
   c) die Namen der Mitglieder der Prüfungskommission,
   d) die in das Gesamtergebnis einzubeziehende Ausbildungsnote (§ 11),
   e) der dokumentierte Verlauf der Unterrichtsstunde,
   f) die Analyse der Unterrichtsstunde durch die Prüfungskandidatin oder den Prüfungskandidaten sowie das Analysegespräch,
   g) der thematische Rahmen und der dokumentierte Verlauf der mündlichen Prüfung,
   h) die Bewertung der unterrichtspraktischen (§ 19) und der mündlichen (§ 20) Prüfung,
   i) das Gesamtergebnis mit den tragenden Erwägungen,
   j) besondere Vorkommnisse.

(6) Die Niederschrift ist von den Mitgliedern der Prüfungskommission zu unterzeichnen.

(7) Über das Ergebnis der Zweiten Kirchlichen Prüfung unterrichtet die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Prüfungskommission die Prüfungskandidatin oder den Prüfungskandidaten nach Erstellung der von allen Mitgliedern der Prüfungskommission unterschriebenen Niederschrift.

(8) Die schriftliche Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses erfolgt durch das Kirchliche Prüfungsamt, bei nicht bestandener Prüfung zusammen mit der Bekanntgabe der Entscheidung über die Verlängerung des Vorbereitungsdienstes gemäß § 24 Absatz 2 und bei endgültig nicht bestandener Prüfung unverzüglich nach Abschluss des Prüfungsverfahrens.

## § 22 Rücktritt von der Prüfung

(1) Bei Vorliegen eines schwerwiegenden Grundes kann der Prüfungskandidatin oder dem Prüfungskandidaten auf schriftlichen Antrag der Rücktritt von der Prüfung oder einer Prüfungsleistung gestattet werden. Im Krankheitsfall kann die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses verlangt werden. Über den Antrag und über die Festlegung eines neuen Prüfungstermins entscheidet das Kirchliche

Prüfungsamt. Eine bereits erbrachte Prüfungsleistung bleibt erhalten. Noch nicht erbrachte Prüfungsleistungen sind mit anderer Themenstellung zu erbringen.

(2) Tritt die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat ohne Genehmigung von der Prüfung oder einer Prüfungsleistung zurück, so gilt sie als nicht bestanden. Die Entscheidung trifft die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Prüfungskommission.

(3) Versäumt die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat schuldhaft einen Prüfungstermin, so gilt die Prüfung als nicht bestanden. Liegt kein Verschulden vor, so wird die Prüfung fortgesetzt, die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Prüfungskommission setzt ggf. einen neuen Prüfungstermin fest.

(4) Bei Wiederaufnahme des Vorbereitungsdienstes innerhalb der nächsten drei Jahre wird das Prüfungsverfahren an der Stelle wieder aufgenommen, an der es unterbrochen wurde. Die Dauer des Vorbereitungsdienstes in dem Fall der Wiederaufnahme richtet sich nach der Anzahl der noch zu erbringenden Prüfungsleistungen. Die Entscheidung trifft das Kirchliche Prüfungsamt.

**§ 23 Täuschungsversuch und sonstiges Fehlverhalten**

(1) Mit der Zulassung zur Zweiten Kirchlichen Prüfung ist die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat darüber zu belehren, welche Hilfsmittel erlaubt und dass die Prüfungsleistungen selbstständig zu erbringen sind.

(2) Über die Feststellung und die Folgen eines Fehlverhaltens der Prüfungskandidatin oder des Prüfungskandidaten, namentlich eines Täuschungsversuchs, entscheidet die entsprechende Prüfungskommission durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden. Je nach Schwere des Fehlverhaltens kann die Wiederholung einer Prüfungsleistung oder mehrerer Prüfungsleistungen angeordnet werden oder die Prüfung oder der Prüfungsteil für nicht bestanden erklärt werden. Die nahezu wörtliche Wiedergabe fremder Texte, wenn die fremde Herkunft der dort enthaltenen Gedanken oder Argumentationen nicht von der zu prüfenden Person kenntlich gemacht wird, gilt als Täuschungsversuch.

(3) In besonders schweren Fällen von Fehlverhalten kann eine Wiederholungsprüfung durch das Kirchliche Prüfungsamt ausgeschlossen werden.

(4) Auch nach Aushändigung des Zeugnisses über das Bestehen der Zweiten Kirchlichen Prüfung kann diese für nicht bestanden erklärt werden, sofern die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat getäuscht hat, jedoch nur innerhalb einer Frist von fünf Jahren seit Ausstellung des Zeugnisses, soweit entsprechende Tatsachen erst nach Ausstellung des Zeugnisses bekannt werden. Die Entscheidung trifft das Kirchliche Prüfungsamt.

**§ 24 Wiederholungsprüfung**

(1) Die Prüfung kann bei Nichtbestehen einmal wiederholt werden.

(2) Für das Ablegen der Wiederholungsprüfung ist in dem Fall einer unternommenen und gemäß § 21 nicht bestandenen Zweiten Kirchlichen Prüfung der Vorbereitungsdienst zu verlängern. Über die Dauer der erforderlichen Verlängerung entscheidet das Kirchliche Prüfungsamt im Benehmen mit der Fachseminarleiterin oder dem Fachseminarleiter. Die Verlängerung soll mindestens sechs und höchstens zwölf Monate betragen. Während der Verlängerung gilt eine Prüfungskandidatin oder ein Prüfungskandidat als in die Prüfung eingetreten. Das Kirchliche Prüfungsamt teilt der Prüfungskandidatin oder dem Prüfungskandidaten die Verlängerungsdauer mit.

(3) In den Fällen einer gemäß § 17 Abs.4, § 19 Abs.6 und 8, § 22 Abs. 2 und 3 sowie § 23 Abs. 2 und 4 nicht bestandenen Zweiten Kirchlichen Prüfung ist der Vorbereitungs-dienst nicht zu verlängern. Auf Antrag des Prüflings kann die Zweite Kirchliche Prüfung innerhalb von drei Jahren außerhalb des 18-monatigen Ausbildungszeitraums wiederholt werden. Das Kirchliche Prüfungsamt stellt sicher, dass die notwendige Mitwirkung von Fachseminar und Schulen zur Erbringung und Bewertung der Prüfungsleistungen erfolgt.

**§ 25 Widerspruch**

Gegen die Entscheidung der Prüfungskommission kann die Geprüfte oder der Geprüfte innerhalb eines Monats, nachdem ihr oder ihm die Prüfungsentscheidung bekannt gegeben worden ist, Widerspruch einlegen. Der Widerspruch ist schriftlich an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kirchlichen Prüfungskommission zu richten; nach Würdigung der vorgetragenen Gründe wird geprüft, ob dem

Widerspruch abgeholfen werden kann. Kann dem Widerspruch nicht abgeholfen werden, wird der Widerspruch an das Kirchliche Prüfungsamt weitergeleitet. Nach Überprüfung des Sachverhalts und Würdigung der vorgetragenen Gründe des Widerspruchsführers entscheidet das Kirchliche Prüfungsamt abschließend über den Widerspruch.

**§ 26 Zeugnis und Bescheid**

(1) Mit der mündlichen Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses wird die Zweite Kirchliche Prüfung für die Erteilung des katholischen Religionsunterrichts im Erzbistum Berlin (vgl. §13) abgeschlossen.
(2) Hat die Prüfungskandidatin oder der Prüfungskandidat die Zweite Kirchliche Prüfung bestanden, so erhält sie oder er ein Zeugnis über die endgültige Lehrbefähigung für das Fach Katholische Religionslehre (vgl. § 13) mit dem zusammenfassenden Urteil über die Prüfung. Es ist von einem Mitglied des Kirchlichen Prüfungsamtes zu unterschreiben.
(3) Über die nicht bestandene Zweite Kirchliche Prüfung wird eine Bescheinigung durch das Kirchliche Prüfungsamt ausgestellt.

**§ 27 Unterstützungseinsatz**

In der Zeit zwischen der mündlichen Bekanntgabe des Ergebnisses der bestandenen Zweiten Kirchlichen Prüfung und dem Tag der Aushändigung des Zeugnisses kann die kirchliche Lehrkraft i.VD durch das Dezernat Schule, Hochschule und Erziehung vertreten durch die Abteilung Religionsunterricht mit der Erteilung von zusätzlichem Religionsunterricht beauftragt werden.

**§ 28 Übergangsvorschriften**

(1) Diese Verordnung gilt erstmals für Teilnehmerinnen und Teilnehmer (vgl. § 2), die ab 1. August 2018 den Vorbereitungsdienst aufnehmen.
(2) Für Teilnehmerinnen und Teilnehmer (vgl. § 2), die bis zum 31. Juli 2018 den Vorbereitungsdienst aufgenommen haben, finden die Ordnung über den Vorbereitungsdienst im Fach Katholische Religionslehre nach Abschluss des Bachelorstudiengangs Schulische Religionspädagogik an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin und vergleichbarer Ausbildungsabschlüsse (VorbD/AO.Kath.RL) sowie die Ordnung der Zweiten Kirchlicher Prüfung für Lehrkräfte im Fach Katholische Religionslehre (VorbD/PO-Kath.RL) in den jeweiligen Fassungen vom 1. Januar 2012 weiterhin Anwendung.

**§ 29 Inkrafttreten**

Diese Ordnung über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Kirchliche Prüfung (OVD-RU) tritt nach der Verkündigung im Amtsblatt des Erzbistums Berlin zum 1. August 2018 in Kraft.

Berlin, den 16.05.2018

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

A 1237 B

# AMTSBLATT

## DES ERZBISTUMS BERLIN

BERLIN, DEN 1. JULI 2018 90. JAHRGANG, NR. 7

### Inhalt

Seite

**Der Erzbischof von Berlin**
Nr. 93 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raumes Spandau-Süd ..... 52
Nr. 94 Inkraftsetzung der Satzung sowie der Wahlordnung für die Gemeinderäte und die Pfarreiräte im Erzbistum Berlin ..... 52
Nr. 95 Inkraftsetzung der Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 15. März 2018 ..... 52
Nr. 96 Beschluss der Regionalkommission Ost vom 14.12.2017 ..... 52

**Erzbischöfliches Ordinariat**
Nr. 97 Friedhofsordnung und Gebührensatzung der Katholischen Kirchengemeinde St. Bonifatius in Bergen auf Rügen ..... 53
Nr. 98 Todesfälle ..... 53
Nr. 99 Personalia ..... 53

**Kirchliche Mitteilungen**
Nr. 100 Europaweites Glockenläuten anlässlich des Internationalen Friedenstages am 21.09.2018 ..... 54
Nr. 101 Kurse der Theologischen Fortbildung Freising: September bis November 2018 ..... 54
Nr. 102 Warnung ..... 55

Seite

**Anlagen:**

**Satzung für die Gemeinderäte und die Pfarreiräte im Erzbistum Berlin**

**Wahlordnung für die Gemeinderäte und die Pfarreiräte im Erzbistum Berlin**

**Beschlüsse der Bundeskommission 1/2018 am 15. März 2018 in Bad Hersfeld**

**Beschluss der Regionalkommission Ost vom 14.12.2017**

**Friedhofsordnung der Katholischen Kirchengemeinde „St. Bonifatius“ in Bergen auf Rügen**

**Gebührensatzung für den Friedhof der katholischen Kirchengemeinde „St. Bonifatius“ in Bergen auf Rügen**

## Der Erzbischof von Berlin

### Nr. 93 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raumes Spandau-Süd

Nach Anhörung der Beteiligten wird Folgendes bestimmt:

1) Die Pfarreien Mariä Himmelfahrt, Berlin-Kladow, St. Markus, Berlin-Falkenhagener Feld, St. Wilhelm, Berlin-Spandau, mit allen Orten kirchlichen Lebens werden als gemeinsamer Pastoraler Raum errichtet.

2) Der Pastorale Raum wird bis zur Gründung der neuen Pfarrei als Pastoraler Raum Spandau-Süd bezeichnet.

3) Das Leitungsteam der Entwicklungsphase des Pastoralen Raumes wird durch ein gesondertes Dekret ernannt.

4) Die Entwicklungsphase des Pastoralen Raumes beginnt am 30. Mai 2018 und dauert in der Regel drei Jahre.

Dieses Dekret wird vollzogen mit Wirkung vom 30. Mai 2018.

Berlin, 30. Mai 2018
B 00478/2018
mw/ne
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dr. Achim Faber
Cancellarius Curiae

### Nr. 94 Inkraftsetzung der Satzung und der Wahlordnung für die Gemeinderäte und die Pfarreiräte im Erzbistum Berlin

Die Satzung und die Wahlordnung für die Gemeinderäte und die Pfarreiräte im Erzbistum Berlin wurden mit Datum vom 15.06.2018 unterzeichnet und treten am 1. Juli 2018 in Kraft. Der Wortlaut ist im Einzelnen in den Anlagen zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlagen sind Bestandteil des Amtsblattes.

Berlin, 15.06.2018

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

### Nr. 95 Inkraftsetzung der Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 15. März 2018

Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes hat am 15. März 2018 Beschlüsse betreffend die Anlagen 2e und 21a zu den AVR getroffen.

Der Wortlaut der Beschlüsse ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblattes.

Hiermit setze ich die Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 15. März 2018 für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 1. Juni 2018
B 00586/2018
Ba/jm

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

### Nr. 96 Beschluss der Regionalkommission Ost vom 14.12.2017

Die Regionalkommission Ost folgt dem Vorschlag des Vermittlungsausschusses zur Regelung mehrerer Anträge von Mitarbeiterseite und Dienstgeberseite.

Der Wortlaut des Beschlusses ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblattes.

Hiermit setze ich den Beschluss der Regionalkommission Ost für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 15.06.2018
B 00668/2018
Ba/jm

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

## Erzbischöfliches Ordinariat

### Nr. 97 Friedhofsordnung und Gebührensatzung der Katholischen Kirchengemeinde St. Bonifatius in Bergen auf Rügen

Die Friedhofsordnung sowie die Gebührensatzung treten aufgrund des Beschlusses des Kirchenvorstandes der katholischen Kirchengemeinde St. Bonifatius in Bergen auf Rügen vom 07.05.2018 und nach kirchenaufsichtlicher Genehmigung sowie mit Veröffentlichung im Amtsblatt des Erzbistums Berlin zum 01.07.2018 in Kraft.

Bergen, 07.05.2018
Siegel

Der Kirchenvorstand der katholischen Kirchengemeinde St. Bonifatius in Bergen auf Rügen

Kirchenaufsichtlich genehmigt am 18.06.2018
Matrikel-Nr. A21675
Siegel

Pater Manfred Kollig SSCC
Generalvikar

Der Wortlaut der Dokumente ist im Einzelnen in den Anlagen zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlagen sind Bestandteil des Amtsblattes.

### Nr. 98 Todesfälle

Die Rubrik 98 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

### Nr. 99 Personalia

Die Rubrik 99 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 99 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern
mit allen Orten kirchlichen Lebens umfasst, beauftragt (S. 197, 198, 199).

Die Rubrik 99 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

## Kirchliche Mitteilungen

### Nr. 100 Europaweites Glockenläuten anlässlich des Internationalen Friedenstages am 21.09.2018

Das Deutsche Nationalkomitee Denkmalschutz und der Deutsche Städtetag laden ein, sich am europaweiten Glockenläuten anlässlich des Internationalen Friedenstages am 21. September 2018 in der Zeit von 18 Uhr bis 18:15 Uhr zu beteiligen. Um der Entscheidung des Ständigen Rates der Bischöfe von 2015, dass nämlich ein Glockenläuten nur im gottesdienstlichen Kontext möglich und daher von einem überdiözesanen Glockenläuten aus rein historischem oder politischen Anlass abzusehen ist, zu entsprechen und um die gottesdienstliche Bedeutung des Läutens zu unterstreichen, wird das Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken kostenfrei passendes liturgisches Material zur Verfügung stellen, um zu einem örtlichen Gebet des Friedens und des christlichen Zeugnisses einzuladen. Das Material steht Ende Mai als Download auf der Webseite www.herkunft-hat-zukunft.eu bereit und wird zudem an alle katholischen Gemeinden verschickt.

Das Bonifatiuswerk beteiligt sich am Europäischen Kulturerbejahr mit einem vielfältigen Angebot und Materialien, die den christlichen Wurzeln Europas auf die Spur gehen. Dieses und weitere Informationen finden Sie ebenfalls auf der Seite www.herkunft-hat-zukunft.eu.

### Nr. 101 Kurse der Theologischen Fortbildung Freising: September bis November 2018

Die Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung Freising finden in Abstimmung mit den diözesanen Fortbildungsabteilungen statt und ergänzen deren Programmangebot.

Hier können Seelsorger/innen Zusatzqualifikationen und Zusatzausbildungen erwerben, die sie auf besondere pastorale Aufgaben vorbereiten. Darüber hinaus werden Seminare und Studientage angeboten, die die unterschiedlichen Erfahrungen der Teilnehmenden nutzen, um die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse zu ergänzen und zu vertiefen.

**Kontakt:**
Fort- und Weiterbildung Freising
Telefon: 08161 88540-0
E-Mail: fwb@dombergcampus.de
Informationen und Anmeldung bitte über unsere Hompage: www.dombergcampus.de

**Schöne neue Welt. Wie die Digitalisierung die Welt verändert!**
Di 25.09.2018, 09:30 Uhr bis Do, 27.09.2018, 13 Uhr

| | |
|---|---|
| Referentinnen: | Dr. Brigitte Fuchs, Harburg,<br>Yvonne Hofstetter, Zolling |
| Anmeldung: | bis 25.08.2018 |

**Kirche trifft Kunst. Im Spannungsfeld von autonomer und beauftragter Kunst**
Mo 08.10.2018, 18 Uhr bis Do 11.10.2018, 13 Uhr

| | |
|---|---|
| Referent: | Dr. Michael Schmid, Augsburg |
| Leitung: | Dr. Anton Schuster, Augsburg |
| Anmeldung: | bis 08.09.2018 |

**Menschen schützen, Strukturen gestalten**
Modul 1 einer dreiteiligen Weiterbildung im Bereich Prävention
Mo 22.10.2018, 15 Uhr bis Do 25.10.2018, 13 Uhr

| | |
|---|---|
| Leitung: | Mary Hallay-Witte, Hamburg<br>Gabriele Siegert, Eichstätt |
| Anmeldung: | bis 20.09.2018 |

**Atelier Literatur und Religion**
In Kooperation mit dem Theologisch-pastoralen Bildungsinstitut deutschschweizerischer Bistümer
Di, 23.10.2018, 15 Uhr bis Fr. 26.10.2018, 13 Uhr

| | |
|---|---|
| Referent: | Prof. Dr. Georg Langenhorst, Wendelstein; Christian Lehnert, Leipzig |
| Leitung: | Dr. Christoph Gellner, Luzern |
| Anmeldung; | bis 23.09.2018 |

**Fehlerfreundlich. Die heilsame Wirkung der Biografiearbeit**
Modul 3 der Weiterbildung „Biografiearbeit und Seelsorge“
Mo 05.11.2018,15 Uhr bis Mi 7.11.2018,17 Uhr

| | |
|---|---|
| Referent: | Konrad Haberger, Hauzenberg |
| Anmeldung: | bis 05.10.2018 |

**Die Organisation entwickeln. Change Management ist eine zentrale Führungsaufgabe**
Mo 19.11.2018, 15 Uhr bis Mi 21.11.2018, 13 Uhr

| | |
|---|---|
| Referenten: | Dr. Franz Lummer, Hauzenberg<br>Franz Stadlberger, Sulzbach-Ruhstorf |
| Anmeldung; | bis 19.10.2018 |

**Nr. 102 Warnung**

Der Apostolische Nuntius, Erzbischof Dr. Nikola Eterovic, warnt im Auftrag des Staatssekretariates vor einem gewissen [redacted] [redacted] haitianischer Staatsangehöriger, der in Frankreich auffällig wurde, nachdem er dort nach einer pastoralen Aufgabe nachsuchte.

Hierfür legte er ein gefälschtes Schreiben der Kongregation für die Glaubenslehre vor, worin sowohl seine Weihe in der Altkatholischen Kirche, wie auch die Konversion zur Katholischen Kirche bescheinigt und begrüßt wird. Mittlerweile wurde Herr [redacted] vom Generalvikar der Diözese Cambrai bei den französischen Behörden angezeigt.

Erzbischöfliches Ordinariat: Pater Manfred Kollig SSCC, Generalvikar
Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Druck: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin

# Beschlüsse
# der Bundeskommission 1/2018
# am 15. März 2018 in Bad Hersfeld

## A.

## Anlage 2e zu den AVR
## Zulage für Mitarbeiter im Rettungsdienst, die mit der elektronischen Einsatzdokumentation befasst sind

I. In Anlage 2e zu den AVR wird in Abschnitt II der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 4b bis 8 die folgende neue Nr. 12 eingefügt:
„12 Mitarbeiter als Beauftragte der elektronischen Einsatzdokumentation erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von monatlich 90,00 Euro, sofern ihnen diese Aufgabe vom Dienstgeber schriftlich übertragen wurde.“

II. In Anlage 2e zu den AVR wird der neuen Nr. 12 der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 4b bis 8 des Abschnitts II die folgende neue Hochziffer 1 hinzugefügt:

„[1] Diese Bestimmung findet ausschließlich im Gebiet der Regionalkommission Bayern Anwendung.“

III. Inkrafttreten

Die Änderungen treten zum 1. Januar 2018 in Kraft.

## B.

## Anlage 21a zu den AVR
## Erweiterung des Geltungsbereichs sowie Überleitungsregelungen

I. Änderungen in Anlage 21a zu den AVR

a. § 1 Abs. 1 wird wie folgt neu gefasst:

„(1) Diese Anlage gilt für Lehrkräfte, die in

a) Altenpflege-, Krankenpflege-, Krankenpflegehilfe-, Kinderkrankenpflege- und Hebammenschulen sowie

b) sonstigen Schulen, soweit sie nicht unter Anlage 21 zu den AVR fallen,

beschäftigt sind.“

„Anmerkung zu § 1 Abs. 1:
Die Anlage 21a zu den AVR findet keine Anwendung auf Lehrkräfte an Schulen, die nach den jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen über die Förderung von Privatschulen refinanziert werden und deren Dienstverhältnis bereits vor dem 1. August 2007 bei dem Dienstgeber begonnen hat.“

b. § 2 wird wie folgt gefasst:

„Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 1 richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang A dieser Anlage.“

c. § 4 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen sechs Stufen.“

d. § 4 Abs. 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) [1]Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 5 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,
− Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

[2]Die bis zum 31. Dezember 2017 in Stufe 5 verbrachte Zeit wird berücksichtigt.

Anmerkung zu § 4 Abs. 4:
Besitzstandszulagen, die sich aus der Anwendung des Anhang B der Anlage 21a zu den AVR ergeben haben, werden aus Anlass der Änderung der Anlage 21a zu den AVR nicht gekürzt.“

II. Änderungen in Anhang A der Anlage 21a zu den AVR:

a. Die Überschrift über der Tabelle wird wie folgt gefasst:

„Vergütungsgruppen für Lehrkräfte nach der Anlage 21a zu den AVR“.

b. Es wird eine Entgeltgruppe 9 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„E 9 Mitarbeiter ohne abgeschlossene Hochschulbildung in der Tätigkeit von Lehrkräften“.

c. In den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen wird folgende Anmerkung nach der Überschrift vor der Anmerkung „Wissenschaftliche Hochschulbildung“ eingefügt:

„Entsprechende Zusatzqualifikation
[1]Eine entsprechende Zusatzqualifikation liegt vor, wenn eine Weiterbildung zum/zur Unterrichtspfleger/in, Lehrhebamme/-entbindungspfleger erfolgreich abgeschlossen wurde. [2]Bei Lehrkräften, die nicht von Satz 1 erfasst sind, liegt eine entsprechende Zusatzqualifikation vor, wenn mindestens 720 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer Unterricht innerhalb von zwei Jahren und bei berufsbegleitender Ausbildung innerhalb von längstens drei Jahren vermittelt worden sind.“

III. Neuer Anhang C zur Anlage 21a zu den AVR

Es wird ein Anhang C zur Anlage 21a zu den AVR mit folgendem Inhalt eingefügt:

„Überleitungs- und Besitzstandsregelung

Präambel

Zum 1. Januar 2018 ist der Geltungsbereich der Anlage 21a zu den AVR erweitert worden. Ziel dieser Regelung ist die Überleitung von Mitarbeitern in Anlage 21a zu den AVR, die seit dem 1. Januar 2018 unter den Geltungsbereich der Anlage 21a zu den AVR fallen.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Überleitung gilt für

a) Alten- und Krankenpfleger sowie Hebammen/Entbindungspfleger ohne Zusatzqualifikation in der Tätigkeit von Lehrkräften sowie

b) Mitarbeiter, die an Schulen im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchstabe b) der Anlage 21a zu den AVR beschäftigt sind,

die am 31. Dezember 2017 in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 2018 im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses.

(2) [1]Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages sowie bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs der AVR. [2]Unterbrechungen von bis zu einem Monat bzw. der Dauer der Schulferien sind unschädlich.

§ 2 Überleitung

[1]Mitarbeiter nach § 1 Abs. 1 werden so in die Anlage 21a zu den AVR übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen in der Tätigkeit als Lehrkraft im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen katholischen Bereich beschäftigt waren, nach § 2 und § 4 der Anlage 21a zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären. [2]Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages sowie bei Dienstgeberwechsel. [3]Unterbrechungen von bis zu einem Monat bzw. der Dauer der Schulferien sind unschädlich.

§ 3 Besitzstandsregelungen

(1) Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am 1. Januar 2018 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.

(2) [1]Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung (Absatz 3) und dem Jahresentgelt (Absatz 4), jeweils geteilt durch 12, errechnet. [2]Dabei sind Vergütungsveränderungen durch Beschlüsse nach § 14 AK-Ordnung nicht zu berücksichtigen.

(3) [1]Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12-fache der am 31. Dezember 2017 zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich des Leistungsentgelts gemäß § 15 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR und der Jahressonderzahlung gemäß § 16 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR bzw. der Weihnachtszuwendung gemäß Abschnitt XIV der Anlage 1 zu den AVR sowie dem Urlaubsgeld gemäß Anlage 14 zu den AVR. [2]Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Vorschrift gehören:

- Bei Mitarbeitern, die aus den Anlagen 31 und 32 zu den AVR übergeleitet werden, das Tabellenentgelt gemäß § 12 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR, die Besitzstandszulagen gemäß Anhang E der Anlage 31 und Anhang F der Anlage 32 zu den AVR sowie weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

- Bei Mitarbeitern, die aus der Anlage 2 zu den AVR übergeleitet werden, die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1 zu den AVR, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die Besitzstandszulagen gemäß Anlage 1b zu den AVR sowie weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

(4) Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am 1. Januar 2018 zustehenden Tabellenentgelts gemäß § 3 der Anlage 21a zu den AVR zuzüglich der Jahressonderzahlung gemäß § 6 der Anlage 21a zu den AVR

(5) Ruht das Dienstverhältnis oder wird eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (gemäß § 15 Abs. 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) ausgeübt, sind Monatsvergütung bzw. Monatsentgelt (Absatz 3) und das Tabellenentgelt (Absatz 4) so zu berechnen, als ob der Mitarbeiter im Januar 2018 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Teilzeitbeschäftigung bzw. dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

(6) [1]Verringert sich nach dem 1. Januar 2018 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters, reduziert sich seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. [2]Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstandszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf. [3]Diese Regelung ist entsprechend anzuwenden auf Mitarbeiter, deren Arbeitszeit am 1. Januar 2018 befristet verändert ist.

(7) [1]Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gemäß Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstandszulage nach Absatz 2 und Absatz 3 einfließen, werden als Anteil der Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. [2]Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend. [3]Dieser Absatz findet auch Anwendung auf solche kinderbezogenen Entgeltbestandteile, die in die Berechnung der Besitzstandszulagen gemäß Anhang E der Anlage 31 und Anhang F der Anlage 32 zu den AVR eingeflossen sind.

§ 4 Überforderungsklausel

(1) Soweit bei einem Vergleich der Gesamtpersonalkosten vor und nach der Überleitung umstellungsbedingte Mehrkosten von mindestens 2,5 v. H. entstehen, kann der Dienstgeber den Überleitungsgewinn von Mitarbeitern, deren Jahresentgelt nach § 3 Abs. 4 die Vergleichsjahresvergütung nach § 3 Abs. 3 übersteigt, gemäß den nachfolgenden Vorgaben zeitlich strecken.

(2) Die Gesamtpersonalkosten errechnen sich aus den Bruttopersonalkosten der Mitarbeiter der Einrichtung und den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung.

(3) [1]Bei der Ermittlung der Mehrkosten sind ausschließlich die Steigerungen der Gesamtpersonalkosten der Einrichtung zu berücksichtigen, die unmittelbar durch die Überleitung von Mitarbeitern in die Anlage 21a zu den AVR entstehen. [2]Mehrkosten, die durch Neueinstellungen von Mitarbeitern und durch strukturelle Veränderungen bei Mitarbeitern, die nicht in die Anlage 21a zu den AVR überführt wurden (Stufenaufstiege, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstiege, Kinderzulagen oder andere Zulagen), entstehen, bleiben bei der Ermittlung der Mehrkosten unberücksichtigt. [3]Administrative Mehrkosten, die durch die Überleitung entstehen, bleiben ebenfalls unberücksichtigt.

(4) [1]Der Überleitungsgewinn des einzelnen Mitarbeiters errechnet sich aus einem Vergleich des Jahresentgelts nach § 3 Abs. 4 und der Vergleichsjahresvergütung nach § 3 Abs. 3. [2]Der Überleitungsgewinn wird anschließend durch die Vergleichsjahresvergütung geteilt und das Ergebnis mit hundert multipliziert. [3]Daraus ergibt sich die prozentuale Vergütungssteigerung des einzelnen Mitarbeiters.

(5) [1]Die Möglichkeit der zeitlichen Streckung besteht nur bei Mitarbeitern, deren prozentuale Vergütungssteigerung mehr als 4 v. H. beträgt. [2]Beträgt die Vergütungssteigerung des einzelnen Mitarbeiters mehr als 4 v. H., erhält er in den ersten zwölf Monaten nach der Überleitung eine Vergütungssteigerung von 4 v. H. [3]Die restliche prozentuale Vergütungssteigerung wird gleichmäßig auf weitere fünf Jahre verteilt. [4]Spätestens nach sechs Jahren ist das aktuell gültige Entgelt (inklusive aller Entgeltbestandteile) in voller Höhe an den betroffenen Mitarbeiter zu zahlen. [5]Die Vergütungen der von einer solchen zeitlichen Streckung betroffenen Mitarbeiter nehmen vollumfänglich an zwischenzeitlichen Tariferhöhungen teil.

(6) Durch Dienstvereinbarung kann eine für die Mitarbeiter günstigere Streckung des Überleitungsgewinns vereinbart werden.

(7) [1]Die Entscheidung über die Anwendung der Überforderungsklausel und die dafür maßgeblichen Berechnungen nach Absätzen 2 – 5 sind der zuständigen Mitarbeitervertretung im Vorfeld schriftlich vorzulegen und zu erläutern. [2]Macht ein Rechtsträger von der Überforderungsklausel Gebrauch, hat er unverzüglich eine Anzeige sowie die vergleichenden Gesamtpersonalkostenberechnungen an die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes zu übersenden. [3]Die Geschäftsstelle leitet die Unterlagen an die Mitglieder des zuständigen Ausschusses der Bundeskommission zur Kenntnisnahme weiter.

(8) Die Anwendung der Überforderungsklausel kann bis zum 30. Juni 2018 erfolgen, danach ist eine zeitliche Streckung des Überleitungsgewinns ausgeschlossen.

IV. Änderungen in Anlage 2 zu den AVR

1. Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen

- 1b Ziffer 10,
- 2 Ziffer 5,
- 3 Ziffer 3,
- 4a Ziffern 1, 2, 3, 5, 10, 11, 26 und 27,
- 4b Ziffern 1, 3, 6, 10, 16, 18, 19, 36 und 38,
- 5b Ziffern 2, 4, 9, 21, 22, 30, 33, 35, 36, 60 und 63,
- 5c Ziffern 29 und 36

werden gestrichen und jeweils durch die Angabe „(durch Überleitung in die Anlage 21a zu den AVR entfallen)“ ersetzt.

2. Die folgenden Tätigkeitsmerkmale werden neu gefasst:

VG 4b Ziff. 2 erhält folgende neue Fassung:

„Audiometristen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 1 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit“

VG 4b Ziff. 4 erhält folgende neue Fassung:

„Beschäftigungstherapeuten/Ergotherapeuten mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 6 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit“

VG 4b Ziff. 7 erhält folgende neue Fassung:

„Diätassistenten mit staatlicher Anerkennung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 8 oder 11 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten“

VG 4b Ziff. 11 erhält folgende neue Fassung:

„Physiotherapeuten/Krankengymnasten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 24 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit“

VG 4b Ziff. 17 erhält folgende neue Fassung:

„Logopäden mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 29 nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit“

VG 4b Ziff. 20 erhält folgende neue Fassung:

„Medizinisch-technische Assistenten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 38 oder 39 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten“

VG 4b Ziff. 37 erhält folgende neue Fassung:

„Orthoptisten mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 59 oder 62 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten“

VG 4b Ziff. 39 erhält folgende neue Fassung:

„Pharmazeutisch-technische Assistenten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5b Ziffer 64 oder 65 nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten“

VG 5b Ziff. 23 erhält folgende neue Fassung:

„Physiotherapeuten/Krankengymnasten in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe 5c Ziffer 31 nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit“

V. Inkrafttreten

Die Abschnitte I bis IV dieses Beschlusses treten zum 1. Januar 2018 in Kraft.

## C.

## Anlagen 31 Anhänge D und F und Anlage 32 Anhänge D und G zu den AVR Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P4 bis P9 und 9b bis 12 „DKG-Empfehlung Notfallpflege“

I. In Anlage 31 zu den AVR wird Anhang D, Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P4 bis P9 und 9b bis 12 wie folgt geändert:

1. Buchstabe a) der Anmerkung Nr. 4 wird wie folgt neu gefasst:

   „a) Tätigkeiten in Spezialbereichen, in denen eine Fachweiterbildung nach den DKG-Empfehlungen zur Weiterbildung von Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegekräften (siehe Anmerkung Nr. 6) vorgesehen ist, oder“

2. Anmerkung Nr. 6 wird wie folgt neu gefasst:

   „6. Bei den Fachweiterbildungen muss es sich entweder um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015 in der jeweiligen Fassung oder um eine Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Notfallpflege vom 29. November 2016 in der jeweiligen Fassung bzw. um eine gleichwertige Weiterbildung jeweils nach § 21 dieser DKG-Empfehlungen handeln.“

II. In Anhang F der Anlage 31 zu den AVR wird folgender § 4 eingefügt:

„§ 4 Weiterbildung in der Notfallpflege

[1]Die Anmerkung Nr. 6 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 wurde zum 1. Januar 2018 um die DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Notfallpflege vom 29. November 2016 in der jeweiligen Fassung erweitert. [2]Ergibt sich für Mitarbeiter aufgrund dieser Erweiterung eine höhere Entgeltgruppe, gilt § 3 mit der Maßgabe, dass der Antrag auf Höhergruppierung bis zum 31. Dezember 2018 gestellt werden kann und auf den 1. Januar 2018 zurückwirkt.“

III. In Anlage 32 zu den AVR wird in Anhang D, Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P4 bis P9 und 9b bis 12, die Anmerkung Nr. 6 wie folgt neu gefasst:

„6. Die Fachweiterbildungen müssen einer solchen im Sinne von § 1 der DKG-Empfehlung zur pflegerischen Weiterbildung vom 29. September 2015 in der jeweiligen Fassung oder einer Fachweiterbildung nach § 1 der DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Notfallpflege vom 29. November 2016 in der jeweiligen Fassung gleichwertig sein.“

IV. In Anhang G der Anlage 32 zu den AVR wird folgender § 4 eingefügt:

„§ 4 Weiterbildung in der Notfallpflege

[1]Die Anmerkung Nr. 6 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 wurde zum 1. Januar 2018 um die DKG-Empfehlung für die Weiterbildung Notfallpflege vom 29. November 2016 in der jeweiligen Fassung erweitert. [2]Ergibt sich für Mitarbeiter aufgrund dieser Erweiterung eine höhere Entgeltgruppe, gilt § 3 mit der

Maßgabe, dass der Antrag auf Höhergruppierung bis zum 31. Dezember 2018 gestellt werden kann und auf den 1. Januar 2018 zurückwirkt.“

V. Die Änderungen treten zum 1. Januar 2018 in Kraft.

## D.

### Anlage 33 zu den AVR
### Redaktionelle Anpassung
### „Stufengleiche Höhergruppierung“

I. In Anlage 33 zu den AVR wird § 13 Absatz 4 Satz 6 wie folgt neu gefasst:
„[6]Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, gilt Satz 5 mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Mitarbeiter höhergruppiert wird.“

II. Die Änderung tritt zum 15. März 2018 in Kraft.

## Teil 2: Sonstige Beschlüsse

### Heilerziehungspfleger
### Kompetenzübertragung auf die RK BW

1. Gemäß § 13 Abs. 6 Satz 1, 2. Alt. AK-Ordnung wird an die Regionalkommission Baden-Württemberg die Regelungszuständigkeit zur Regelung der Ausbildungsverhältnisse für Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung an den Fachschulen für Sozialwesen der Fachrichtung Heilerziehungspflege in Baden Württemberg (Heilerziehungspflegeverordnung – AprOHeilErzPfl - vom 13. Juli 2004) in der jeweils geltenden Fassung in Baden-Württemberg ausgebildet werden, mit Wirkung zum 01. April 2018 übertragen. Die Übertragung der Regelungszuständigkeit ist befristet bis zum 31. Dezember 2020.

2. Dieser Beschluss tritt zum 1. April 2018 in Kraft.

# Beschluss der Regionalkommission Ost vom 14.12.2017

## Beschluss der Regionalkommission Ost vom 14.12.2017

**Die Regionalkommission Ost folgt dem Vorschlag des Vermittlungsausschusses zur Regelung der Anträge der Mitarbeiterseite zur Anlage 7 zu den AVR vom 06.07.2017, der Mitarbeiterseite zu den sonstigen Vergütungsbestandteilen vom 06.07.2017, der Dienstgeber- und Mitarbeiterseite zur Vergütungsrunde 2018/2019 vom 19.10.2017 und der Dienstgeber- und Mitarbeiterseite zur Anlage 2e zu den AVR vom 19.10.2017 und fasst folgenden Beschluss:**

**I.**

**Anlage 2e zu den AVR**

Der Beschluss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 12.10.2017 Anlage 2 e wird mit der Maßgabe übernommen, dass alle dort beschlossenen mittleren Werte als neue Entgelt- und Vergütungshöhe für den Bereich der Regionalkommission Ost zum 01.01.2018 festgesetzt werden.

**II.**

1. Der unter Ziffer II. folgende Beschluss bezieht sich auf alle Vergütungs- bzw. Entgelttabellen[1] außer denen nach Anlagen 21, 21a und 30 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes für die Regionalkommission Ost.
   Die bereits beschlossene Erhöhung der derzeitigen Tabellenwerte um 1 Prozentpunkt zum 01.01.2018 bleibt von den Regelungen des Beschlussvorschlages unberührt. Diese Erhöhung ist in der nachfolgenden Tabelle in der Spalte 1 eingearbeitet.

Sämtliche Werte der Vergütungstabellen werden

a) zum 01.07.2018 um 1,5 Prozentpunkte an den Bundesmittelwert herangeführt, der zum 01.01.2018 gilt,
b) zum 01.01.2019 um weitere 0,5 Prozentpunkte an den Bundesmittelwert herangeführt, der zum 31.12.2018 gilt,
c) zum 01.01.2020 um weitere 0,5 Prozentpunkte an den Bundesmittelwert herangeführt, der zum 31.12.2019 gilt,
d) zum 01.01.2021 um weitere 0,5 Prozentpunkte an den Bundesmittelwert herangeführt, der zum 31.12.2020 gilt.

2. Abweichend hiervon werden die jeweiligen unteren Lohngruppen (9a – 12 der Anlage 2, P 4 und P6 der Anlagen 31, 32) mit Ausnahme der Lohngruppen P4 und P6 der Anlage 32 Tarifgebiet Ost

   a) zum 01.01.2019 anstatt um 0,5 Prozentpunkte um 1,5 Prozentpunkte an den Bundesmittelwert herangeführt, der zum 31.12.2018 gilt,
   b) zum 01.01.2020 anstatt um 0,5 Prozentpunkte um 1,5 Prozentpunkte an den Bundesmittelwert herangeführt, der zum 31.12.2019 gilt.

Damit erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zuständigkeitsbereich der Regionalkommission Ost jeweils zum 01.01. eines Jahres eine Vergütung in der Höhe, die den in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Prozentsätzen bezogen auf den zum 31.12. des jeweiligen Vorjahres gültigen Bundesmittelwert entspricht, wobei für die Anpassung zum 01.07.2018 der zum 01.01.2018 gültige Bundesmittelwert maßgebend ist. Eine unterjährige Erhöhung des Bundesmittelwertes wirkt sich somit mit

[1] Im Folgenden als „Vergütungstabellen“ bezeichnet

Wirkung zu dem 01.01. des Folgejahres in der Region Ost vergütungserhöhend aus[2]. Sobald die Vergütung gemäß der nachfolgenden Tabelle den Bundesmittelwert erreicht, erfolgt eine weitere, über 100% des zum 31.12. des Vorjahres geltenden Bundesmittelwertes hinausgehende Erhöhung nicht.

| **OST** | **01.01.2018** | **01.07.2018** | **01.01.2019** | **01.01.2020** | **01.01.2021** |
|---|---|---|---|---|---|
| **zu BMW** | | **01.01.2018** | **31.12.2018** | **31.12.2019** | **31.12.2020** |
| Anlage 3 | 93,5 | 95,0 | 95,5 | 96,0 | 96,5 |
| ULG Anlage 3 | 90,5 | 92,0 | 93,5 | 95,0 | 95,5 |
| Anlage 31 | 95,0 | 96,5 | 97,0 | 97,5 | 98,0 |
| ULG Anlage 31 | 93,5 | 95,0 | 96,5 | 98,0 | 98,5 |
| Anlage 32 | 93,5 | 95,0 | 95,5 | 96,0 | 96,5 |
| Anlage 33 K | 95,5 | 97,0 | 97,5 | 98,0 | 98,5 |
| Anlage 33 | 93,5 | 95,0 | 95,5 | 96,0 | 96,5 |

| **WEST** | **01.01.2018** | **01.07.2018** | **01.01.2019** | **01.01.2020** | **01.01.2021** |
|---|---|---|---|---|---|
| **zu BMW** | | **01.01.2018** | **31.12.2018** | **31.12.2019** | **31.12.2020** |
| Anlage 3 | 97,5 | 99,0 | 99,5 | 100,0 | 100,0 |
| ULG Anlage 3 | 94,5 | 96,0 | 97,5 | 99,0 | 99,5 |
| Anlage 31 | 99,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| ULG Anlage 31 | 95,0 | 96,5 | 98,0 | 99,5 | 100,0 |
| Anlage 31 HH | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| ULG Anlage 31 HH | 95,0 | 96,5 | 98,0 | 99,5 | 100,0 |
| Anlage 32 | 97,5 | 99,0 | 99,5 | 100,0 | 100,0 |
| ULG Anlage 32 | 95,0 | 96,5 | 98,0 | 99,5 | 100,0 |
| Anlage 33 K | 99,5 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Anlage 33 | 97,5 | 99,0 | 99,5 | 100,0 | 100,0 |

3. Die Ausbildungsvergütung gem. Anlage 7 der AVR wird zum 01.09.2018 auf 90 % des dann geltenden Bundesmittelwertes erhöht. Zum 01.09.2019 beträgt die Ausbildungsvergütung 95 %, zum 01.09.2020 dann 100 % des dann geltenden Bundesmittelwerts. Soweit in der Vergangenheit eine höhere Ausbildungsvergütung bereits festgelegt ist, gilt diese.

4. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Zuständigkeit der Regionalkommission Ost erhalten ab dem 01.01.2019 die sonstigen Vergütungs- und Entgeltbestandteile in voller Höhe bezogen auf den dann geltenden Bundesmittelwert, soweit nicht heute bereits eine darüber hinaus liegende Höhe für diese beschlossen wurde.
   Unter sonstige Vergütungs- und Entgeltbestandteile versteht der Vermittlungsausschuss insbesondere die Vergütungs- und Entgeltbestandteile in

   a) Abschnitt IV der Anlage 1 zu den AVR,
   b) Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR,
   c) Abschnitt XI Abs. (d) der Anlage 1 zu den AVR,
   d) Anlage 2b zu den AVR,
   e) Anlage 6a zu den AVR,
   f) Anlage 14 zu den AVR,
   g) § 14 Abs. 4 S. 2 der Anlage 31 zu den AVR,
   h) § 14 Abs. 4 S. 2 der Anlage 32 zu den AVR,
   i) § 13 Abs. 4 S. 2 der Anlage 33 zu den AVR.

[2] Rechenbeispiel: Die Bundeskommission erhöht z. B. mit Wirkung zum 01.04.2019 die Tabellenwerte um X %, so werden die Tabellenwerte für die Region Ost ab dem 01.01.2020 um X % erhöht und zusätzlich um 0,5 Prozentpunkte bzw. um 1,5 Prozentpunkte für die unteren Lohngruppen an den Bundesmittelwert herangeführt.

Vorsorglich wird hiermit zur Vermeidung von redaktionellen Fehlern in der Beschlussempfehlung klargestellt, dass – sollten weitere Vergütungs- und Entgeltbestandteile an anderer Stelle in den AVR für die Region Ost abweichend geregelt sein – ebenfalls hiervon erfasst werden, soweit sie nachfolgend nicht ausgenommen sind. Nicht von dem Beschluss erfasst werden und ausgenommen sind:

a) Weihnachtszuwendungen nach Anlage 1 Abschnitt XIV,
b) Jahressonderzahlungen nach § 16 der Anlagen 31 und 32 bzw. § 15 der Anlage 33,
c) Urlaubsgeld nach §§ 6 - 9 der Anlage 14,
d) Besitzstandszulagen nach Anlage 1 b.

Soweit die Anlage 2 d abweichende Werte für die Region Ost enthält, erübrigt sich eine Anpassung, da die Anlage 2 d durch die Neuregelung in der Anlage 33 keinen eigenständigen Regelungsgehalt mehr hat.

Der Beschluss tritt zum 01.01.2018 in Kraft. Bis zum 02.01.2021 werden die jeweiligen Vergütungsanpassungen automatisch zu den in diesem Beschluss genannten Zeitpunkten wirksam, ohne dass es einer erneuten Beschlussfassung durch die Regionalkommission Ost über eine Anpassung der Vergütung nach Maßgabe der Beschlüsse der Bundeskommission bedarf.

Hiermit setze ich den Beschluss der Regionalkommission Ost für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 15.06.2018
B 00668/2018
Ba/jm
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

# Gebührensatzung für den Friedhof der katholischen Kirchengemeinde „St. Bonifatius“ in Bergen auf Rügen

# Gebührensatzung für den Friedhof der katholischen Kirchengemeinde „St. Bonifatius“ in Bergen auf Rügen

## § 1 Gegenstand der Gebühren

Für die Benutzung der Begräbniskirche „Herz Jesu“ zu Garz auf Rügen, ihrer Einrichtungen und Leistungen sowie für die damit zusammenhängenden Handlungen werden Gebühren nach Maßgabe dieser Satzung erhoben.

## § 2 Gebührenschuldner

Gebührenschuldner ist,

a) wer eine gebührenpflichtige Leistung in Auftrag gegeben hat,
b) wer eine gebührenpflichtige Leistung in Anspruch genommen hat.

Mehrere Gebührenschuldner haften als Gesamtschuldner.

## § 3 Entstehen und Fälligkeiten der Gebühren

(1) Die Gebührenpflicht entsteht mit Antragstellung. In den Fällen, in denen kein Antrag vorliegt, Leistungen jedoch erbracht werden müssen, entsteht die Gebührenschuld mit Erbringen der Leistungen.
(2) Die Gebühren werden innerhalb von 14 Tagen nach Bekanntgabe fällig.
(3) Nutzungsgebühren sind für den vollen Zeitraum im Voraus zu entrichten.
(4) Die Verwaltungsgebühr entsteht bei der Verlängerung einer Nutzungszeit erneut.

## § 4 Verzicht auf Leistungen im Rahmen der Gebührensatzung

(1) Bei Verzicht auf eine oder mehrere der in § 5 oder § 6 benannten Leistungen tritt keine Ermäßigung bzw. Rückerstattung ein.
(2) Wird auf ein Nutzungsrecht vor Ablauf der Nutzungszeit verzichtet, besteht kein Anspruch auf eine Rückerstattung der Gebühren.

## § 5 In den Gebühren enthaltene Leistungen

(1) Für die Gebühr § 6 (1) <u>Allgemeine Verwaltungsgebühr</u> werden folgende Leistungen erbracht:

a) Bearbeiten von Aufträgen
b) Terminannahme und –vergabe
c) Eintragungen in das Bestattungsverzeichnis, Sterberegister und Platzregister
d) Ausstellung einer Graburkunde
e) Erstellen des Gebührenbescheides
f) Post- und Telefongebühren
g) Verlängerung von Grabstätten.

(2) Für die Gebühren § 6 (2) Überlassung von Grabstätten werden folgende Leistungen erbracht:

a) Bereitstellung der Grabstätte zur Nutzung
b) Bereitstellung der Begräbniskirche und der Anlagen zur Nutzung (Wege und Einrichtungen).

(3) Für die Gebühren § 6 (3) Trauerfeier werden folgende Leistungen erbracht:

a) Bereitstellung der Kirche „Herz Jesu“
b) Standardschmuck einschließlich der üblichen Anzahl Kerzen für den Kirchenraum
c) Beleuchtung
d) Bankheizung
e) Reinigung
f) Entsorgung von Kerzen, Blumen und Grabschmuck aus der vorgesehenen Ablage.

(4) Für die Gebühr § 6 (4) Beschriftung der Grabstätte werden folgende Leistungen erbracht:

a) Druck des Namens sowie ggf. Geburts- und Sterbedatum auf das Namensschild
b) Anbringen des Namensschildes auf der Grabstättenabdeckung.

## § 6 Gebühren

| | | |
|---|---|---|
| (1) | Allgemeine Verwaltungsgebühr | 20,00 € |
| (2) | Überlassung von Grabstätten für die Dauer der Nutzungszeit (Nutzungsgebühr) | |
| | a) Urnenreihengrabstätte (für eine Urne) | |
| | - Neukauf (20 Jahre) | 1.500,00 € |
| | - Verlängerungsgebühr (pro angefangenes Jahr) | 75,00 € |
| | b) Urnenwahlgrabstätte (für eine Urne) | |
| | - Neukauf (20 Jahre) | 1.750,00 € |
| | - Verlängerungsgebühr (pro angefangenes Jahr) | 75,00 € |
| (3) | Trauerfeier | |
| | a) Benutzung der Begräbniskirche pro Urnenbeisetzung | 50,00 € |
| | b) Stille Beisetzung einer Urne ohne Trauerfeier | 20,00 € |
| (4) | Beschriftung der Grabstätte | 40,00 € |
| (5) | Individuelle Leistungen (pro angefangene Stunde) | |
| | z.B. Entsorgung von Grabschmuck | 32,50 € |

## § 7 Inkrafttreten

Diese Gebührensatzung tritt aufgrund des Beschlusses des Kirchenvorstandes St. Bonifatius vom 07.05.2018 und nach kirchenaufsichtlicher Genehmigung sowie mit Veröffentlichung im Amtsblatt des Erzbistums Berlin zum 01.07.2018 in Kraft.

Bergen, den 7. Mai 2018

Siegel
Kath. Kirchengemeinde „St. Bonifatius“ in Bergen auf Rügen
Der Kirchenvorstand

kirchenaufsichtlich genehmigt am 18.06.2018, Matrikel-Nr. A21675

Siegel
Erzbischöfliches Ordinariat
P. Manfred Kollig
Generalvikar

# Satzung
# für die Gemeinderäte
# und die Pfarreiräte
# im Erzbistum Berlin

# Satzung

## für die Gemeinderäte und die Pfarreiräte im Erzbistum Berlin

### Präambel

Im Prozess »Wo Glauben Raum gewinnt« ist die Kirche im Erzbistum Berlin als Volk Gottes unterwegs. Sie stellt sich den wandelnden gesellschaftlichen Bedingungen. Gott ist es, der die Menschen zu diesem seinem Volk beruft und der sie versammelt. Durch Jesus Christus hat er die Kirche gegründet. Er ist und bleibt die Mitte dieser Gemeinschaft, die berufen ist, für sich und für die Welt Verantwortung zu übernehmen. Dies vollzieht sich vor Ort, im Leben der Menschen, in ihren konkreten Sozial- und Lebensräumen.

Aus dem Grundsatz der Subsidiarität heraus soll das Engagement der Laien und deren Mitwirkung an der Pastoral auch in der neuen Pfarrei dort seine Legitimation finden, wo die Kirche den Menschen am nächsten ist, nämlich in den Gemeinden, die im Ergebnis des Prozesses eine Pfarrei bilden. Hier finden sich gewachsene Bindungen und Beziehungen, hier ist Kirche sicht- und erlebbar. Unbeschadet der größeren kirchenrechtlich und verwaltungstechnisch notwendigen Einheiten gilt es, die Entscheidungsprozesse in der Pastoral der Laien vom Volk Gottes her zu gestalten und organisatorisch zu verfestigen. So bleibt Kirche bei den Menschen und für die Menschen lebendig.

### Teil 0: Allgemeines und Begriffsbestimmungen

#### § 1 Pfarrei; Gemeinden; Orte kirchlichen Lebens

(1) Die Pfarrei ist nach can. 515 § 1 des Codex Iuris Canonici eine bestimmte Gemeinschaft von Gläubigen, die in einer Teilkirche auf Dauer errichtet ist und deren Seelsorge unter der Autorität des Diözesanbischofs einem Pfarrer als ihrem eigenen Hirten anvertraut wird. Sie ist nach can. 518 des Codex Iuris Canonici in aller Regel territorial abgegrenzt, umfasst alle Katholikinnen und Katholiken dieses abgegrenzten Gebietes und besitzt nach can. 515 § 3 des Codex Iuris Canonici Rechtspersönlichkeit. Die durch den Erzbischof errichtete Pfarrei wird im staatlichen Rechtskreis als Kirchengemeinde bezeichnet und ist Körperschaft des öffentlichen Rechts.

Wesentliche Aufgabe der Pfarrei ist es, für die Communio zwischen den Gemeinden und den Orten kirchlichen Lebens zu sorgen. Die Pfarrei zeigt sich als Einheit in Vielfalt, sieht die gemeinsame Sendung und die Verbundenheit, indem sie auch auf Pfarreiebene zu gemeinsamer Liturgie und Verkündigung einlädt.

In der Pfarrei gilt das Prinzip der Synodalität. Das bedeutet: als getaufte und geistbegabte Menschen gehen Christinnen und Christen als Volk Gottes gemeinsam ihren Weg durch die Zeit im gegenseitigen Aufeinander-Hören und Voneinander-Lernen.

In der Pfarrei gilt das Prinzip der Solidarität und Subsidiarität. Sie sorgt für die wirtschaftliche Absicherung der Gemeinden und dafür, dass diese ihren Dienst in der Gesellschaft vor Ort wahrnehmen können. Sie verbindet die Gemeinden und Orte kirchlichen Lebens und achtet darauf, dass diese ebenfalls einander wahrnehmen und sich wechselseitig unterstützen. [1]

[1] Vgl. Amtsblatt des Erzbistums Berlin Nr. 11/2017, Anlage Pfarrei, Gemeinde und Ort kirchlichen Lebens.

(2) Gemeinden im Sinne dieser Satzung sind Gemeinschaften von Gläubigen, die durch den Pfarrer und den Pfarreirat anerkannt sind und folgende Kriterien erfüllen:

- „In der Gemeinde versammeln sich aus dem Glauben heraus Menschen öffentlich und erkennbar an einem Ort.
- Sie feiert regelmäßige Gottesdienste und steht in Verbindung mit den sonntäglichen Eucharistiefeiern in der Pfarrei.
- Sie verkündigt den Glauben in Wort und Tat.
- Die Gemeinde handelt innerhalb der Gesellschaft in einem überschaubaren Lebensraum.
- Sie ist offen für alle Altersgruppen.
- Sie übernimmt Verantwortung als Teil der Pfarrei.

Aufgaben der Gemeinde sind insbesondere wie folgt umschrieben:

- Klärung der Herausforderungen vor Ort;
- Vereinbarung pastoraler Prioritäten in Abstimmung mit der Pfarrei;
- Sorge für das liturgische, verkündigende und karitative Leben der Gemeinde;
- Vernetzung der Orte kirchlichen Lebens auf dem Gemeindegebiet;
- Verantwortung für eine gute Kommunikation untereinander, im Gesamt der Pfarrei und zu den Orten kirchlichen Lebens.“[2]

(3) Orte kirchlichen Lebens sind unbeschadet ihrer rechtlichen Trägerschaft oder Rechtsform Institutionen, Einrichtungen und andere Gestaltungsformen der kirchlichen Sendung oder der Vertiefung des geistlichen Lebens. Sie zeichnen sich aus durch Eigenständigkeit und Kirchlichkeit. Pfarreien und die Gemeinden haben die Aufgabe, diese Orte in den Blick zu nehmen, Beziehungen zu ihnen herzustellen und zu gestalten. Die Orte des kirchlichen Lebens haben ihrerseits den Auftrag, die Pfarreien und Gemeinden mitzutragen und mitzugestalten.[3]

## § 2 Pfarreirat und Gemeinderat

(1) Jede Pfarrei bildet einen Pfarreirat und jede Gemeinde kann einen Gemeinderat bilden. Pfarreirat und Gemeinderat sind Pastoralräte (in sinngemäßer Anwendung des Dekrets über die Hirtenaufgabe der Bischöfe (Nr. 27)) und Organe zur Koordinierung des Laienapostolats und zur Förderung der apostolischen Tätigkeit der Pfarrei (im Sinne des Konzilsdekrets über die Laien (Nr. 26)). Als Pastoralräte haben sie beratende Funktion. Als Organe des Laienapostolates haben sie innerhalb der jeweiligen Zuständigkeiten ein Beschlussrecht.

(2) Auf der Ebene der Pfarrei nimmt der Pfarreirat diese Aufgaben nach § 2 Abs. 1 wahr. Näheres regelt das Pastoralkonzept der Pfarrei.

(3) Auf der Ebene einer Gemeinde, als Teil der Pfarrei, nimmt der Gemeinderat diese Aufgaben nach § 2 Abs. 1 wahr. Näheres regelt für die jeweilige Gemeinde das Pastoralkonzept der Pfarrei.

[2] Amtsblatt des Erzbistums Berlin Nr. 11/2017, Anlage Pfarrei, Gemeinde und Ort kirchlichen Lebens.

[3] Vgl. Amtsblatt des Erzbistums Berlin Nr. 11/2017, Anlage Pfarrei, Gemeinde und Ort kirchlichen Lebens.

## § 3 Pastoralkonzept

(1) Das Pastoralkonzept ist die grundlegende Entscheidung der Pfarrei über pastorale Ziele als Grundlagen der gemeinsamen Gestaltung und Umsetzung der kirchlichen Grunddienste und zur Findung von Antworten auf weiterführende Fragen der Pastoral. Zugleich analysiert die Pfarrei im Pastoralkonzept die Entwicklung der Pfarrei, der Gemeinden und der Orte kirchlichen Lebens. Die grundlegenden Texte für den Pastoralen Prozess „Wo Glauben Raum gewinnt“ im Erzbistum Berlin sind bei der Erstellung eines Pastoralkonzeptes zu berücksichtigen. Das Pastoralkonzept und dessen Fortschreibung werden mit dem Pastoralteam erarbeitet, bedürfen der Zustimmung des Pfarrers oder Pfarradministrators und werden vom Erzbischof bestätigt.

(2) Das Pastoralkonzept und seine Umsetzung werden durch den Pfarreirat mit dem Pastoralteam mindestens einmal im Jahr evaluiert und gegebenenfalls überarbeitet.

(3) Das Pastoralkonzept ist Grundlage für das Verfahren der Visitation durch den Erzbischof. Seine Umsetzung ist vom Pfarrer oder Pfarradministrator zu verantworten.

## § 4 Pastoralteam

Jede Pfarrei verfügt über ein Pastoralteam. Diesem gehören neben dem Pfarrer oder Pfarradministrator als Leiter des Pastoralteams die vom Erzbischof bestellten Pfarrvikare, Kapläne und Diakone, die Verwaltungsleiterin oder der Verwaltungsleiter und die in der Pastoral tätigen Hauptamtlichen an. Der Leiter des Pastoralteams kann weitere Mitglieder in das Pastoralteam berufen.

## § 5 Ehrenamt

(1) Die Mitwirkung in den Pfarrei- und Gemeinderäten ist ein Ehrenamt; ausgenommen hiervon sind hauptamtlich in der Pfarrei tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(2) Das Pastoralteam unterstützt die Ehrenamtlichen in ihrer Arbeit und begleitet sie. Die Unterstützung erfolgt insbesondere durch:

- die zeitnahe und umfassende Information durch den Pfarrer und das Pastoralteam;
- die Erstattung entstehender Kosten zur Wahrnehmung der Aufgabe nach vorheriger Abstimmung mit dem Kirchenvorstand unter dem Vorbehalt entsprechender finanzieller oder sachlicher Mittel;
- die Gewährung des erforderlichen Zugangs zu Räumlichkeiten und zu Arbeitsmitteln der Pfarrei, insbesondere Moderationsmaterial, elektronische Datenverarbeitung, Kopierer und Kommunikationsmedien;
- die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen;
- die Unterstützung bei Fragen und Konflikten;
- die Anerkennung der ehrenamtlichen Arbeit durch geeignete Maßnahmen.

## Teil 1: Gemeinderat

### § 6 Gemeinderat

Der Gemeinderat dient dem Aufbau und der Erhaltung einer lebendigen Gemeinde. Er trägt zur Verwirklichung des Heils- und Weltauftrags der Kirche in der Pfarrei bei. Aufgabe des Gemeinderates ist es, in allen Fragen, die die Gemeinde betreffen, je nach Sachbereichen gemäß § 2 Abs. 1, zu beraten oder zu beschließen, mitzugestalten und geeignete Personen in den Pfarreirat zu entsenden.

### § 7 Aufgaben des Gemeinderates

(1) Der Gemeinderat wirkt an der Entwicklung des Pastoralkonzeptes der Pfarrei mit und setzt dieses auf gemeindlicher Ebene um.

(2) Er gestaltet sämtliche pastoralen Angelegenheiten der Gemeinde in Einheit mit dem Pfarreirat und dem Pastoralteam. Insbesondere koordiniert er die pastoralen Tätigkeiten auf der Ebene der Gemeinde und ist zugleich Ansprechpartner für Gruppen und Initiativen der Gemeinde. Zu den Aufgaben, für deren Durchführung er sich Schwerpunkte setzt und die sich an der konkreten Situation der Gemeinde und am Pastoralkonzept der Pfarrei orientieren, gehören insbesondere:

a) die Herausforderungen der Kirche/ Gemeinde vor Ort zu klären, sie immer wieder zu prüfen und anzupassen;

b) die gemeinsame Sendung aller Getauften zu fördern und an den konkreten Herausforderungen auszurichten;

c) die Aufgaben, Maßnahmen und Projekte in der jeweiligen Gemeinde hinsichtlich der kirchlichen Grundvollzüge Martyria, Diakonia und Liturgia zu koordinieren;

d) vielfältige und unterschiedliche Formen der Beteiligung und der Verantwortungsübernahme zu ermöglichen;

e) eine Kultur der Offenheit und des Willkommenseins für alle Menschen zu entwickeln;

f) Charismen zu entdecken und deren Entfaltung in der Gemeinde oder im außerkirchlichen, bürgerschaftlich-gesellschaftlichen Engagement zu fördern;

g) Ehrenamtliche zu gewinnen, zu koordinieren, zu fördern, zu begleiten, sie in ihrem Engagement und in ihrer Teamarbeit zu unterstützen;

h) ökumenische Zusammenarbeit für ein gemeinsames Glaubenszeugnis in der Gesellschaft zu fördern;

i) Vernetzung und Kooperation innerhalb der Gemeinde, der Pfarrei und des Sozialraums zu fördern;

j) Informationsaustausch und Kommunikation zu pflegen;

k) finanzielle Bedarfe beim Kirchenvorstand der Pfarrei für die Haushaltsplanung und Entscheidung über die Verwendung des Budgets der Gemeinde anzumelden;

l) die Konzeption insbesondere caritativer Handlungsfelder in der Gemeinde und im Sozialraum zu koordinieren;

m) Formen persönlicher und gemeindlicher Spiritualität sowie Wort-Gottes-Feiern und Gebet zu fördern.

## § 8 Sachausschüsse

(1) Der Gemeinderat bildet je nach Bedarf Sachausschüsse, beruft deren Mitglieder oder bestellt Themenbeauftragte, die für die Koordination für die im Pastoralkonzept niedergelegten pastoralen Schwerpunktthemen oder thematischen Profile auf der Ebene der Gemeinde zuständig sind. Sie sind in ihrer Arbeit dem Gemeinderat verantwortlich. Die Berufung in einen Sachausschuss oder die Bestellung als Themenbeauftragte setzt die Mitgliedschaft im Gemeinderat nicht voraus. Die Berufung endet erst mit der Konstituierung eines neuen Gemeinderates.

(2) Die Sachausschüsse wählen sich eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden aus ihrer Mitte. Sie koordinieren ihre Sitzungen nach Bedarf. Die Vorschriften für die Arbeitsweise des Gemeinderates gelten für die Sachausschüsse sinngemäß.

## § 9 Mitglieder

(1) Dem Gemeinderat gehören als stimmberechtigte Mitglieder an:

a) der Pfarrer oder Pfarradministrator oder ein Priester, der vom Erzbischof mit besonderer Verantwortung für die Gemeinde beauftragt ist, oder - wenn dieser nicht existiert - eine vom Pfarrer oder Pfarradministrator beauftragte Person in besonderer Verantwortung als geborenes Mitglied;

b) drei bis sechs in unmittelbarer und geheimer Wahl von der Gemeinde gewählte Mitglieder. Das Nähere zu deren Wahl regelt die Wahlordnung für Gemeinderäte und Pfarreiräte im Erzbistum Berlin.

c) ein vom Kirchenvorstand entsandtes Mitglied, wenn möglich aus der Gemeinde;

d) eine von Jugendlichen der Gemeinde vorgeschlagene und von ihnen in den Gemeinderat delegierte Vertretung, wobei die Delegierung in der Regel im Rahmen einer Jugend-Vollversammlung oder in einer anderen geeigneten Weise erfolgt, die allen Jugendlichen der Gemeinde eine gleichberechtigte Beteiligung ermöglicht;

e) bis zu zwei von den Orten kirchlichen Lebens vorgeschlagene und vom Gemeinderat berufene Vertreterinnen oder Vertreter;

f) bis zu zwei vom Gemeinderat berufene weitere Mitglieder.

(2) Bei der Berufung von Mitgliedern nach e) und f) ist sicherzustellen, dass die Mitglieder nach b) und d) mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder des Gemeinderates stellen.

(3) Der Gemeinderat trägt Sorge dafür, dass die im Gemeindegebiet tätigen relevanten Gruppen, Verbände, Organisationen sowie Vertreterinnen und Vertreter des pastoralen Personals, der Ökumene und der Orte kirchlichen Lebens mit beratender Stimme vertreten sein und an der Gemeindeentwicklung mitwirken können.

## § 10 Sprecherteam

(1) Der Gemeinderat bildet ein Sprecherteam, das aus drei Personen wie folgt besteht:

a) der Person nach § 9 Abs. 1a;

b) zwei weiteren Personen, die vom Gemeinderat aus seinen Mitgliedern gewählt werden.

(2) Das Sprecherteam kann unter seinen Mitgliedern eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden wählen.

## § 11 Arbeitsweise

(1) Der Gemeinderat tagt nach Bedarf, mindestens jedoch einmal im Quartal.

(2) Das Sprecherteam leitet den Gemeinderat, bereitet dessen Sitzungen vor und lädt zu den Sitzungen mit einer Einladungsfrist von mindestens einer Woche schriftlich oder in Textform unter Beifügung einer Tagesordnung ein. Die Einladung ist der Gemeinde in geeigneter Form öffentlich bekannt zu machen.

(3) Der Gemeinderat kann sich und den Sachausschüssen eine Geschäftsordnung geben.

(4) Eine Sitzung des Gemeinderates ist unverzüglich anzuberaumen, wenn ein Mitglied des Sprecherteams oder ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder dies unter Angabe des Beratungsgegenstandes beantragt.

(5) Die Sitzungen des Gemeinderates sind öffentlich. Das Sprecherteam muss die Öffentlichkeit von einer Sitzung des Gemeinderates ausschließen, wenn personenbezogene Angelegenheiten beraten werden oder wenn der Gemeinderat in der vorausgegangenen Sitzung ausdrücklich für diesen Tag eine nichtöffentliche Beratung beschlossen hat.

(6) Über die Sitzungen ist ein Protokoll anzufertigen und zu veröffentlichen. Diese Niederschrift gehört zu den amtlichen Akten der Pfarrei und ist im Pfarrarchiv aufzubewahren. Sie unterliegen der amtlichen Visitation.

## § 12 Beschlussfassung

Der Gemeinderat ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Er fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder.

## § 13 Entsendung von Mitgliedern in den Pfarreirat

Der Gemeinderat wählt in der konstituierenden Sitzung aus seiner Mitte zwei Personen, von denen eine dem Sprecherteam angehören muss, in den Pfarreirat.

## § 14 Amtszeit

Die Amtszeit des Gemeinderates beträgt drei Jahre und endet mit der Konstituierung eines neuen Gemeinderates.

## § 15 Konstituierung

(1) Bis zum Ablauf eines Monats nach der Wahl lädt das bisherige Sprecherteam des Gemeinderates dessen Mitglieder zur konstituierenden Sitzung ein. In dieser Sitzung wird über mögliche Berufungen beraten und entschieden. Die konstituierende Sitzung des Gemeinderates leitet das nach § 9 Abs. 1a geborene Mitglied bis zur Übernahme des Amtes durch das neu gewählte Sprecherteam.

(2) Konstituiert sich ein Gemeinderat erstmalig, lädt der Pfarrer der Pfarrei bis zum Ablauf eines Monats nach der Wahl die Mitglieder des Gemeinderates zur konstituierenden Sitzung ein.

(3) Die Mitglieder des Gemeinderates werden in einem Gottesdienst in ihr Amt eingeführt.

## § 16 Gemeindeversammlung

Der Gemeinderat soll jährlich in einer Gemeindeversammlung über seine Arbeit berichten. In dieser Gemeindeversammlung werden Fragen des kirchlichen Lebens erörtert sowie Anregungen und Vorschläge aus der Gemeinde für die Arbeit des Gemeinderates gegeben.

## § 17 Zusammenwirken mit dem Kirchenvorstand

(1) Beschlüsse des Gemeinderates, die über das der Gemeinde zugewiesene Budget hinausgehende finanzielle Verpflichtungen für die Pfarrei mit sich bringen, sind nur wirksam, wenn der Pfarreirat und der Kirchenvorstand ihnen ausdrücklich zugestimmt haben.

(2) Der Gemeinderat hat das Recht, vor allen seine Zuständigkeit betreffenden Beschlüssen des Kirchenvorstands, z. B. bei Grenzveränderungen, Neu- oder Umbau von Kirchen, Pfarrhäusern, Gemeindehäusern, Kindergärten oder anderen Gebäuden, angehört zu werden und seine Stellungnahme abzugeben.

(3) Bei entsprechenden Eingaben an das Erzbischöfliche Ordinariat fügt der Pfarrer oder Pfarradministrator dem Kirchenvorstandsbeschluss die Stellungnahme des Gemeinderates bei.

# Teil 2: Pfarreirat

## §18 Pfarreirat

(1) Die Pastoral in einer Pfarrei orientiert sich an einem ausgewogenen Verhältnis zwischen dem gemeinsamen pastoralen Auftrag aller Gemeinden und Orten kirchlichen Lebens der Pfarrei und der Förderung des Lebens der einzelnen Gemeinden, die durch ihre Traditionen und die Charismen ihrer Gläubigen geprägt sind.

(2) Der Pfarreirat dient dem Aufbau und der Erhaltung einer lebendigen Pfarrei. Er trägt zur Verwirklichung des Heils- und Weltauftrags der Kirche bei. Aufgabe des Pfarreirats ist es, in allen Fragen, die die Pfarrei betreffen, beratend oder beschließend mitzuwirken.

(3) Jedes Pfarreimitglied hat das Recht, sich an den Pfarreirat zu wenden.

(4) Der Pfarreirat ist für die Koordinierung der gesamten Pastoral und des Informationsaustausches innerhalb der Pfarrei zuständig. Zugleich ist es seine Aufgabe, neue Orte gelebten Glaubens zu entdecken und deren Entwicklung zu fördern.

(5) Der Pfarreirat ist in enger Zusammenarbeit mit den Gemeinderäten und dem Pastoralteam für die Entwicklung, Fortschreibung und Umsetzung des Pastoralkonzeptes der Pfarrei verantwortlich.

## §19 Aufgaben des Pfarreirats

(1) Der Pfarreirat ist je nach Sachbereich gemäß § 2 Abs. 1 das Beratungs- und Entscheidungsgremium für die pastoralen Belange und Aufgaben auf Ebene der Pfarrei.

(2) Der Pfarreirat entscheidet über:

a) die Planung der mittel- und langfristigen pastoralen Ausrichtung der Pfarrei durch das Erstellen, Evaluieren und kontinuierliche Fortschreiben des Pastoralkonzepts mit dem Pastoralteam;

b) die Erarbeitung, die Auswertung und die Weiterentwicklung von Konzepten in pastoralen Handlungsfeldern;

c) die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in überpfarreiliche Gremien des Erzbistums;

d) die Entsendung in kommunale und regionale Gremien.

(3) Zu den Aufgaben des Pfarreirates gehören darüber hinaus:

e) das Vertreten der Anliegen von Katholikinnen und Katholiken der Pfarrei in der Öffentlichkeit;

f) die Beobachtung und Reflexion von Entwicklungen und Problemen und das Unterbreiten von sachgerechten Vorschlägen gegenüber kommunalpolitisch Verantwortlichen;

g) vor Besetzung der Pfarrstelle die Unterrichtung des Erzbischofs über die besonderen Bedürfnisse der Pfarrei und die Übermittlung von Interessen der Pfarrei an die zuständigen Stellen im Erzbischöflichen Ordinariat;

h) die Förderung der Zusammenarbeit der Gemeinden und des Erfordernisses der Vernetzung innerhalb der Pfarrei;

i) die aufgabenbezogene Kommunikation in der Pfarrei unter Einschluss der Öffentlichkeitsarbeit;

j) die Ausarbeitung und der Beschluss einer Gottesdienstordnung für die Pfarrei;

k) die Anmeldung von Prioritäten bei der Verwendung der finanziellen Mittel im Bereich der Pastoral beim Kirchenvorstand;

l) die Beachtung der für die Prävention vor sexualisierter Gewalt geltenden diözesanen Rechtsvorschriften und unbeschadet entsprechender Regelungen der Zuständigkeit auf der Ebene pfarreilicher Vermögensverwaltung die Überwachung struktureller Maßnahmen des Kinder- und Jugendschutzes in sämtlichen Einrichtungen der Pfarrei;

m) die Suche der ökumenischen Zusammenarbeit und ihre Förderung für ein gemeinsames Glaubenszeugnis in der Gesellschaft.

(4) Der Pfarreirat wahrt im Rahmen der Erfüllung seiner Aufgaben den Grundsatz der Subsidiarität.

(5) In Pfarreien, in denen es keine Gemeinde gibt, übernimmt der Pfarreirat auch die Aufgaben des Gemeinderates gemäß dieser Satzung.

## § 20 Sachausschüsse

(1) Der Pfarreirat bildet je nach Bedarf Sachausschüsse, beruft deren Mitglieder oder bestellt Themenbeauftragte, die für die Koordination für die im Pastoralkonzept niedergelegten pastoralen Schwerpunktthemen oder thematischen Profile auf Ebene der Pfarrei zuständig sind. Sie sind in ihrer Arbeit dem Pfarreirat verantwortlich. Die Berufung in einen Sachausschuss oder die Bestellung als Themenbeauftragte setzt die Mitgliedschaft im Pfarreirat nicht voraus. Die Berufung endet erst mit der Konstituierung eines neuen Pfarreirates.

(2) Die Sachausschüsse wählen eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden aus ihrer Mitte. Die Vorschriften für die Arbeitsweise des Pfarreirates gelten für die Sachausschüsse sinngemäß.

## § 21 Mitglieder

(1) Dem Pfarreirat gehören als stimmberechtigte Mitglieder an:

a) der Pfarrer oder Pfarradministrator der Pfarrei als geborenes Mitglied;

b) entsprechend der Anzahl der aus den Gemeinderäten entsandten Personen durch direkte Wahl der Wahlberechtigten der ganzen Pfarrei gewählte Personen, jedoch nicht mehr als acht;

c) aus jedem Gemeinderat zwei Personen, die aus seiner Mitte gewählt werden und von denen eine dem Sprecherteam angehören muss;

d) zwei von den muttersprachlichen Gemeinden vorgeschlagene und vom Pfarreirat berufene Vertreterinnen oder Vertreter;

e) zwei Jugendliche, die von den Jugendvertreterinnen und Jugendvertretern in den Gemeinderäten gewählt und in den Pfarreirat delegiert werden;

f) zwei von den Orten kirchlichen Lebens vorgeschlagene und vom Pfarreirat berufene Vertreterinnen oder Vertreter;

g) ein vom Kirchenvorstand entsandtes Mitglied;

h) die Verwaltungsleiterin oder der Verwaltungsleiter der Pfarrei;

i) bis zu zwei Vertreterinnen oder Vertreter des pastoralen Personals;

j) bis zu zwei vom Pfarreirat berufene weitere Mitglieder.

(2) Bei der Berufung bzw. Delegierung nach d), f), h), i) und j) ist sicherzustellen, dass die Mitglieder nach b), c) und e) mehr als die Hälfte der Mitglieder des Pfarreirates stellen.

In den Pfarreirat gemäß § 19 Abs. 5 werden drei bis sechs Personen durch direkte Wahl der Wahlberechtigten der ganzen Pfarrei gewählt. Näheres regelt § 6 Abs. 3 der Wahlordnung für die Pfarrei- und Gemeinderäte.

(3) Der Pfarreirat trägt Sorge dafür, dass die im Gebiet der Pfarrei tätigen relevanten Gruppen, Verbände, Organisationen sowie Vertreterinnen und Vertreter der Ökumene und der Orte kirchlichen Lebens mit beratender Stimme vertreten sein und an der Entwicklung der Pfarrei mitwirken können.

## § 22 Vorstand

(1) Den Pfarreirat leitet ein Vorstand, der aus drei Personen wie folgt besteht:

a) aus dem Pfarrer oder Pfarradministrator als geborenem Mitglied;

b) aus zwei weiteren Personen, die vom Pfarreirat aus seinen Mitgliedern gewählt werden.

(2) Der Vorstand kann unter seinen Mitgliedern eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden wählen.

## § 23 Arbeitsweise

(1) Die Sitzungen finden wenigstens einmal vierteljährlich statt.

(2) Die oder der Vorsitzende bereitet zusammen mit dem Vorstand die Sitzungen des Pfarreirates vor und lädt öffentlich eine Woche vorher zu den Sitzungen ein. Sollte keine Vorsitzende oder kein Vorsitzender gewählt worden sein, verständigt sich der Vorstand über die weitere Verfahrensweise zur Sicherstellung der Handlungsfähigkeit des Pfarreirates.

(3) Der Pfarreirat kann sich und den Sachausschüssen eine Geschäftsordnung geben.

(4) Eine Sitzung des Pfarreirates ist unverzüglich anzuberaumen, wenn ein Mitglied des Vorstandes oder ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder dies unter Angabe des Beratungsgegenstandes beantragt.

(5) Die Sitzungen des Pfarreirates sind öffentlich. Der Vorstand muss die Öffentlichkeit von einer Sitzung des Pfarreirates ausschließen, wenn personenbezogene Angelegenheiten beraten werden oder wenn der Pfarreirat in der voraufgegangenen Sitzung ausdrücklich für diesen Tag eine nichtöffentliche Beratung beschlossen hat.

(6) Über die Sitzungen ist ein Protokoll anzufertigen und zu veröffentlichen. Diese Niederschrift gehört zu den amtlichen Akten der Pfarrei und ist im Pfarrarchiv aufzubewahren. Sie unterliegen der amtlichen Visitation.

(7) Die Geschäftsführung des Pfarreirates wird vom Zentralbüro der Pfarrei wahrgenommen.

## Beschlussfassung

(1) Der Pfarreirat ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Er fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder.

(2) Um der Einheit und Geschwisterlichkeit in der Gemeinde wirksam zu dienen, soll der Pfarreirat bei seinen Beratungen und Beschlüssen eine größtmögliche Übereinstimmung herbeiführen.

## § 25 Amtszeit

Die Amtszeit des Pfarreirates beträgt drei Jahre und endet mit der Konstituierung eines neuen Pfarreirates.

## § 26 Konstituierung

Bis zum Ablauf eines Monats nach der Wahl lädt der Pfarrer oder Pfarradministrator die Mitglieder des Pfarreirates zur konstituierenden Sitzung ein. In dieser Sitzung wird über mögliche Berufungen beraten und entschieden. Die konstituierende Sitzung des Pfarreirates leitet der Pfarrer oder Pfarradministrator bis zur Übernahme des Amtes durch den Vorstand.

Die Mitglieder des Pfarreirates werden in einem Gottesdienst in ihr Amt eingeführt.

## § 27 Pfarrversammlung

Der Pfarreirat berichtet mindestens jährlich in einer Pfarrversammlung über seine Arbeit und erörtert Fragen des kirchlichen Lebens; er nimmt Anregungen und Vorschläge aus der Pfarrei, den Gemeinden und den Orten kirchlichen Lebens für die Arbeit des Pfarreirates auf.

## § 28 Zusammenwirken mit dem Kirchenvorstand

(1) Beschlüsse des Pfarreirates, die finanzielle Auswirkungen für die Pfarrei mit sich bringen, sind nur wirksam, wenn der Kirchenvorstand ihnen ausdrücklich zugestimmt hat.

(2) Der Pfarreirat hat das Recht, vor allen seine Zuständigkeit betreffenden Beschlüssen des Kirchenvorstands, z. B. bei Grenzveränderungen, Neu- oder Umbau von Kirchen, Pfarrhäusern, Gemeindehäusern, Kindergärten oder anderen Gebäuden, angehört zu werden und seine Stellungnahme abzugeben.

(3) Bei entsprechenden Eingaben an das Erzbischöfliche Ordinariat fügt der Pfarrer oder Pfarradministrator dem Kirchenvorstandsbeschluss die Stellungnahme des Pfarreirates bei.

## § 29 Inkrafttreten

Diese Satzung für die Gemeinderäte und Pfarreiräte tritt am 1. Juli 2018 in Kraft.

Berlin, 15. Juni 2018
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

# Wahlordnung
# für die Gemeinderäte
# und die Pfarreiräte
# im Erzbistum Berlin

# Wahlordnung

## für die Gemeinderäte und die Pfarreiräte im Erzbistum Berlin

### § 1 Wahlrechtsgrundsätze; Organisation, Termine und Fristen; Bekanntgabe

(1) Die stimmberechtigten Mitglieder der Gemeinderäte und des Pfarreirates werden, sofern diese nach der Satzung von den Mitgliedern der Pfarrei bzw. der Gemeinde zu wählen sind, von den wahlberechtigten Gemeindemitgliedern in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der relativen Mehrheitswahl gewählt. Ihre Zahl richtet sich nach der Satzung für die Pfarreiräte und die Gemeinderäte im Erzbistum Berlin in ihrer jeweils gültigen Fassung.

(2) Jede und jeder Wahlberechtigte hat zwei Stimmen: eine für den Pfarreirat und eine für einen Gemeinderat nach eigener Entscheidung, d.h. dort, wo sich die wahlberechtigte Person fühlt bzw. wo sie sich engagiert, dort kann sie den Gemeinderat vor Ort wählen und ihre Stimme für den überörtlichen Pfarreirat abgeben. Das Wahlrecht kann nur einmal für den Gemeinderat und einmal für den Pfarreirat ausgeübt werden.

(3) Die Grundlage für den Nachweis der Wahlberechtigung ist die schriftliche Benachrichtigung und der Eintrag in das Wählerverzeichnis.

(4) Der Erzbischof setzt den Wahltermin für alle Pfarreien im Erzbistum Berlin auf ein bestimmtes Datum fest. Die entsprechenden Wahlbenachrichtigungen werden vom Diözesanrat des Erzbistums Berlin versendet.

(5) Soweit in den nachstehenden Vorschriften Termine und Fristen geregelt werden, werden diese rechtzeitig datumsmäßig festgelegt und bekannt gemacht; es können im Einzelfall unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Kalenderjahres abweichende Termine und Fristen bestimmt werden.

(6) Ein Schreiben, das durch die Post übermittelt wird, gilt am dritten Tag nach der Aufgabe zur Post als bekannt gegeben. Ein Schreiben, das elektronisch übermittelt wird, gilt am dritten Tag nach der Absendung als bekannt gegeben. Dies gilt nicht, wenn das Schreiben nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt zugegangen ist.

### § 2 Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitglieder der Pfarrei,

a) die seit mindestens drei Monaten in der Pfarrei wohnen,
b) am Tage der Wahl das 14. Lebensjahr vollendet haben und
c) in das Wählerverzeichnis der Pfarrei eingetragen sind.

(2) Ebenso sind Katholikinnen und Katholiken wahlberechtigt, die nicht in der Pfarrei ihren Wohnsitz haben, aber aktiv am Leben der Pfarrei oder einer ihrer Gemeinden teilnehmen, wenn sie bis neun Wochen vor der Wahl bei dem Wahlausschuss der Pfarrei, in der sie wählen wollen, schriftlich die Aufnahme in das Wählerverzeichnis beantragen.

(3) Der Wahlausschuss gibt dem Antrag statt, wenn die Antragstellerin oder der Antragsteller am Leben dieser Pfarrei oder einer ihrer Gemeinden teilnimmt. Wenn der Antragstellerin oder dem Antragsteller eine Ablehnung des Antrags nicht innerhalb von zwei Wochen nach Antragstellung mitgeteilt worden ist, gilt der Antrag als stattgegeben.

(4) Der Wahlausschuss teilt der Wohnsitz-Pfarrei spätestens zwei Wochen vor der Wahl die Aufnahme in das Wählerverzeichnis oder die Ablehnung mit. Bei Ablehnung hat die Wohnsitz-Pfarrei die Antragstellerin oder den Antragsteller wieder in ihr Wählerverzeichnis aufzunehmen.

## § 3 Wählbarkeit

(1) Wählbar mit Ausnahme der in Absatz 4 genannten Personen sind alle nach § 2 Wahlberechtigten der Pfarrei, die am Wahltermin das 14. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Abweichend von Satz 1 sind im Ausnahmefall auch Katholikinnen und Katholiken wählbar, die ihren Hauptwohnsitz nicht in der Pfarrei haben, aber aktiv und aufbauend am Leben der Pfarrei oder einer ihrer Gemeinden teilnehmen. Über Ausnahmen nach Satz 2 entscheidet der Wahlausschuss.

(3) Die gewählten Mitglieder mit Hauptwohnsitz in der Pfarrei müssen die Mehrheit der Mitglieder des jeweiligen Gemeinderates darstellen.

(4) Nicht wählbar sind:

a) Geistliche und Ordensangehörige;
b) hauptamtliche in der Pfarrei tätige Mitarbeitende.

(5) Personen, die bei der Wahl sowohl für den Gemeinderat wie für den Pfarreirat kandidiert haben, müssen sich – falls sie in beide Gremien gewählt worden sind – nach der Wahl entscheiden, welches Mandat sie als gewähltes Mitglied ausüben wollen. Ebenso schließt die Mitgliedschaft im Kirchenvorstand eine Mitgliedschaft im Pfarreirat oder im Gemeinderat aus.

## § 4 Feststellung der Wahlberechtigung

(1) Den Wahlberechtigten muss, beginnend mindestens fünf Wochen vor der Wahl, die Möglichkeit gegeben werden, sich von der Pfarrei bestätigen zu lassen, ob sie im Wählerverzeichnis eingetragen sind; dies ist rechtzeitig durch Kanzelvermeldungen, durch Aushang und auf der Internetpräsenz der Pfarrei und der jeweiligen Gemeinden anzukündigen.

(2) Mängel der Kartei haben Wahlberechtigte spätestens zwei Wochen vor der Wahl beim Wahlausschuss anzuzeigen.

## § 5 Berufung des Wahlausschusses

(1) Zur Vorbereitung der Wahl wird bis spätestens 14 Wochen vor dem Wahltermin ein gemeinsamer Wahlausschuss gebildet, der vom leitenden Pfarrer der Pfarrei einberufen wird.

(2) Dem Wahlausschuss gehören an:

a) der leitende Pfarrer der Pfarrei;
b) je Gemeinde drei vom bestehenden Gemeinderat gewählte volljährige Mitglieder der Pfarrei, die selbst nicht zur Wahl stehen.

Bei der ersten Wahl vor Errichtung der Pfarrei wählen die bestehenden Pfarrgemeinderäte im pastoralen Raum drei volljährige Mitglieder aus ihrer Gemeinde, die selbst nicht zur Wahl stehen. Diese bilden gemeinsam mit dem leitenden Pfarrer den gemeinsamen Wahlausschuss.

(3) Finden die Wahlen zum Pfarreirat und Kirchenvorstand zum selben Termin statt, kann ein gemeinsamer Wahlausschuss gebildet werden. Vorsitzende oder Vorsitzender des gemeinsamen Wahlausschusses ist die oder der Vorsitzende des Kirchenvorstandes.

(4) Der Wahlausschuss wählt jeweils mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen aus seiner Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine stellvertretende Vorsitzende oder einen stellvertretenden Vorsitzenden. Stimmenthaltung gelten als nicht abgegebene Stimmen. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

## § 6 Aufgaben des Wahlausschusses

(1) Der Wahlausschuss hat die Wahl vorzubereiten und für ihre Durchführung zu sorgen, insbesondere etwaige Zweifel über die Wahlberechtigung zu klären und den Wahlvorstand zu bilden. Er kann sich bei der Vorbereitung der Wahl zur Erfüllung seiner Aufgaben Dritter bedienen.

(2) Der Wahlausschuss hat den Gemeinden in der vorgesehenen Frist einen ersten Wahlvorschlag vorzulegen und die Gemeindemitglieder aufzufordern, ihrerseits fristgemäß Wahlvorschläge einzureichen.

(3) Der Wahlausschuss legt die Anzahl der Personen fest, die in den Pfarreirat und in den jeweiligen Gemeinderat gemäß der Satzung für die Pfarrei- und Gemeinderäte im Erzbistum Berlin zu wählen sind.

## § 7 Wahlvorschlag des Wahlausschusses

(1) Unverzüglich nach seiner Berufung fordert der Wahlausschuss die in der Pfarrei und in den Gemeinden tätigen Gruppen und Verbände auf, bis neun Wochen vor der Wahl Kandidatinnen- und Kandidatenvorschläge für den vorläufigen Wahlvorschlag einzureichen.

Während dieses Zeitraums ist durch geeignete Maßnahmen, insbesondere im Pfarrbrief, auf der Internetpräsenz der Pfarrei oder der jeweiligen Gemeinden, durch periodisch zu versendende Nachrichten oder Informationen oder Aushänge, auf das Vorschlagsrecht hinzuweisen. Darüber hinaus sollen der Pfarrer und die Mitglieder der Gemeinderäte Personen persönlich ansprechen, um diese zur Mitarbeit in einem Gremium zu gewinnen.

(2) Die Vorschläge sind auf einem in den Gemeinden ausliegenden Formular zu vermerken. Dabei sind Vor- und Nachname der vorgeschlagenen sowie der vorschlagenden Person mitzuteilen.

An der Mitarbeit in einem Gemeinderat und im Pfarreirat Interessierte können sich selbst durch Bewerbung vorschlagen. Dazu ist die entsprechende Bereitschaftserklärung zu verwenden, die dem Wahlausschuss unter seiner angegebenen kirchenamtlichen Adresse bis spätestens neun Wochen vor dem Wahltermin zugegangen sein muss.

(3) Bis zum 8. Sonntag vor der Wahl macht der Wahlausschuss die Wahlvorschläge den Gemeinden durch Aushang bekannt.

Bei den Vorschlägen soll der Wahlausschuss nach Möglichkeit die Kandidatinnen- und Kandidatenvorschläge der Gruppen und Verbände angemessen berücksichtigen.

(4) Die Wahlvorschläge haben mindestens so viele Kandidatinnen und Kandidaten zu enthalten, wie gemäß der Satzung in den Pfarreirat bzw. in die Gemeinderäte zu wählen sind.

(5) Kandidatinnen und Kandidaten, die zur Wahl vorgeschlagen werden, haben zuvor schriftlich ihr Einverständnis zur Aufnahme in den Wahlvorschlag zu erklären.

(6) Diese Wahlvorschläge sind zwei Wochen lang zur Einsicht offen zu legen. Sie sind außerdem den Gemeinden an zwei Sonntagen im Gottesdienst und in sonst geeigneter Weise, z. B. durch Aushang, mitzuteilen.

## § 8 Wahlvorschläge aus der Gemeinde

(1) Die Gemeinden sind bei Bekanntgabe des Wahlvorschlages darauf hinzuweisen, dass innerhalb von zwei Wochen weitere Wahlvorschläge aus der Pfarrei oder den Gemeinden für den Pfarreirat bzw. den Gemeinderat beim Wahlausschuss eingereicht werden können.

(2) Für einen solchen Vorschlag sind mindestens zehn Unterschriften wahlberechtigter Mitglieder erforderlich.

(3) Die schriftlichen Zustimmungen der in den Wahlvorschlägen genannten Kandidatinnen oder Kandidaten sind beizufügen. Der Wahlausschuss hält vorgedruckte Zustimmungserklärungen bereit.

## § 9 Endgültige Kandidatinnen- und Kandidatenliste

(1) Der Wahlausschuss hat nach dem Ablauf der im § 8 Abs. 1 genannten Frist für die Wahlvorschläge innerhalb einer Woche die endgültige Kandidatinnen- und Kandidatenliste in alphabetischer Reihenfolge bekannt zu geben.

(2) Es sollen nach Möglichkeit für den zu wählenden Gemeinderat bzw. für den zu wählenden Pfarreirat mindestens zwei Kandidatinnen oder Kandidaten mehr zur Wahl stehen, als Personen zu wählen sind. Bei der Benennung soll auf eine ausgewogene Berücksichtigung der in der Gemeinde vertretenen Gruppen, Kreise und Verbände sowie auf ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen geachtet werden.

(3) Stehen für die Wahl nur so viele oder weniger Kandidatinnen und Kandidaten zur Verfügung, wie Mitglieder zu wählen sind, kann der Wahlausschuss die Anzahl der zu wählenden Personen nachträglich einmalig um bis zu zwei Personen herabsetzen, soweit nicht die Mindestanzahl von drei Personen unterschritten wird; andernfalls fällt eine Wahl aus. Der Ausfall der Wahl ist dem Diözesanrat der Katholiken im Erzbistum Berlin unverzüglich mitzuteilen; er entscheidet über weitere Maßnahmen.

(4) Die in der Liste bezeichneten Kandidatinnen und Kandidaten sollen sich in einer geeigneten Form den Gemeinden vorstellen. Die Form der Vorstellung legt der Wahlausschuss fest.

## § 10 Wahltermin und Wahlort

Der Wahlausschuss setzt den Ort und die Zeitdauer der Wahlhandlung fest und gibt dies in den Gemeinden der Pfarrei in geeigneter Weise (durch Aushang, Vermeldungen, Internetpräsenz) bekannt.

## § 11 Wahlvorstand

(1) Für die Durchführung der Wahl und die Feststellung ihres Ergebnisses hat der Wahlausschuss bis zum 4. Sonntag vor der Wahl jeweils Wahlvorstände zu bilden. Findet die Wahl des Pfarreirates zusammen mit den Wahlen zum Kirchenvorstand statt, so kann ein gemeinsamer Wahlvorstand gebildet werden.

(2) Der Wahlvorstand für die Wahl eines Gemeinderates besteht aus:

a) einer oder einem Vorsitzenden
b) mindestens zwei weiteren Mitgliedern.

Für den Pfarreirat bilden alle Wahlvorstände gemeinsam mit dem leitenden Pfarrer einen Wahlvorstand. Vorsitzender ist der leitende Pfarrer.

(3) Die Mitglieder des Wahlvorstandes sind volljährige, wählbare Gemeindemitglieder, die nicht für das zu wählende Gremium kandidieren.

(4) Der Wahlvorstand hat für den ungestörten Ablauf der Wahl zu sorgen, die Namen der Wählerinnen und Wähler an Hand der Wahlbenachrichtigungszettel und des Wählerverzeichnisses zu registrieren, danach die Wahlbenachrichtigungszettel und die Stimmzettel entgegenzunehmen und die Stimmen nach dem Abschluss der Wahl auszuzählen.

## § 12 Wahlhandlung

(1) Die Wählerinnen und Wähler nennen jeweils ihren Namen und ihre Anschrift. Die Vorlage der Wahlbenachrichtigung dient als Nachweis dafür, dass das Stimmrecht nur an diesem Wahlort ausgeübt wird. Für den Fall, dass die Wahlbenachrichtigung beim Wahlgang vergessen worden ist, muss die wahlberechtigte Person glaubhaft machen, dass sie ihr Stimmrecht an keinem anderen Wahlort ausgeübt hat. Der Wahlvorstand kann die Ausübung des Stimmrechts danach zulassen. In Zweifelsfällen kann der Wahlvorstand an den anderen Wahlorten Erkundigungen einholen bzw. die Ausübung des Stimmrechts verweigern.

In Zweifelsfällen über die Identität des Wählers kann der Wahlvorstand die Vorlage amtlicher Personalpapiere verlangen.

(2) Die Wählerinnen und Wähler dürfen auf dem Stimmzettel höchstens so viele Namen ankreuzen, wie Mitglieder zu wählen sind.

## § 13 Briefwahl

(1) Wahlberechtigte, die aus wichtigem Grund (z. B. Krankheit, Alter, Ortsabwesenheit) verhindert sind, zur Wahl zu kommen, erhalten auf Antrag die Briefwahlunterlagen (den Stimmzettel, den amtlichen Wahlumschlag, den Briefwahlschein und einen Briefwahlumschlag mit der Anschrift des Wahlvorstandes).

(2) Dieser Antrag kann bis zum Sonntag vor der Wahl unter Angabe des Grundes schriftlich oder mündlich beim Wahlvorstand gestellt werden. Die Briefwahlunterlagen werden vom Wahlvorstand unverzüglich nach Erstellung ausgehändigt.

(3) Die Aushändigung des Briefwahlscheines wird im Wählerverzeichnis vermerkt.

(4) Wahlberechtigte haben dem Wahlvorstand in einem verschlossenen Umschlag den Briefwahlschein und den verschlossenen amtlichen Wahlumschlag mit seinem Stimmzettel so rechtzei-

tig zu übersenden, dass der Wahlbrief spätestens am Wahltag bis zum Ende der festgesetzten Wahlzeit bei dem Wahlvorstand eingeht.

Auf dem Briefwahlschein hat der Wahlberechtigte zu versichern, dass er die Namen auf dem Stimmzettel persönlich gekennzeichnet hat.

Der Wahlbrief kann durch die Post zugesandt oder am Wahltag dem Wahlvorstand abgegeben werden.

## § 14 Feststellung des Wahlergebnisses

(1) Nach Schluss der Wahlhandlung stellt der Wahlvorstand unverzüglich das Wahlergebnis für den Gemeinderat und den Pfarreirat aus der jeweiligen Gemeinde fest und teilt das Ergebnis dem Vorsitzenden des gemeinsamen Wahlvorstandes mit. Dieser stellt das Wahlergebnis für den Pfarreirat fest.

Die Auszählung der Stimmen durch den Wahlvorstand ist öffentlich. Sie erfolgt nacheinander und getrennt für jedes Gremium.

Der Wahlvorstand übt in dem Raum, in dem die Auszählung stattfindet, das Hausrecht aus.

(2) Gewählt sind die Kandidatinnen und Kandidaten, welche die meisten Stimmen erhalten haben in der Reihenfolge der für sie abgegebenen Stimmenzahl. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(3) Ein abgegebener Stimmzettel ist ungültig, wenn auf ihm mehr Namen angekreuzt sind, als Kandidatinnen und Kandidaten zu wählen waren. Schriftliche Zusätze machen den Stimmzettel ungültig.

(4) Stimmzettel mit nicht eindeutigen Ankreuzungen sind zunächst auszusondern. Über die Gültigkeit entscheidet der Wahlvorstand vor dem Abschluss der Zählung.

(5) Über die Wahlhandlung und das Wahlergebnis wird eine Niederschrift gefertigt. Sie ist vom Vorsitzenden und zwei weiteren Wahlvorstehern zu unterzeichnen.

(6) Das Wahlergebnis ist unverzüglich öffentlich bekannt zu geben.

## § 15 Berufung von Mitgliedern

In der konstituierenden Sitzung hat der Gemeinderat bzw. der Pfarreirat die in den jeweiligen Satzungen genannten Mitglieder zu berufen.

## § 16 Einspruchverfahren

(1) Einsprüche gegen die Wahl sind bei dem Wahlvorstand innerhalb von zwei Wochen nach dem Wahltag zu erheben.

Der Wahlvorstand entscheidet innerhalb von weiteren zwei Wochen.

Bei der ersten Wahl vor Errichtung der Pfarrei erfolgt der Einspruch beim Diözesanrat der Katholiken im Erzbistum Berlin. Er entscheidet innerhalb von zwei Wochen.

(2) Der Beschwerdeführerin oder dem Beschwerdeführer steht nach der Zustellung des begründeten Bescheides innerhalb von weiteren zwei Wochen die Anrufung des Diözesanrates der Katholiken im Erzbistum Berlin offen, der endgültig entscheidet.

## § 17 Bekanntgabe

Die Namen aller Mitglieder des Pfarreirates und seines Vorstandes sowie der Gemeinderäte und ihrer jeweiligen Sprecherteams sind vom Pfarrer bis spätestens fünf Wochen nach der Wahl in der Pfarrei bekannt zu geben.

Ferner sind das Erzbischöfliche Ordinariat und die Geschäftsstelle des Diözesanrates der Katholiken über den Verlauf der Wahl und die Zusammensetzung des Pfarreirates und der Gemeinderäte zu unterrichten.

## § 18 Vorzeitiges Ausscheiden von Mitgliedern

(1) Scheidet ein gewähltes Mitglied des Pfarreirates bzw. eines Gemeinderates vorzeitig aus, so rückt für den Rest der Amtszeit die Kandidatin oder der Kandidat mit der nächsthöheren Stimmenzahl nach.

§14 Abs. 2 findet entsprechende Anwendung. Der Pfarreirat bzw. der Gemeinderat beruft ein Mitglied, wenn keine gewählte Ersatzkandidatin oder kein gewählter Ersatzkandidat vorhanden ist.

(2) Scheidet ein geborenes Mitglied vorzeitig aus, so tritt die Nachfolgerin oder der Nachfolger an deren oder dessen Stelle.

(3) Scheidet ein berufenes Mitglied vorzeitig aus, beruft der Pfarreirat bzw. der Gemeinderat für den Rest der Amtszeit ein neues Mitglied.

## § 19 Wahlunterlagen

(1) Der Versand der Wahlbenachrichtigung erfolgt durch den Diözesanrat der Katholiken.

Das Wählerverzeichnis wird dem Wahlausschuss durch den Diözesanrat der Katholiken zur Verfügung gestellt.

(2) Die Vorlagen der Wahlunterlagen stellt der Diözesanrat der Katholiken auf seiner Internetpräsenz zur Verfügung.

## § 20 Schlussbestimmungen

Diese Wahlordnung für die Gemeinderäte und Pfarreiräte tritt am 1. Juli 2018 in Kraft.

Berlin, 15. Juni 2018
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

# Friedhofsordnung
# der Katholischen Kirchengemeinde
# „St. Bonifatius“ in Bergen auf Rügen

# Friedhofsordnung der Katholischen Kirchengemeinde „St. Bonifatius“ in Bergen auf Rügen

## Präambel

Der kirchliche Friedhof ist die Stätte, auf der die Verstorbenen zur letzten Ruhe gebettet werden. Er ist somit ein sichtbares Zeichen der Vergänglichkeit des Menschen. Er ist damit als Bestattungsort immer auch zugleich Glaubenszeugnis, an dem die Kirche die Botschaft verkündet, dass Christus dem Tode die Macht genommen hat und denen, die an ihn glauben, das ewige Leben geben wird. Aus dieser Erkenntnis und in dieser Gewissheit erhalten Arbeit und Gestaltung auf dem Friedhof Richtung und Weisung. Gestaltung und Pflege des Friedhofs erfordern daher besondere Sorgfalt.

## Inhaltsübersicht


I. Allgemeine Vorschriften
- § 1 Geltungsbereich und Friedhofszweck
- § 2 Friedhofsverwaltung
- § 3 Bestattungsverzeichnis
- § 4 Schließung und Entwidmung

II. Ordnungsvorschriften
- § 5 Öffnungszeiten
- § 6 Verhalten in der Begräbniskirche
- § 7 Dienstleistungen

III. Allgemeine Bestattungsvorschriften
- § 8 Anmeldung einer Bestattung
- § 9 Beschaffenheit von Urnen
- § 10 Benutzung der Begräbniskirche „Herz Jesu“
- § 11 Gestaltung, Grabschmuck
- § 12 Umbettungen

IV. Grabstätten
- § 13 Allgemeines
- § 14 Urnenkammer
- § 15 Vergabe einer Grabstätte
- § 16 Ruhezeit
- § 17 Räumung

V. Nutzungsrechte
- § 18 Vergabe von Nutzungsrechten
- § 19 Verlängerung von Nutzungsrechten
- § 20 Erlöschen von Nutzungsrechten

VI. Haftung und Gebühren
- § 21 Haftung
- § 22 Gebühren

VII. Schlussvorschriften
- § 23 Inkrafttreten

# I. Allgemeine Vorschriften

## § 1 Geltungsbereich und Friedhofszweck

(1) Diese Friedhofsordnung gilt für die Urnengrabanlage in der Begräbniskirche „Herz Jesu“ in Garz auf Rügen in ihrer jeweiligen Lage und Ausgestaltung. Die Begräbniskirche „Herz Jesu“ in Garz auf Rügen im Sinn dieser Ordnung ist die kath. Kirche „Herz Jesu“, Bergener Straße, 18574 Garz. Eigentümerin der Begräbniskirche „Herz Jesu“ ist die kath. Kirchengemeinde „St. Bonifatius“, Clement Str. 1, in 18528 Bergen auf Rügen, vertreten durch den Kirchenvorstand (KV).

(2) Die Begräbniskirche „Herz Jesu“ dient der Feier der kath. Heiligen Messe sowie der Bestattung von

a) Personen, die bei ihrem Tod zur katholischen Kirche gehörten,
b) anderen nichtkatholischen Personen auf Anfrage
c) Personen, zu deren Gunsten vor ihrem Tode ein Nutzungsrecht an einer Urnengrabstätte begründet worden ist oder durch eine Vereinbarung eine Urnengrabstätte beansprucht werden kann.

## § 2 Friedhofsverwaltung

(1) Die Begräbniskirche „Herz Jesu“ wird vom Kirchenvorstand (KV) der kath. Kirchengemeinde „St. Bonifatius“ in Bergen auf Rügen entsprechend dieser Friedhofsordnung sowie den sonstigen kirchlichen und staatlichen Vorschriften verwaltet.

(2) Mit der Wahrnehmung der Friedhofsverwaltung kann der KV einzelne Personen, einen Ausschuss oder eine kirchliche Verwaltungsstelle beauftragen.

## § 3 Bestattungsverzeichnis

(1) Die Friedhofsverwaltung führt über alle vergebenen Nutzungsrechte und Bestattungen ein Verzeichnis, welches die Namen der Bestatteten, die Lage der Grabstätten, die Dauer der Nutzungs- bzw. Ruhezeiten und die Daten der Nutzungsberechtigten beinhaltet. Im Zusammenhang mit allen Tätigkeiten der Friedhofsverwaltung dürfen erforderliche personenbezogene Daten, erhoben verarbeitet, gespeichert und genutzt werden.

(2) Eine Datenübermittlung an sonstige Stellen und Personen ist zulässig, wenn

a) es zur Erfüllung des Friedhofszwecks erforderlich ist oder
b) die Datenempfänger der Stellen oder Personen ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis der zu übermittelnden Daten glaubhaft darlegen und die betroffenen Personen kein schutzwürdiges Interesse an dem Ausschluss der Übermittlung haben.

## § 4 Schließung und Entwidmung

(1) Die Begräbniskirche „Herz Jesu“, einzelne Teile und einzelne Grabstätten können aus einem wichtigen Grund beschränkt geschlossen, geschlossen und entwidmet werden.

(2) Nach der beschränkten Schließung dürfen keine neuen Nutzungsrechte mehr verliehen werden. Eine Verlängerung von bestehenden Nutzungsrechten darf lediglich zur Anpassung an die Ruhezeit erfolgen. Bestattungen dürfen nur noch in Grabstätten stattfinden, an denen im Zeitpunkt der beschränkten Schließung noch Nutzungsrechte bestehen, sofern die Grabstätten noch nicht belegt sind oder sofern zu dem genannten Zeitpunkt die Ruhezeiten abgelaufen waren. Grabstätten, an denen die Ruhezeit nach dem Zeitpunkt der beschränkten Schließung abläuft, dürfen nicht neu belegt werden.

Eingeschränkt werden kann auch der Kreis der Bestattungsberechtigten. Ausnahmen von dieser Einschränkung kann der KV im Einzelfall zur Vermeidung unbilliger Härten bei bestehenden Nutzungsrechten zulassen.

(3) Nach der Schließung dürfen Bestattungen nicht mehr vorgenommen werden.

(4) Durch die Entwidmung wird die Eigenschaft als Ruhestätte der Verstorbenen aufgehoben. Die Entwidmung wird erst ausgesprochen, wenn keine Nutzungsrechte mehr bestehen, sämtliche Ruhezeiten abgelaufen sind und eine angemessene Pietätsfrist ergangen ist.

# II. Ordnungsvorschriften

## § 5 Öffnungszeiten

(1) Die Begräbniskirche „Herz Jesu“ ist nur während der auf der Informationstafel bekannt gegebenen Zeiten für den Besuch geöffnet. Nach Ablauf der Öffnungszeiten sind die Besucher angehalten, die Begräbniskirche „Herz Jesu“ zu verlassen.

(2) Aus besonderem Anlass kann die Begräbniskirche „Herz Jesu“ durch den KV ganz oder teilweise für den Besuch vorübergehend geschlossen oder der Besuch eingeschränkt werden.

(3) Die Begräbniskirche „Herz Jesu“ ist außerhalb der Öffnungszeiten für nutzungsberechtigte Personen mit einem Zugangsberechtigungscode während der auf der Informationstafel ausgehängten Zeiten begehbar.

## § 6 Verhalten in der Begräbniskirche

(1) Jede Person hat sich der Würde des Ortes entsprechend zu verhalten und Äußerungen, die sich in verletzender Weise gegen den christlichen Glauben oder die katholische Kirche richten, zu unterlassen. Die Anordnungen des KV und der Friedhofsverwaltung sind zu befolgen. Der KV kann Personen, die der Friedhofsordnung zuwiderhandeln, das Betreten der Begräbniskirche „Herz Jesu“ untersagen.

(2) Innerhalb der Begräbniskirche „Herz Jesu“ ist insbesondere nicht gestattet:
   a) die Grabstätten zu besteigen oder sich darauf zu setzen,
   b) diese mit Fahrzeugen (z.B. Fahrrädern, Rollern, Rollschuhen, Inlinern, Skateboards aller Art - ausgenommen Kinderwagen, Rollstühle) zu befahren,
   c) Waren aller Art zu verkaufen sowie Dienstleistungen anzubieten und dafür zu werben,
   d) Grabmale, Inschriften, Gedenkreden, Fahnen, Schleifen, die der christlichen Religion und Frömmigkeit widersprechen,
   e) Sammlungen jeder Art ohne schriftliche Genehmigung des Kirchenvorstands,
   f) Film-, Ton-, Video– und Fotoaufnahmen, außer zu privaten Zwecken, zu erstellen und zu verwerten,
   g) Druckschriften und andere Medien (z.B. CD, DVD) zu verteilen, ausgenommen Drucksachen, die im Rahmen der Bestattungszeremonie notwendig und üblich sind,
   h) Abraum und Abfälle abzulagern oder mitgebrachten Unrat zu entsorgen,
   i) oder sonstige Einrichtungsgegenstände zu beschädigen oder zu verunreinigen,
   j) Hunde, mit Ausnahme von Blindenführ- und Assistenzhunden, oder sonstige Tiere mitzubringen,
   k) die Grabstätten, Einrichtungen oder Anlagen zu verunreinigen oder zu beschädigen, insbesondere Kerzen und Grabschmuck außerhalb der dafür vorgesehenen Kerzen- und Blumenablage aufzustellen oder anzubringen,
   l) ein störender Aufenthalt unbeteiligter Zuschauer bei Bestattungsfeierlichkeiten,
   m) zu lärmen, zu spielen, zu lagern, zu rauchen zu essen, zu trinken und sich sportlich zu betätigen.

(3) Der KV kann Ausnahmen zulassen, soweit die Interessen Anderer nicht beeinträchtigt werden.
(4) Besondere Veranstaltungen in der Begräbniskirche „Herz Jesu“ bedürfen der vorherigen Zustimmung des KV.

### § 7 Dienstleistungen

(1) Dienstleistungserbringer (z.B. Bestatter, Handwerker) benötigen für die Tätigkeiten eine vorherige Zulassung durch den KV, der Art und Umfang der Tätigkeit festlegt. Der KV kann Zulassungsbeschränkungen festlegen.
(2) Dienstleistungserbringer haben die geltenden Bestimmungen zu beachten.
(3) Tätig werden dürfen nur solche Dienstleistungserbringer, die fachlich geeignet und in betrieblicher und personeller Hinsicht zuverlässig sind.
(4) Dienstleistungserbringern kann die Ausübung ihrer Tätigkeit vom KV auf Zeit oder auf Dauer untersagt werden, wenn der Dienstleistungserbringer nach vorheriger Mahnung gegen die geltenden Bestimmungen verstoßen hat. Bei einem schwerwiegenden Verstoß ist eine Mahnung entbehrlich.
(5) Die für die Arbeiten erforderlichen Werkzeuge und Materialien dürfen nicht in der Begräbniskirche „Herz Jesu“ gelagert werden. Falls eine Zwischenlagerung gewünscht wird, bestimmt die Friedhofsverwaltung einen geeigneten Ort. Die Arbeits- und Lagerplätze sind nach Beendigung der Tagesarbeit zu säubern und in einem ordnungsgemäßen Zustand zu verlassen und bei Unterbrechung der Tagesarbeit so herzurichten, dass eine Behinderung Anderer ausgeschlossen ist. Der bei der Ausübung der Arbeiten anfallende Abraum ist durch den Dienstleistungserbringer zu entfernen.
(6) Dienstleistungserbringer haften gegenüber der Kirchengemeinde für alle Schäden, die sie im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit im und an der Anlage der Begräbniskirche „Herz Jesu“ schuldhaft verursachen.

## III. Allgemeine Bestattungsvorschriften

### § 8 Anmeldung einer Bestattung

(1) Eine Bestattung ist unter Vorlage der gesetzlich vorgeschriebenen Unterlagen im Pfarrbüro anzumelden. Dabei ist mitzuteilen, wer die Bestattung leiten und wer sonst bei der Bestattung (einschließlich Trauerfeier) gestaltend mitwirken wird.
(2) Der KV kann die Person, die die Bestattung leiten oder bei der Bestattung gestaltend mitwirken soll, ausschließen, wenn sie verletzende Äußerungen gegen den christlichen Glauben oder die katholische Kirche getan hat und eine Wiederholung zu erwarten ist.
(3) Vor einer Bestattung in eine Grabstätte, an der ein Nutzungsrecht verliehen ist, ist das Nutzungsrecht nachzuweisen
(4) Die Friedhofsverwaltung setzt im Benehmen mit der antragstellenden Person Ort, Zeit und ggf. den Ablauf der Bestattung fest. Die Wünsche der Angehörigen sollen dabei nach Möglichkeit berücksichtigt werden, wobei eine nichtchristliche Trauerfeier nicht möglich ist.
(5) Wird eine bereits angemeldete Bestattung wieder abgesetzt, wird dennoch die allgemeine Verwaltungsgebühr erhoben. Das gleiche gilt für bereits angemeldete und nachträglich abgesetzte bzw. geänderte Umbettungen, es sei denn, die Absetzung geschieht auf Anordnung einer Behörde.

### § 9 Beschaffenheit von Urnen

(1) Urnen und Überurnen müssen wasserdicht und so beschaffen sein, dass eine Zersetzung nicht vor Ablauf der Nutzungsdauer eintritt. Urnenkapseln dürfen nicht aus verrottbarem Material bestehen.
(2) Die beizusetzenden Urnen dürfen höchstens 340 mm hoch sein und einen Durchmesser von 200 mm haben. Ausnahmen bedürfen der Genehmigung der Friedhofsverwaltung.

### § 10 Benutzung der Begräbniskirche „Herz Jesu“

(1) Für die Trauerfeier steht die Begräbniskirche „Herz Jesu“ zur Verfügung.
(2) Die Trauerfeier muss der Würde des Ortes entsprechen.

### § 11 Gestaltung, Grabschmuck

(1) Die Begräbniskirche „Herz Jesu“ und jede einzelne Grabstätte sind so zu gestalten und so zu erhalten, dass der Zweck und die Würde des Ortes als Stätte des Totengedenkens in seinen einzelnen Teilen und in seiner Gesamtanlage gewahrt werden.
(2) Trauergebinde und Kränze, die zur Trauerfeier mitgebracht werden, sind durch die anmeldende Person oder einen entsprechend beauftragten Dritten innerhalb einer Woche zu entfernen.
(3) Für Kerzen und Blumenschmuck, die bei Besuchen mitgebracht werden, sind ein Kerzentisch und eine Blumenablage im Eingangsbereich vorgesehen, das Aufstellen bzw. Ablegen an den Grabstätten ist nicht gestattet.
(4) Die Friedhofsverwaltung ist berechtigt, verwelkten Blumenschmuck, Trauergebinde oder sonstige Gegenstände zu entfernen, die den obigen Verpflichtungen zugegen laufen.

### § 12 Umbettungen

(1) Umbettungen dürfen zur Wahrung der Totenruhe grundsätzlich nicht vorgenommen werden.
(2) Aschenreste dürfen vor Ablauf der Ruhezeit nur mit Genehmigung des KV umgebettet werden.
(3) Die berechtigte Person hat sich gegenüber dem KV schriftlich zu verpflichten, alle Kosten zu übernehmen, die bei der Umbettung entstehen. Sie haftet für Schäden, die durch eine Umbettung entstehen.
(4) Der Ablauf der Ruhe- und der Nutzungszeit wird durch eine Umbettung nicht unterbrochen oder gehemmt.

## IV. Grabstätten

### § 13 Allgemeines

(1) Als Grabstätten stehen Einzel-Urnenkammern für Einzelbestattungen zur Verfügung.
(2) Die Grabstätten bleiben im Eigentum der Kirchengemeinde. An ihnen werden nur öffentlich-rechtliche Nutzungsrechte nach Maßgabe dieser Ordnung in der jeweils geltenden Fassung verliehen.

### § 14 Urnenkammer

(1) Urnenkammern werden für die Beisetzung einer einzelnen Urne vergeben.
(2) Die Maße der Urnenkammern betragen: ca. 350 mm (Höhe) x 245 mm (Durchmesser).
(3) Zum Gedenken an den Verstorbenen wird auf dem einzeiligen Namensschild der Urnenkammer immer der vollständige Name, sowie auf Wunsch und dem verfügbaren

Platz auf dem Namensschild entsprechend das Geburts- und/oder Sterbedatum des Verstorbenen eingraviert. Die Ausführung obliegt der Friedhofsverwaltung.

### § 15 Vergabe einer Grabstätte

(1) Die Vergabe von Grabstätten, an denen noch keine Nutzungsrechte vergeben wurden, erfolgt nach Zuweisung (Urnenreihengrabstätte) oder nach freier Auswahl (Urnenwahlgrabstätte).
(2) Bei der Zuweisung von Urnenreihengrabstätten werden die Urnenfelder entsprechend ihrer Nummerierung im Friedhofsplan vollständig belegt.

### § 16 Ruhezeit

Die Ruhezeit einer Bestattung beginnt mit der Beisetzung und beträgt 20 Jahre. Sie verlängert sich automatisch bei jeder darüber hinaus gehenden Verlängerung der Nutzungszeit.

### § 17 Räumung

(1) Grabstätten dürfen nicht vor Ablauf des Nutzungsrechts geräumt werden.
(2) Nach Ablauf des Nutzungsrechts veranlasst die Friedhofsverwaltung die Räumung der Grabstätten. Die Urnen (Aschekapseln) werden durch den KV an der dafür vorgesehenen Stelle auf dem kath. Friedhof, im Frankenwall, 18439 Stralsund der letzten gemeinschaftlichen Ruhestätte zugeführt.

## V. Nutzungsrechte

### § 18 Vergabe von Nutzungsrechten

(1) Ein Nutzungsrecht kann jeweils nur einer einzelnen Person, nicht mehreren Personen zugleich zustehen. Über das Nutzungsrecht wird eine Graburkunde ausgestellt.
(2) Ein Nutzungsrecht kann anlässlich eines Todesfalls oder im Voraus vergeben werden.
(3) Die Dauer des Nutzungsrechts (Nutzungszeit) beträgt 20 Jahre, vom Tage der Vergabe an gerechnet.
(4) Nutzungsberechtigte sind verpflichtet, dem KV unverzüglich jede Änderung ihrer Anschrift mitzuteilen. Für Schäden oder sonstige Nachteile, die aus der Unterlassung einer solchen Mitteilung entstehen, ist der KV nicht ersatzpflichtig.
(5) Das Nutzungsrecht kann entzogen werden, wenn die in der Gebührensatzung festgesetzten Gebühren nicht entrichtet werden.
(6) Ein Anspruch auf Vergabe, Verlängerung oder Wiedererwerb eines Nutzungsrechtes an einer bestimmten Grabstätte sowie auf Unveränderlichkeit der Umgebung besteht nicht.

### § 19 Verlängerung von Nutzungsrechten

(1) Übersteigt die Ruhezeit die Nutzungszeit einer vorhandenen Grabstätte, so sind die Nutzungsberechtigten oder deren Rechtsnachfolger verpflichtet, die Nutzungszeit entsprechend der Ruhezeit zu verlängern.
(2) Die Nutzungszeit kann auf Antrag verlängert werden. Die Friedhofsverwaltung weist die Nutzungsberechtigten 3 Monate vor Ablauf der Nutzungszeit schriftlich – falls sie nicht bekannt oder zu ermitteln sind, durch einen Hinweis an der Informationstafel der Begräbniskirche – auf das Ende der Nutzungszeit hin.

### § 20 Erlöschen von Nutzungsrechten

(1) Das Nutzungsrecht erlischt,

a) wenn die Nutzungszeit abgelaufen ist,
b) wenn die Grabstätte durch Umbettung frei wird,
c) wenn die Grabstätte für die Bestattung einer Person vorbehalten war, die an anderer Stelle beigesetzt worden ist,
d) wenn die Ruhezeit abgelaufen ist, nachdem der Friedhof ganz oder teilweise geschlossen worden ist,
e) wenn der Berechtigte auf das Nutzungsrecht – allerdings erst nach Ablauf der Ruhezeit - verzichtet.

(2) Wenn das Nutzungsrecht erloschen ist, kann der KV über die Grabstätten anderweitig verfügen. Eine persönliche Benachrichtigung des Nutzungsberechtigten entfällt.

## VI. Haftung und Gebühren

### § 21 Haftung

(1) Nutzungsberechtigte Personen haften für alle Schäden, die durch von ihnen oder in ihrem Auftrag erfolgte Handlungen an den Anlagen der Begräbniskirche „Herz Jesu“ entstehen.
(2) Für Diebstähle auf dem Friedhof und für Beschädigungen der Grabstätten und ihrer Ausstattung durch Dritte oder durch Tiere wird keine Haftung übernommen.
(3) Die Friedhofsverwaltung ist nicht verpflichtet, zur Verhütung von Schäden, die durch fremde Personen und Tiere hervorgerufen werden, Vorkehrungen zu treffen

### § 22 Gebühren

Für die Benutzung der Begräbniskirche „Herz Jesu“ sind Gebühren nach der jeweils geltenden Gebührensatzung zu entrichten.

## VII. Schlussvorschriften

### § 23 Inkrafttreten

Diese Friedhofsordnung tritt aufgrund des Beschlusses des Kirchenvorstandes St. Bonifatius vom 07.05.2018 und nach kirchenaufsichtlicher Genehmigung sowie mit Veröffentlichung im Amtsblatt des Erzbistums Berlin zum 01.07.2018 in Kraft.

Bergen, den 7. Mai 2018

Siegel
Kath. Kirchengemeinde „St. Bonifatius“ in Bergen auf Rügen
Der Kirchenvorstand

kirchenaufsichtlich genehmigt am 18.06.2018, Matrikel-Nr. A21675

Siegel
Erzbischöfliches Ordinariat
P. Manfred Kollig
Generalvikar

A 1237 B

# AMTSBLATT

## DES ERZBISTUMS BERLIN

BERLIN, DEN 1. AUGUST 2018 90. JAHRGANG, NR. 8

### Inhalt

Seite

**Apostolischer Stuhl**
Nr. 103 Botschaft des Heiligen Vaters zum Welttag des Migranten und Flüchtlings am 28. September 2018 ..... 57

**Deutsche Bischofskonferenz**
Nr. 104 Aufruf der deutschen Bischöfe zum Caritas-Sonntag 2018 ..... 57
Nr. 105 Gebetstag für Missbrauchsopfer ..... 58
Nr. 106 Einführung der Lektionare ..... 58
Nr. 107 Neue Broschüren der Deutschen Bischofskonferenz ..... 58

Seite

**Erzbischöfliches Ordinariat**
Nr. 108 Wahlhandlungszeitraum für die Wahl der Vertreter/innen der Mitarbeitenden in die Regional-KODA Nord-Ost .....59
Nr. 109 Personalia .....59
Nr. 110 Änderungen im Schematismus .....61

**Kirchliche Mitteilungen**
Nr. 111 Geistliche Tage für Priester .....61

## Apostolischer Stuhl

### Nr. 103 Botschaft des Heiligen Vaters zum Welttag des Migranten und Flüchtlings am 28. September 2018

Die Botschaft des Heiligen Vaters zum Welttag des Migranten und Flüchtlings am 28.09.2018 wurde veröffentlicht. Sie kann unter **w2.vatican.va > Sprachauswahl (Deutsch) > Botschaften > Welttag der Migranten** heruntergeladen werden.

## Deutsche Bischofskonferenz

### Nr. 104 Aufruf der deutschen Bischöfe zum Caritas-Sonntag 2018

Liebe Schwestern und Brüder!

Am nächsten Sonntag begehen wir in unserer Erzdiözese den diesjährigen Caritas-Sonntag. Angesichts des gravierenden Mangels an bezahlbarem Wohnraum in vielen Städten und Regionen Deutschlands betont die Caritas in diesem Jahr: „Jeder Mensch braucht ein Zuhause“.

Menschen erleben, dass sie trotz eines Einkommens als Polizisten, Verwaltungsfachkräfte, Erzieherinnen oder Krankenschwestern keinen bezahlbaren Wohnraum mehr für sich und ihre Familien finden. In immer mehr Städten und Regionen machen die Menschen die frustrierende Erfahrung, an den Rand gedrängt zu werden oder in zu kleinen Wohnungen leben zu müssen.

Die diesjährige Caritas-Kampagne will verdeutlichen, wie wichtig es für den gesellschaftlichen Zusammenhalt

ist, dass sich Menschen mit unterschiedlichen Einkommen, unterschiedlicher Bildung und Berufen, aus unterschiedlichen Nationen ganz selbstverständlich im Alltag begegnen.

Wenn jedoch zunehmend der Geldbeutel darüber bestimmt, wer in welchem Viertel wohnen kann, führt dies zu Ausgrenzung und gefährdet den Zusammenhalt. Der Mangel an bezahlbarem Wohnraum geht uns alle an. Es geht auch um Orte der Begegnung, die neue Bewohner in Stadtteilen miteinander ins Gespräch bringen. Vielfach geschieht dies in unseren Pfarrgemeinden. Die Caritas-Kampagne „Jeder Mensch braucht ein Zuhause“ kann Anregungen liefern und für die eigene Arbeit vor Ort genutzt werden.

Die Kollekte des Caritas-Sonntags ist für die vielfältigen Anliegen der Caritas in unseren Pfarrgemeinden und der Diözese bestimmt. Bitte unterstützen Sie durch Ihre Gabe die Arbeit der Caritas. Dafür danken wir sehr herzlich.

Berlin, den 25.06.2018 Für das Erzbistum Berlin

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dieser Aufruf soll am Sonntag, dem 16. September 2018 (alternativ 9. September 2018), in allen Gottesdiensten verlesen bzw. in geeigneter Weise veröffentlicht werden.

**Nr. 105 Gebetstag für Missbrauchsopfer**

Um das Anliegen von Papst Franziskus, der den nationalen Bischofskonferenzen seine Bitte zur Einrichtung eines „Tages des Gebetes und der Buße für die Opfer sexuellen Missbrauchs“ im Sommer 2016 übermittelt hatte, zu unterstützen, wird der Gebetstag in diesem Jahr erstmalig durchgeführt werden. Der Gebetstag soll im zeitlichen Umfeld des durch den Europarat initiierten „Europäischen Tages zum Schutz von Kindern vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch“ begangen werden, der seit 2015 jeweils am 18. November stattfindet. Die Ziele des europäischen Tages sind es, Impulse für einen verbesserten Kinderschutz zu geben und die Gesellschaft weiterhin für die Thematik des sexuellen Kindesmissbrauchs zu sensibilisieren.

Auf der Homepage der Deutschen Bischofskonferenz werden rechtzeitig weitere Materialien zum Gebetstag für Missbrauchsopfer bzw. zum Europäischen Tag zum Schutz von Kindern vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch zur Verfügung gestellt werden.

**Nr. 106 Einführung der Lektionare**

Die neue, revidierte Einheitsübersetzung der Heiligen Schrift wird seit Ende 2016 in verschiedensten Ausgaben und Publikationsformen der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Da sie in ihrer Eigenschaft als offizieller katholischer Bibeltext in deutscher Sprache die bisherige Fassung abgelöst hat, steht nun auch ihre Verwendung in der Liturgie an. Das vordringliche Desiderat besteht dabei in der Einführung der Einheitsübersetzung (2016) in die Messlektionare.

Die Lektionare mit dem erneuerten Bibeltext (für die Lesejahre A, B und C sowie für Werktage, besondere Anlässe etc.) werden sukzessive ab dem 1. Advent 2018 eingeführt, beginnend mit dem Band für das Lesejahr C. Wenn auch die Lektionare für die Lesejahre A und B vorliegen, wird zudem das neue Evangeliar erscheinen. Ab dann ist der Gebrauch der neuen Bücher verpflichtend.

**Nr. 107 Neue Broschüren der Deutschen Bischofskonferenz**

das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz beabsichtigt, in Kürze folgende Broschüren herauszugeben:

**Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls**

**Nr. 214 Kongregation für das geweihte Leben und die Gesellschaften des Apostolischen Lebens**

Instruktion *Cor orans* zur Anwendung der Apostolischen Konstitution *Vultum Dei Quaerere* über das weibliche kontemplative Leben

Der Vatikan hat rechtliche Regelungen für kontemplative Frauenorden erlassen, die in der Instruktion der Kongregation für das gottgeweihte Leben mit dem Titel „Cor orans" (Das betende Herz) zusammengefasst sind. Die Instruktion enthält Anwendungsbestimmungen zu dem Lehrschreiben „Vultum Dei Quaerere" von Papst Franziskus, das dieser im Juli 2016 zurückgezogen lebenden Ordensfrauen gewidmet hatte. Zuletzt war 1950 ein päpstliches Dokument zu Frauenklöstern erschienen. Beide Schreiben – so die jetzige Instruktion – bleiben in Kraft. Das neue Dokument nennt in 289 Artikeln unter anderem Bedingungen für die Gründung und Auflösung von Klöstern sowie für die Unterhaltssicherung und die Veräußerung von Eigentum. Geklärt werden ferner aufsichts- und weisungsrechtliche Fragen, die Organisation von Zusammenschlüssen und die Aus- und Weiterbildung, aber auch die Nutzung von Medien und Rahmenbedingungen des Klausurlebens.

**Arbeitshilfen**

**Nr. 299 Katholische Kirche in Deutschland: Zahlen und Fakten 2017/18**

Zum achten Mal präsentiert die katholische Kirche in Deutschland umfassende Zahlen und Fakten in einer modern aufgemachten Arbeitshilfe. Mit Schaubildern, Diagrammen, Grafiken und persönlichen Zeugnissen werden die Eckdaten kirchlichen Lebens, die Anzahl katholischer Schulen und Kindergärten, das Engagement der katholischen Kirche in den Medien, die Arbeit der kirchlichen Hilfswerke und der Haushalt des Verbandes der Diözesen Deutschlands anschaulich dargestellt. Die drei Schwerpunktthemen lauten: „Jugend", „Ehrenamt" und „Auszeichnungen der Deutschen Bischofskonferenz".

Die Arbeitshilfe erhebt keinen wissenschaftlichen Anspruch, sondern dient zur öffentlichen Darstellung der katholischen Kirche und kann als Werbeträger und Informationsmedium eingesetzt werden. Sie erscheint in der ersten Augusthälfte, ca. zwei bis drei Wochen nach Veröffentlichung der kirchlichen Statistik am 20. Juli 2018.

Bestellungen richten Sie bitte an das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Gemeinsame Dienste, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Tel.: 0228 103-205, Fax: 0228 103-330, E-Mail: broschueren@dbk.de. Unter www.dbk-shop.de können die Schriften nach Erscheinen online bestellt und auch heruntergeladen werden.

---

## Erzbischöfliches Ordinariat

**Nr. 108 Wahlhandlungszeitraum für die Wahl der Vertreter/innen der Mitarbeitenden in die Regional-KODA Nord-Ost**

Gemäß § 2 Absatz 1 der Wahlordnung für die Vertreter der Mitarbeiter in der Regional-KODA Nord-Ost hat die Kommission in ihrer Sitzung am 21.06.2018 in Erfurt einen einheitlichen Zeitraum von drei Monaten festgelegt, in dem die Wahlhandlungen stattzufinden haben. Dies ist der Zeitraum vom **19. September 2018 bis zum 18. Dezember 2018**.

**Nr. 109 Personalia**

Die Rubrik 109 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 109 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 109 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 109 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 109 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

**Nr. 110 Änderungen im Schematismus**

Die Rubrik 110 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 110 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

---

## Kirchliche Mitteilungen

**Nr. 111 Geistliche Tage für Priester**

In Zeiten des Umbruchs wird die Frage nach der eigenen Identität immer bedeutsamer, um in Freude und Klarheit seine Berufung leben und seinen Dienst ausüben zu können.

Der Kurs ist für Priester gedacht, die ihr Bewusstsein, katholischer Priester zu sein erweitern und die Beziehung zu ihrer Gemeinde oder Gemeinschaft vertiefen möchten.

Er ist geeignet,

- neue Wege kennenzulernen, mit Priestern und Ehepaaren ins Gespräch zu kommen;
- zu entdecken, was Priester und Ehepaar einander bedeuten können;
- zu sehen, wie Träume und Hoffnungen für mein Leben als Priester Wirklichkeit werden können.
- die Lebensform des Zölibats lebendig und fruchtbar zu gestalten;
- mehr zur Seelsorge an Paaren zu erfahren.

Der Kurs wird von der Gemeinschaft Marriage Encounter ME angeboten. ME ist eine in der kath. Kirche verwurzelte Erneuerungsbewegung, die es als ihre Aufgabe ansieht, die beiden Sakramente der Priesterweihe und der Ehe zu stärken. Beides sind Beziehungssakramente und können sich daher gut ergänzen und unterstützen.

| | |
|---|---|
| Termin: | Sonntag, 27. Januar 2019, 18.00 Uhr bis Dienstag, 29.Januar 2019, ca. 17.00 Uhr |
| Teilnehmer: | Priester jeden Alters und Ehepaare mit Erfahrung in Marriage Encounter ME |
| Ort: | Bonifatiuskloster (OMI) in Hünfeld b.Fulda |
| Leitung: | Pfr. Franz Götz, Augsburg,<br>P. Ludger Werner SM, Passau<br>Ehepaar Siglinde und Peter Haubner |
| Kosten: | ca. 190,00 € |
| Anmeldung: | P. Ludger Werner SM,<br>Heiliggeistgasse 2, 94032 Passau,<br>Tel.: 0851 98852814<br>Mobil: 0178 1666117<br>E-Mail: priesterkurs@me-deutschland.de |
| Information: | bei P. Werner (siehe Anmeldung) und bei Pfr. Franz Götz, Augsburg<br>Tel.: 08212 527316<br>E-Mail: goetz@herzjesu.com |
| Prospekt: | erhältlich über pr-pa@me-deutschland.de<br>Wilfried Koch & Waltraud Koch-Heuskel<br>Tel.: 0221 71500718 |

Priester, die den ME-Kurs mitgemacht haben, berichten davon, dass der Kurs ihnen eine vertiefte Sicht auf ihr Priestersein, auf die Ehe, auf die Gottes- und Menschenbeziehung geschenkt habe.

Erzbischöfliches Ordinariat: Prälat Dr. Stefan Dybowski, Ständiger Stellvertreter des Generalvikars
Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Druck: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin

A 1237 B

# AMTSBLATT

## DES ERZBISTUMS BERLIN

BERLIN, DEN 1. SEPTEMBER 2018 90. JAHRGANG, NR. 9

### Inhalt

Seite

**Apostolischer Stuhl**
Nr. 112 Botschaft des Heiligen Vaters zum Welttag der sozialen Kommunikationsmittel am 9. September 2018 ..... 64

**Deutsche Bischofskonferenz**
Nr. 113 Gemeinsames Wort der Kirchen zur interkulturellen Woche 2018 ..... 64
Nr. 114 Aufruf der deutschen Bischöfe zum Weltmissionssonntag 2018 ..... 65

**Der Erzbischof von Berlin**
Nr. 115 Inkraftsetzung des Beschlusses 2/2018 der Regional-KODA Nord-Ost vom 21.06.2018 ..... 66
Nr. 116 Änderung des § 5 Kirchengesetz über die Rechtsverhältnisse der Kirchenbeamten des Schul- und Schulaufsichtsdienstes im Erzbistum Berlin (Kirchenbeamtengesetz) vom 27.09.2010 (ABl. 10/2010, Nr.143, S. 87, Anlage) ..... 66
Nr. 117 Änderungen des § 11a und des § 54 der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin – MAVO – vom 01.02.2018 (ABl. 3/2018, Nr. 37, S. 24, Anlage) in der Fassung vom 16.04.2018 (ABl. 5/2018, Nr. 76, S. 42) ..... 67

Seite

**Erzbischöfliches Ordinariat**
Nr. 118 Ausführungsbestimmungen zu den §§ 2, 10 und 11 der Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung) vom 01.07.2014 .....67
Nr. 119 Hinweise zur Durchführung der Missio-Aktion zum Sonntag der Weltmission 2018 ...67
Nr. 120 Nachsorge im Rahmen der nachhaltigen Aufarbeitung .....68
Nr. 121 Todesfälle.....69
Nr. 122 Personalia .....69
Nr. 123 Änderungen im Schematismus.....70

**Kirchliche Mitteilungen**
Nr. 124 Gottesdienstmodelle zur Einführung des neuen Lektionars.....70

**Anlagen:** **Beschluss 2/2018 der Regional-KODA Nord-Ost vom 21.06.2018**

**Ausführungsbestimmungen zu den §§ 2, 10 und 11 der Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung) vom 01.07.2014**

## Apostolischer Stuhl

**Nr. 112 Botschaft des Heiligen Vaters zum Welttag der sozialen Kommunikationsmittel am 9. September 2018**

Die Botschaft des Heiligen Vaters zum Welttag der sozialen Kommunikationsmittel am 09.09.2018 wurde veröffentlicht. Sie kann ab sofort unter **w2.vatican.va > Sprachauswahl (Deutsch) > Botschaften > Welttag der sozialen Kommunikationsmittel** heruntergeladen werden.

## Deutsche Bischofskonferenz

**Nr. 113 Gemeinsames Wort der Kirchen zur interkulturellen Woche 2018**

Begegnung – Teilhabe – Integration
Vielfalt verbindet

Vielfalt ist Alltag in unserem Land: Sie wird in den Familien gelebt, in den Nachbarschaften, in den Schulen, am Arbeitsplatz, in den Kirchen und Glaubensgemeinschaften, in den vielen Organisationen, die das gesellschaftliche Leben gestalten. Überall begegnen sich Menschen verschiedener Herkunft, arbeiten an gemeinsamen Zielen und Zukunftsvorstellungen. Die einen sind seit Generationen hier zuhause, die anderen sind aus allen Himmelsrichtungen zugewandert: Das ist Deutschland – ein Land mit einer langen Geschichte und gewachsener kultureller Prägung. Und zugleich ein Land, das offen ist für Menschen, die eigene Traditionen mitbringen.

Vielfalt macht neugierig, sie ist bereichernd und zeigt immer wieder neue Perspektiven auf. Doch ebenso gibt es die Erfahrung, dass Vielfalt Angst vor dem Fremden oder vor Veränderungen auslöst. Manchmal ist sie konfliktträchtig und anstrengend. Vielfalt ist eine Herausforderung für das Zusammenleben und den Zusammenhalt in einem Gemeinwesen.

Uns ist bewusst: Vielfalt muss auch ausgehalten und immer wieder eingeübt werden. Die grundlegenden Rechte und Pflichten aller in Deutschland lebenden Menschen sind in unserer Verfassung und in den Gesetzen klar formuliert. Das heißt aber nicht, dass die konkrete Ausgestaltung des Zusammenlebens einfach wäre. Jeder und jede einzelne in unserem Land trägt Verantwortung dafür, unsere offene Gesellschaft zu gestalten und Teilhabe zu ermöglichen.

Als Kirchen wissen wir uns dem Wohl unseres Gemeinwesens in besonderer Weise verpflichtet. Im 85. Psalm heißt es:

»Könnte ich doch hören,
was Gott der Herr redet,
dass er Frieden zusagte seinem Volk und seinen Heiligen,
auf dass sie nicht in Torheit geraten.
Doch ist ja seine Hilfe nahe denen, die ihn fürchten,
dass in unserm Land Ehre wohne,
dass Güte und Treue einander begegnen, Gerechtigkeit und
Friede sich küssen.«

Was ist richtig und angemessen, um den Zusammenhalt zu stärken? Was ist im Sinne des Psalms »töricht«, also störend und hinderlich für unser Zusammenleben? Was ist notwendig und was darf von uns als Kirchen erwartet werden, damit »in unserm Land Ehre wohne« und alle Menschen gern hier leben? Was bedeutet es, dass Gerechtigkeit und Friede, Güte und Treue voneinander nicht zu trennen sind? In einer Einwanderungsgesellschaft wie der unseren verbindet sich damit auch die Frage: Wie wird man den Anliegen der unterschiedlichen Menschen gerecht – derer, die schon lange hier leben, und derer, die neu hinzugekommen sind?

Wir leben in Zeiten, in denen die Fundamente unseres Zusammenlebens in Frage gestellt werden. Zivilisatorische Errungenschaften, wie das friedliche Miteinander in einem geeinten demokratischen Europa, sogar die universelle Geltung der Menschenrechte, scheinen an Gewicht zu verlieren. Rechtspopulistische, ja rassistische Strömungen gewinnen an Zulauf. Ablehnung von Fremden, anderen Meinungen, von Angehörigen jüdischer und islamischer Gemeinden oder von anderen Lebensentwürfen äußert sich viel zu oft in gewalttätigen, menschenfeindlichen Übergriffen.

Auch unter Christinnen und Christen gibt es Tendenzen der Ausgrenzung und Abschottung. Einheit wird manchmal mit Einheitlichkeit verwechselt. Dabei gehört Vielfalt konstitutiv zum Wesen der Kirche. Der Glaube verbindet Menschen über Ländergrenzen, Sprachen und Kulturen hinweg. In der Nachfolge Jesu verlieren Unterschiede ihre trennende Macht. So schreibt der Apostel Paulus im Galaterbrief: »Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, hier ist nicht Mann noch Frau; denn ihr seid allesamt einer in Christus Jesus« (Gal 3,28). Wenn wir als Christen von »Einheit« sprechen, meinen wir »Einheit in Vielfalt«.

Als Kirchen stehen wir in besonderer Weise an der Seite der Schutzbedürftigen – bei denen, die sich nicht selbst helfen können. Dabei macht es keinen Unter-

schied, woher jemand kommt oder welche Geschichte er oder sie mitbringt.

Die Interkulturelle Woche dient der Begegnung zwischen »alten« und »neuen« Nachbarn: Im Austausch über den Alltag, im Gespräch über Gemeinsames und Unterscheidendes kann Vertrauen wachsen. Gleichzeitig bietet die Interkulturelle Woche eine gute Gelegenheit, mit politischen Verantwortungsträgern über drängende Fragen ins Gespräch zu kommen.

Dazu gehört etwa die Situation an den europäischen Außengrenzen. Die Staaten Europas stehen vor der Aufgabe, Fragen der Migration menschengerecht zu gestalten. Wenn wir uns daran gewöhnen, dass tagtäglich schutzsuchende Menschen an den Außengrenzen ihr Leben verlieren, drohen unsere Grundwerte bedeutungslos zu werden. Seenotrettung darf daher nicht kriminalisiert werden. Sie stellt eine völkerrechtliche und humanitäre Verpflichtung dar.

Mit Nachdruck setzen sich die Kirchen dafür ein, dass Menschen, die bei uns Schutz suchen, nicht dauerhaft von ihren engsten Angehörigen getrennt werden. Der Schutz der Familie liegt den Kirchen am Herzen. Zugleich ist er im Grundgesetz verbrieft und durch mehrere Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts bestätigt. Die Aussetzung des Familiennachzugs für Bürgerkriegsflüchtlinge hat viele Betroffene in Verzweiflung gestürzt. Künftig soll er nur noch in stark eingeschränkter Form möglich sein. Damit verbindet sich eine Frage, die für die Betroffenen existentiell ist: Was passiert mit jenen Familien, die nicht berücksichtigt werden und deshalb über mehrere Jahre voneinander getrennt bleiben? Welche Folgen hat das Trauma der Trennung für sie persönlich? Können sie sich unter solchen Umständen auf ein neues Leben in Deutschland einlassen? Als Kirchen werben wir hier für eine humane und verantwortungsvolle Lösung.

Auch eine weitere Entwicklung wird von vielen, die in der kirchlichen Flüchtlingsarbeit aktiv sind, mit Sorge betrachtet: Neu ankommende Geflüchtete sollen künftig getrennt von der Außenwelt in großen Aufnahmeeinrichtungen untergebracht werden. Dort soll auch über einen Asylantrag entschieden und die kommunale Verteilung oder Rückführung organisiert werden. Es gibt die Befürchtung, dass zahlreiche Geflüchtete dort über einen langen Zeitraum bleiben müssen – gerade in schwierigen Fällen, die einer gründlichen Prüfung bedürfen. Die Möglichkeit zu einer sinnvollen Betätigung, zum Spracherwerb und zum Austausch mit Einheimischen ist ihnen verwehrt. Vor allem für diejenigen, die schließlich ein Bleiberecht bekommen, ist dies eine verlorene Zeit. Integration wird von vornherein erschwert.

Die politisch Verantwortlichen und wir alle sind gefragt, unseren Beitrag zu einem guten Miteinander zu leisten. Um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu sichern, brauchen wir Orte, an denen Menschen in ihrer Verschiedenheit frei von Angst und Abwertung miteinander reden können – nicht anonym, sondern von Angesicht zu Angesicht.

Vielfalt als Herausforderung, Vielfalt als Bereicherung, vor allem aber: Vielfalt als Alltag. Die Interkulturelle Woche bietet immer wieder die Möglichkeit, genau dies neu zu entdecken. Mit ihren 5.000 Veranstaltungen ist sie an mehr als 500 Orten in ganz Deutschland präsent. Sie schafft Orte und Gelegenheiten zum Gespräch. Auch dieses Jahr zeigt sich wieder: Überall in unserem Land gibt es ein vielfältiges Engagement für das friedliche und gute Zusammenleben. Dafür sind wir dankbar.

Reinhard Kardinal Marx
Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz

Prof. Dr. Heinrich Bedford-Strohm
Vorsitzender des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland

Metropolit Dr. h.c. Augoustinos von Deutschland
Vorsitzender der Orthodoxen Bischofskonferenz in Deutschland

**Nr. 114 Aufruf der deutschen Bischöfe zum Weltmissionssonntag 2018**

Liebe Schwestern und Brüder,

„Gott ist uns Zuflucht und Stärke“ (Ps 46). So lautet das Leitwort der diesjährigen Aktion der Missio-Werke. Das Bekenntnis aus dem Alten Testament ist eine Kraftquelle für Christen weltweit, besonders in Ländern, in denen die Kirche bedrängt wird. Das gilt auch für Äthiopien. Das Land ist einer der ärmsten Staaten der Welt, zugleich aber Aufnahmeland für Flüchtlinge aus ganz Ostafrika. Die kleine katholische Kirche in Äthiopien engagiert sich für die entwurzelten Menschen und eröffnet ihnen neue Lebensperspektiven. Sie antwortet aber auch auf die allgemeine Verunsicherung, von der vor allem Jugendliche betroffen sind. Sie werden zwischen Tradition und Moderne zerrissen. In dieser Situation macht das Zeugnis der Kirche in Äthiopien beispielhaft deutlich, wie der Glaube den Menschen Heimat gibt.

Im Monat der Weltmission und vor allem am Sonntag der Weltmission, dem 28. Oktober, stellen die Missio-Werke die Arbeit der Kirche in Äthiopien in den Mittelpunkt. Zugleich erinnern sie daran, dass wir alle gerufen sind, missionarisch Kirche zu sein und den Glauben an Jesus Christus auf der ganzen Welt zu bezeugen. Mit der Kirche in allen Kontinenten sind wir in diesem Ziel und in dieser Aufgabe verbunden. Sichtbarer Ausdruck dieser Solidarität ist die Kollekte, deren Ertrag den ärmsten Ortskirchen zu Gute kommt.

Liebe Schwestern und Brüder, bitte setzen Sie am Sonntag der Weltmission ein Zeichen der Verbundenheit und Solidarität. Wir bitten Sie um Ihr Gebet und um eine großzügige Spende bei der Kollekte für die Päpstlichen Missionswerke Missio.

Dieser Aufruf soll am Sonntag, dem 21. Oktober 2018, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) verlesen werden. Der Ertrag der Kollekte am 28. Oktober 2018 ist ausschließlich für die Päpstlichen Missionswerke Missio (Aachen bzw. München) bestimmt.

Ingolstadt, den 22.02.2018 Für das Erzbistum Berlin

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

---

## Der Erzbischof von Berlin

**Nr. 115 Inkraftsetzung des Beschlusses 2/2018 der Regional-KODA Nord-Ost vom 21.06.2018**

In der Sitzung am 21.06.2018 in Erfurt hat die Regional-KODA Nord-Ost den Beschluss 2/2018 gefasst. Der Wortlaut des Beschlusses ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblatts.

Hiermit setze ich den vorbezeichneten Beschluss rückwirkend zum 1. Juli 2018 für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 15.08.2018
B 00873/2018
I-GÜ/ad
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Nr. 116 Änderung des § 5 Kirchengesetz über die Rechtsverhältnisse der Kirchenbeamten des Schul- und Schulaufsichtsdienstes im Erzbistum Berlin (Kirchenbeamtengesetz) vom 27.09.2010 (ABl. 10/2010, Nr.143, S. 87, Anlage)**

I. § 5 Kirchenbeamtengesetz wird wie folgt geändert:
   a) Vor Satz 1 wird die Absatzbezeichnung „(1)“ eingefügt.
   b) In Nummer 4 wird am Ende des Satzteils das Wort „und“ gestrichen und durch das Satzzeichen „ , “ (Komma) ersetzt.
   c) In Nummer 5 b) wird am Ende des Satzes das Satzzeichen „ . “ (Punkt) gestrichen und durch das Wort „und“ ersetzt.
   d) An die Nummer 5 wird angefügt:
      6. das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.
      (2) Ausnahmen von Absatz 1 Nummer 6 können in den Fällen zugelassen werden, in denen sich die Berufung wegen
         1. der Geburt eines Kindes oder wegen der tatsächlichen Betreuung eines minderjährigen Kindes oder
         2. der tatsächlichen Pflege eines nach einem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen

      verzögert. In diesen Fällen darf die Altersgrenze im Umfang der Verzögerung um bis zu drei Jahren, bei mehreren Kindern oder Angehörigen höchstens um bis zu sechs Jahren überschritten werden. Die Altersgrenze nach Absatz 1 Nummer 6 darf bei Verzögerungen nach Satz 1 insgesamt höchstens um sechs Jahre überschritten werden.
      (3) Schwerbehinderte Menschen und ihnen gemäß § 2 Absatz 3 SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - gleichgestellte Menschen mit Behinderungen dürfen abweichend von Absatz 1 Nummer 6 auch berufen werden, wenn sie zwar das 40. Lebensjahr, aber noch nicht das 43. Lebensjahr vollendet haben.
      (4) Kirchen-, Landes- oder Bundesbeamte dürfen in das Kirchenbeamtenverhältnis des Erzbistums Berlin berufen werden, wenn sie das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.
      (5) Weitere Ausnahmen können zugelassen werden,
         1. wenn der Dienstherr ein erhebliches dienstliches Interesse daran hat, Bewerber als Fachkräfte zu gewinnen, zu behalten oder
         2. wenn sich nachweislich der berufliche Werdegang aus von dem Bewerber nicht zu vertretenden Gründen in einem Maß verzögert hat, welches die Anwendung der Höchstaltersgrenze unbillig erscheinen ließe.

      Ein erhebliches dienstliches Interesse im Sinne von Nummer 1 liegt insbesondere vor, wenn die Ausnahmeerteilung zur Si-

cherstellung der Erledigung der kirchlichen Aufgabe erforderlich ist.

(6) Ein Überschreiten der Höchstaltersgrenze ist unbeachtlich, wenn der (Laufbahn-) Bewerber an dem Tag, an dem er den Antrag auf Berufung gestellt hat, das Höchstalter nicht vollendet hatte und die Berufung innerhalb eines Jahres nach Antragstellung erfolgt.

II. Diese Änderung tritt am 01.08.2018 in Kraft.

Hiermit setze ich die Änderung für das Erzbistum Berlin in Kraft.

Berlin, den 21. Juni 2018
B 00687/2018
Ba/el

+Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Nr. 117 Änderungen des § 11a und des § 54 der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin – MAVO – vom 01.02.2018 (ABl. 3/2018, Nr. 37, S. 24, Anlage) in der Fassung vom 16.04.2018 (ABl. 5/2018, Nr. 76, S. 42)**

I. In § 11a Absatz 1 MAVO wird die Zahl „20“ durch die Zahl „50“ ersetzt.

II. In § 54 Absatz 2 Satz 2 MAVO wird den Wörtern „Gastprofessorinnen und Gastprofessoren“ vorangestellt: „Professorinnen und Professoren“.

III. Diese Änderung tritt zum 1. September 2018 in Kraft.

Berlin, den 2. August 2018
B 00833/2018
Ba/jm

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

---

## Erzbischöfliches Ordinariat

**Nr. 118 Ausführungsbestimmungen zu den §§ 2, 10 und 11 der Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung) vom 01.07.2014**

Die Ausführungsbestimmungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt wurden am 21.06.2018 unterzeichnet und treten am 01.09.2018 in Kraft. Der Wortlaut ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblattes.

Berlin, den 21.08.2018
GV 00305/2018

Pater Manfred Kollig SSCC
Generalvikar

**Nr. 119 Hinweise zur Durchführung der Missio-Aktion zum Sonntag der Weltmission 2018**

Am 28. Oktober begehen wir in Deutschland den Sonntag der Weltmission. Unter dem Leitwort „Gott ist uns Zuflucht und Stärke“ (Psalm 46) feiern wir die Gemeinschaft und Solidarität der Christinnen und Christen, die auf dem Weg des Glaubens weltweit miteinander unterwegs sind. Sichtbarer Ausdruck dieser Verbundenheit ist die Kollekte am Weltmissionssonntag. Gehalten in allen katholischen Gemeinden der Welt ist sie die größte Solidaritätsaktion der Katholiken weltweit. Die Missio-Werke bitten die Katholiken in Deutschland um großzügige Unterstützung dieser Solidaritätsaktion. Mehr als eintausend bedürftige Bistümer vor allem in Afrika und Asien erhalten durch sie eine dringend benötigte Unterstützung für ihre pastorale und soziale Arbeit.

**Schwerpunktland Äthiopien**
Die diesjährige Missio-Aktion zum Weltmissionssonntag lädt ein, die katholische Kirche in Äthiopien kennenzulernen. Selbst eines der ärmsten Länder der Welt, ist Äthiopien Aufnahmeland für Flüchtlinge aus ganz Ostafrika. Die zahlenmäßig kleine Kirche engagiert sich für die entwurzelten Menschen und schenkt ihnen neue Lebensperspektiven. Sie sucht nach Antworten auf die Zerrissenheit zwischen Tradition und Moderne und die Perspektivlosigkeit vor allem der Jugend. Ihr Zeugnis zeigt auf beispielhafte Weise, wie der Glaube den Menschen Heimat geben kann.

**Eröffnung der Missio-Aktion**
Vom 14. bis 17. September 2018 wird die Missio-Aktion zum Sonntag der Weltmission im Bistum Erfurt eröffnet. Das Bistum verbindet die Eröffnung mit seiner Bistumswallfahrt auf den Domberg. Gemeinsam mit den Gästen aus Äthiopien feiert Bischof Dr. Ulrich Neymeyr den Eröffnungsgottesdienst am 16. September um 9.30 Uhr im Erfurter St. Marien-Dom.

**Missio-Aktion in den Gemeinden**

- Das Plakatmotiv zeigt junge Katholikinnen bei einer Prozession am „Fest Gottes des Vaters“, das in Äthiopien sowohl katholische als auch orthodoxe Christen feiern. Bitte hängen Sie das Plakat gut sichtbar in Ihrer Gemeinde aus.
- In Kooperation mit den missio-Diözesanstellen werden Gäste aus Äthiopien zu Begegnungen und Gesprächen in den Diözesen unterwegs sein. Bei Interesse melden Sie sich bitte bei Ihrer missio-Diözesanstelle.
- Anfang September erhalten alle Gemeinden ihr Materialpaket zur Gestaltung des Monats der Weltmission. Alle Bausteine und Aktionsideen sowie Kurzfilme zur Arbeit der Kirche in Äthiopien finden Sie auf einer DVD und auf www.missio-hilft.de.
- Die gemeinsam mit der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) und dem Katholischen Deutschen Frauenbund (KDFB) erarbeitete Frauengebetskette 2018 kann über Missio und die Frauenverbände bezogen werden.

**Missio-Kollekte am 28. Oktober**

Die Missio-Kollekte findet am Sonntag der Weltmission, dem 28. Oktober 2018, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) statt. Das jeweilige Generalvikariat überweist die Spenden, einschließlich der später eingegangenen, an die Missio-Werke. Auf ausdrücklichen Wunsch der Bischöfe soll die Kollekte zeitnah und ohne jeden Abzug von den Gemeinden über die Bistumskassen an Missio weitergeleitet werden. Eine pfarreiinterne Verwendung der Kollektengelder, z.B. für Partnerschaftsprojekte, ist nicht zulässig. Missio ist den Spendern gegenüber rechenschaftspflichtig. Sobald das Ergebnis der Kollekte vorliegt, sollte es der Gemeinde mit einem herzlichen Dank bekannt gegeben werden.

**Informationen und Kontakt**

Weitere Informationen und alle Materialien, Kurzfilme und Veranstaltungen finden Sie auf
www.missio-hilft.de/wms

Gerne können Sie alle Materialien zum Sonntag der Weltmission direkt bei missio bestellen:
Tel: 0241 7507-350, Fax: 0241 7507-336 oder
E-Mail: bestellungen@missio-hilft.de

Bei Fragen zur missio-Aktion in den Diözesen wenden Sie sich bitte an: Werner Meyer zum Farwig;
Tel.: 0241 7507-289 oder post@missio-hilft.de

## Nr. 120 Nachsorge im Rahmen der nachhaltigen Aufarbeitung

Im Rahmen der nachhaltigen Aufarbeitung sind bei einem Vorfall im Sinne der „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ in Verbindung mit der „Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung)“ Maßnahmen zur Nachsorge vorgesehen, welche sowohl die involvierten Personen als auch die betroffenen Einrichtungen einschließen.

Die Einleitung einer dem Vorfall angemessenen Nachsorge soll nach Abschluss des Verfahrens unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten stattfinden. Sie ist in den für das Erzbistum Berlin geltenden Vorgehensweisen für die verschiedenen Bereiche (Gemeinde, Schule sowie Einrichtungen und Dienste) festgelegt und impliziert insbesondere die Hinzuziehung weiterer – auch externer – beratender Stellen. Der Bedarf für weitergehende Unterstützung der betroffenen Personen bzw. der betroffenen Einrichtung (z.B. Pfarrgemeinde, Schule) wird in den nachfolgend aufgeführten Auswertungsgesprächen ermittelt. Dabei findet dieses Auswertungsgespräch in der betroffenen Einrichtung regelmäßig statt, für betroffene Personen und Beschuldigte wird es angeboten. Alle Schritte bzw. Maßnahmen sind zu dokumentieren.

**Betroffene/r - Auswertungsgespräch**

- Setting: Betroffene/r, ggf. Vertrauensperson bzw. Sorgeberechtigte, Missbrauchsbeauftragte, ggf. weitere Personen (z.B. Person, die beim Erstgespräch durch die Missbrauchsbeauftragte hinzugezogen wurde)
- Information über den Ausgang des Verfahrens
- Information über eingeleitete Maßnahmen und deren Wirkung
- Klärung des weiteren Unterstützungsbedarfs und ggf. Vermittlung von Hilfen
- Information an den Generalvikar über Ergebnis des Gesprächs durch die Missbrauchsbeauftragte

**Betroffene Einrichtung – Auswertungsgespräch**

- Setting: Verantwortliche der betroffenen Einrichtung, Vertreter des Dienstgebers, Missbrauchsbeauftragte, ggf. Gemeindeberatung
- Information über Ausgang des Verfahrens
- Information über eingeleitete bzw. beabsichtigte Maßnahmen und deren Wirkung
- Klärung des weiteren Unterstützungsbedarfs der Einrichtung auf allen Ebenen (z.B. externe Supervision für die Leitung und Team, Gemeindeberatung, Elternabend mit Fachberatungsstelle, Fachberatung für die pädagogischen Kräfte, die die Betroffenen begleiten, Aufarbeitungsgutachten durch externe Fachkräfte, Reflexion begünstigender Strukturen und des daraus resultierenden Veränderungs- bzw. Handlungsbedarfs, Unterstützung bei deren Umsetzung durch den Präventionsbeauftragten)
- Information des Präventionsbeauftragten über das Ergebnis des Gesprächs durch die Missbrauchsbeauftragte zur Übernahme der Nachsorge durch den Präventionsbeauftragten (s.u. Punkt Prävention)

- Information an den Generalvikar über das Ergebnis des Gesprächs durch die Missbrauchsbeauftragte

**Beschuldigte/r – Auswertungsgespräch**

- Setting: Beschuldigte/r bzw. Täter/in, Generalvikar oder im Falle von nicht strafrechtlich relevanten Fällen eine von ihm beauftragte Person, ggf. weitere Verantwortliche
- Information über Ausgang des Verfahrens und ggf. noch beabsichtige Maßnahmen
- Klärung des weiteren Unterstützungsbedarfs (z.B. Therapievermittlung, Gespräch mit der Ansprechperson für Beschuldigte, Begleitung bei Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme)
- Information zum Ergebnis des Gesprächs durch den Generalvikar oder die von ihm beauftragte Person an die Missbrauchsbeauftragte

**Prävention**

- nach Abschluss des Verfahrens Mitteilung an den Präventionsbeauftragten über festgestellten bzw. zusätzlich empfohlenen Unterstützungsbedarf (z.B. Ergebnisse aus Gespräch mit der Einrichtung) durch die Missbrauchsbeauftragte (s. Übergabeprotokoll)
- Unterstützung der betroffenen Einrichtung bei der Exploration erforderlicher Maßnahmen bzw. der konzeptionellen Planung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen (z.B. Erarbeitung oder Überarbeitung von Risikoanalysen, Schutzkonzepten, Verhaltenskodizes) durch den Präventionsbeauftragten bzw. durch von ihm beauftragte externe Fachkräfte
- nach erfolgter Umsetzung der Präventionsmaßnahmen Abschlussbericht der Leitung der Einrichtung bzw. der Dezernatsleitung der betroffenen Einrichtung an den Präventionsbeauftragten
- Zwischenbericht zu vereinbarten Terminen und Abschlussbericht des Präventionsbeauftragten an die Missbrauchsbeauftragte
- Information an den Generalvikar über die Umsetzung der vereinbarten präventiven Maßnahmen durch die Missbrauchsbeauftragte

Bei ausgeräumtem Verdacht ist Nachsorge Teil des Verfahrens und es erfolgen Maßnahmen der Fürsorge und Rehabilitierung.

**Nr. 121 Todesfälle**

Die Rubrik 109 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

**Nr. 122 Personalia**

Die Rubrik 122 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 122 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

**Nr. 123 Änderungen im Schematismus**

Die Rubrik 123 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

## Kirchliche Mitteilungen

**Nr. 124 Gottesdienstmodelle zur Einführung des neuen Lektionars**

Am Ersten Adventssonntag 2018 wird im deutschen Sprachgebiet ein neues Lektionar eingeführt. Die revidierte Einheitsübersetzung wird dann auch in die Liturgie der Messfeier und der Wort-Gottes-Feier am Sonntag übernommen. Es ist angemessen, die Einführung des ersten der neuen Lektionare in der Messfeier bzw. in der Wort-Gottes-Feier am Ersten Adventssonntag entsprechend hervorzuheben und zu gestalten.

Dafür bietet das Deutsche Liturgische Institut folgende Modelle an:

**Modell A – Einführung in einer Eucharistiefeier**

**Modell B – Einführung in einer Wort-Gottes-Feier**

Die Gestaltungsvorschläge können als Textdatei auf der Homepage des Liturgischen Instituts www.liturgie.de abgerufen werden.

**Schriftworte**

Zusätzlich werden Schriftworte aus den Lesungstexten des Ersten Advent als Karte angeboten, die im Gottesdienst an die Mitfeiernden ausgeteilt werden können: VzF Deutsches Liturgisches Institut, https://shop.liturgie.de

Die Lektionare mit dem erneuerten Bibeltext erscheinen nach und nach – zunächst für die Sonntage und Festtage der Lesejahre A, B und C sowie für Werktage, besondere Anlässe usw. (Band IV bis VIII). Wenn auch die Lektionare für die Lesejahre A und B vorliegen, wird zudem das neue Evangeliar erscheinen. Die Deutsche Bischofskonferenz weist darauf hin, dass ab diesem Zeitpunkt der Gebrauch der neuen Bücher verpflichtend ist.

Erzbischöfliches Ordinariat: Pater Manfred Kollig SSCC, Generalvikar
Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Druck: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin

# Ausführungsbestimmungen zu den §§ 2, 10 und 11 der Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung) vom 01.07.2014

**Ausführungsbestimmungen**
**zu den §§ 2, 10 und 11 der Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung) vom 01.07.2014**

Gemäß § 14 der Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung) vom 01.07.2014 werden zu den §§ 2, 10 und 11 der Präventionsordnung folgende Ausführungsbestimmungen erlassen:

## I Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung § 2 Präventionskonzept

Das erarbeitete institutionelle Schutzkonzept wird durch den jeweiligen kirchlichen Rechtsträger bis zum 31.12.2019 in Kraft gesetzt und in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers veröffentlicht. Bei kirchlichen Rechtsträgern nach § 1 Abs. 1 erfolgt die Ausgestaltung im Einvernehmen mit dem Präventionsbeauftragten des Erzbistums. Für Pfarrgemeinden gilt die Frist bis ein Jahr nach Errichtung der neuen Pfarrei. Für kirchliche Träger der Gesundheits- und Altenhilfe gilt die Frist bis zum 31.12.2021.

## II Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung § 10 Abs. 4 In Präventionsfragen geschulte Personen

1. In Präventionsfragen geschulte Personen fördern die nachhaltige Umsetzung der in der Präventionsordnung und den dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen vorgegebenen Präventionsmaßnahmen innerhalb eines Trägers oder einer Einrichtung. Ihre Bezeichnung lautet „Präventionsbeauftragte/r“. Die Aufgaben sind insbesondere:
   - Ansprechperson für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention von sexualisierter Gewalt,
   - Förderung der Umsetzung der Präventionsmaßnahmen,
   - Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Rechtsträgers bzw. der Einrichtung,
   - Unterstützung des Rechtsträgers bzw. der Einrichtungsleitung bei der Erstellung, Umsetzung und Weiterentwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes,
   - Kontaktperson vor Ort für den Präventionsbeauftragten des Erzbistums.

2. Soweit die Aufgaben nicht von der Leitung wahrgenommen werden, benennt der Rechtsträger eine oder mehrere Präventionsbeauftragte. Die Beauftragung setzt eine entsprechende Qualifizierung bzw. entsprechende nachgewiesene Vorerfahrungen voraus. Der kirchliche Rechtsträger setzt die/den Präventionsbeauftragten des Erzbistums über die Ernennung schriftlich in Kenntnis.

3. Die Ausbildung von Präventionsbeauftragten der Rechtsträger liegt in Verantwortung der/des Präventionsbeauftragten des Erzbistums. Die jeweiligen Rechtsträger erteilen für die Teilnahme die notwendige Freistellung. Nach erfolgreicher Qualifizierung werden Präventionsbeauftragte in einem zwischen ihnen und dem jeweiligen Rechtsträger festgelegten Beschäftigungsumfang tätig.

4. Die regelmäßige Begleitung, Beratung und Fortbildung der Präventionsbeauftragten der Rechtsträger liegt im Verantwortungsbereich der/des Präventionsbeauftragten des Erzbistums.

## III Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung § 11 Aus- und Fortbildung

### 1. Verantwortung

Die Verantwortung für die Umsetzung der Präventionsordnung sowie dieser Ausführungsbestimmungen liegt bei den in § 1 der Präventionsordnung genannten einzelnen Rechtsträgern und ihren Leitungen. Diese sind dafür verantwortlich, dass die in den Nr. 5 bis 7 dieser Ausführungsbestimmungen genannten Personen an einer Schulungsmaßnahme zur Prävention von sexualisierter Gewalt teilnehmen. Sie stellen auch sicher, dass neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie neu beauftragte Ehrenamtliche an einer Schulungsmaßnahme im Sinne der Präventionsordnung und dieser Ausführungsbestimmungen teilnehmen.

**2. Verbindliche Grundlage**

(1) Verbindliche Grundlage aller angebotenen Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für das Erzbistum Berlin sind die Curricula für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit erwachsenen Schutzbefohlenen in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die Curricula werden von der/dem Präventionsbeauftragten in enger Abstimmung und Zusammenarbeit mit kirchlichen Rechtsträgern und Anbietern der Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen erstellt, bewertet und weiterentwickelt.

**3. Ziele**

Ziele der Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind:

1. Vermittlung grundlegender Informationen im Themenfeld sexualisierte Gewalt,
2. Stärkung einer inneren Haltung zu einem wertschätzenden und respektvollen Umgang, Förderung einer Kultur der Achtsamkeit und Anleitung zu einem fachlich adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnis,
3. Stärkung der Handlungsfähigkeit zur Vorbeugung sexualisierter Gewalt und
4. Frühzeitiges Erkennen von Hinweisen auf sexualisierte Gewalt und Stärkung der Fähigkeit zu qualifizierter Intervention.

**4. Schulungskonzept, Anrechnung von Vorerfahrungen**

(1) Den Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen liegt ein mehrstufiges Schulungskonzept zugrunde, das eine zielgruppengerechte Qualifizierung unter Berücksichtigung von im Einzelfall nachgewiesenen Schulungen, Aus- oder Weiterbildungsinhalten oder einschlägiger Berufserfahrung ermöglicht.

(2) Entsprechend § 11 Abs. 3 der Präventionsordnung werden Schulungsgruppen festgelegt. Die Zugehörigkeit zu einer Schulungsgruppe richtet sich nach dem Aufgabenfeld, nach Art, Dauer und der Intensität des Kontaktes, den die zu schulende Person zu Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen hat, sowie dem Grad an Leitungsverantwortung.

(3) Die Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sollen nach Möglichkeit in bestehende Aus- und Fortbildungsformate der bestehenden Berufsgruppen bzw. Arbeitsfelder integriert werden.

(4) Der jeweilige Rechtsträger entscheidet unter Berücksichtigung des Abs. 2 und der Nummern 5-7 dieser Ausführungsbestimmungen, an welcher Art Schulung die bei ihm Beschäftigten und Ehrenamtlichen teilzunehmen haben.

(5) Die Entscheidung über die Anerkennung nachgewiesener Schulungen, Aus- oder Weiterbildungsinhalten oder einschlägiger Berufserfahrung sowie über die Auswahl noch erforderlicher Teilqualifizierung trifft der zuständige kirchliche Rechtsträger unter Berücksichtigung der unter 3. genannten Ziele und der im jeweiligen Curriculum beschriebenen Inhalte. Die/ der Präventionsbeauftragte des Erzbistums Berlin gibt auf Anfrage Hilfestellung bei der Anerkennung von Vorerfahrungen.

(6) Die Qualifizierung ist unter Berücksichtigung der in Nr. 3 genannten Ziele, der in der Präventionsordnung genannten Themen sowie der Inhalte und der zeitlichen Schulungsumfänge in den Nummern 5-7 dieser Ausführungsbestimmungen auch als einrichtungs-, pastoral- oder sozialraumbezogene trägerübergreifende Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich. Die Aufteilung einer Schulung in einzelne Module ist möglich.

**5. Sensibilisierung**

(1) Zielgruppen der Sensibilisierung sind

a) Ehrenamtliche mit regelmäßigem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen, soweit sie nicht unter Nr. 6 fallen,
insbesondere
- Ehrenamtliche in der Kinder- und Jugendarbeit und -hilfe sowie der Arbeit mit Ministrantinnen und Ministranten,
- Ehrenamtliche Katechetinnen und Katecheten in der Erstkommunion- und Firmvorbereitung,
- Ehrenamtliche in Schulen,
- Ehrenamtliche Leiterinnen und Leiter von Musikgruppen, Chören, Krabbelgruppen u. ä.,
- Gottesdienstbeauftragte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakte zu Minderjährigen über die Aufgabe der Sakramentenspendung hinaus haben,
- Ehrenamtliche Netzwerkadministratorinnen und -administratoren sowie Moderierende von Internetforen und Internetchats,
- Kitabeauftragte in Kirchenvorständen,
- Ehrenamtliche in der Arbeit mit Geflüchteten,
- Ehrenamtliche in der Gesundheits-, Alten- und Behindertenhilfe, z.B. Besuchsdienste.

b) Beschäftigte ohne pastoralen/pädagogischen/medizinischen/therapeutischen/pflegerischen Auftrag mit gelegentlichem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen (inkl. MAE-Kräfte, Praktikantinnen und Praktikanten mit Einsatzzeit über drei Monate, u. ä.), insbesondere
   - Kirchenmusikerinnen und -musiker,
   - Küsterinnen und Küster,
   - Hausmeisterinnen und Hausmeister,
   - Pfarr- und Schulsekretärinnen und -sekretäre,
   - Reinigungs- und Servicekräfte,
   - Technisches und hauswirtschaftliches Personal,
   - Netzwerkadministratorinnen und -administratoren sowie Moderierende von Internetforen und Internetchats.

c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Krankenhäusern aus den Bereichen Medizin, Pflege und Therapie, soweit sie nicht unter Nr. 6 oder Nr. 7 fallen.

(2) Der Umfang der Sensibilisierung beträgt mindestens drei Zeitstunden.

**6. Basis-Schulung**

(1) Zielgruppen der Basis-Schulung sind

a) Ehrenamtliche mit intensivem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen, insbesondere bei Maßnahmen mit Übernachtung,
insbesondere
   - Ehrenamtliche Leiterinnen und Leiter von Kinder- und Jugendgruppen sowie von Gruppen für Ministrantinnen und Ministranten,
   - Ehrenamtliche Katechetinnen und Katecheten in der Erstkommunion- und Firmvorbereitung,
   - Ehrenamtliche in Schulen,
   - Ehrenamtliche Leiterinnen und Leiter von Musikgruppen, Chören, Krabbelgruppen u. ä.

b) Beschäftigte mit regelmäßigem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen (inkl. MAE-Kräfte, Freiwilligendienstleistende, Praktikantinnen und Praktikanten mit Einsatzzeit über drei Monate, u. ä.),
insbesondere
   - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder und Jugendarbeit,
   - Lehrerinnen und Lehrer,
   - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ganztagsschule und Hort,
   - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kindertagesstätten,
   - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erziehungs- und Familienberatungsstellen und anderen Beratungsdiensten,
   - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterer Dienste und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe,
   - Chorleiterinnen und -leiter, Kirchenmusikerinnen und -musiker,
   - Anleiterinnen und Anleiter von minderjährigen Praktikantinnen und Praktikanten in allen Arbeitsfeldern,
   - Medizinisches, therapeutisches und Pflegepersonal in besonders sensiblen Arbeitsfeldern, z.B. Intensivstation und Ersthilfe,
   - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozialdienst in Krankenhäusern.

c) Führungskräfte in Krankenhäusern mit strategischer Verantwortung (Direktorium, Geschäftsführung, Chefärzte/-ärztinnen, Pflegedienstleitung, MAV-Vorsitzende u.a.) oder mit operativer Personalverantwortung (Stationsleitungen, Abteilungsleitungen, Oberärzte/-ärztinnen u.a.), bei Teilnahme an einem zusätzlichen zweistündigen Leitungsmodul.

(2) Die Sensibilisierung ist Bestandteil der Basis-Schulung.

(3) Der Umfang der Basis-Schulung beträgt mindestens sechs Zeitstunden.

**7. Intensiv-Schulung**

(1) Zielgruppen der Intensiv-Schulung sind
   a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungs-, Personal- oder Ausbildungsverantwortung, insbesondere
      - Dezernats- und Abteilungsleiterinnen und -leiter im Erzbischöflichen Ordinariat,
      - Priester, Diakone, Dekanatsjugendseelsorgerinnen und -seelsorger,
      - Verwaltungsleiterinnen und -leiter in Pfarrgemeinden,
      - Schulleiterinnen und -leiter,
      - Leiterinnen und Leiter, Koordinatorinnen und Koordinatoren von Hortarbeit und im Ganztagsschulbetrieb,
      - Leiterinnen und Leiter von Kitas, Jugend- und Familienbildungsstätten, Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit und anderen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe,
      - Leiterinnen und Leiter von Erziehungs- und Familienberatungsstellen und anderen Beratungsdiensten,
      - Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe,
      - Praxisanleiterinnen und -anleiter von minderjährigen Auszubildenden in allen Arbeitsfeldern.
   b) Beschäftigte mit intensivem Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen,
      insbesondere
      - Auszubildende pastoraler Berufe
      - Pastoral- und Gemeindereferentinnen und -referenten, Pastoral- und Gemeindeassistentinnen und -assistenten,
      - Bildungsreferentinnen und -referenten in Jugend- und Familienbildungsstätten und in der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit,
      - Schulseelsorgerinnen und -seelsorger,
      - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Schulsozialarbeit,
      - Beratungs- und Vertrauenslehrerinnen und -lehrer,
      - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe,
      - Krankenhausseelsorgerinnen und -seelsorger,
      - Medizinisches, therapeutisches und Pflegepersonal auf Kinderstationen von Krankenhäusern,
      - Medizinisches, therapeutisches und Pflegepersonal in Krankenhäusern auf Stationen mit langer Verweildauer der Patientinnen und Patienten, z.B. Psychiatrie,
      - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in stationären Einrichtungen der Behindertenhilfe.

(2) Die Basis-Schulung ist Bestandteil der Intensiv-Schulung

(3) Der Umfang der Intensiv-Schulung beträgt mindestens 12 Zeitstunden.

**8. Auffrischung und Vertiefung**

Der Rechtsträger hat dafür Sorge zu tragen, dass Leitungskräfte und die beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pastoralem, pädagogischem, medizinischem, therapeutischem oder pflegerischem Auftrag mindestens alle fünf Jahre an einer Auffrischung- oder vertiefenden Fortbildung teilnehmen. Der Umfang einer Auffrischung oder vertiefenden Fortbildung umfasst mindestens drei Zeitstunden. Als Auffrischung oder vertiefende Fortbildung gelten:

- Veranstaltungen der Präventionsarbeit im Erzbistum Berlin und anderer (Erz-)Diözesen,
- Fortbildungen und Fachtagungen von Fachberatungsstellen und Fachorganisationen gegen sexualisierte Gewalt sowie von spezialisierten Fachreferentinnen bzw. -referenten,
- von der/dem Präventionsbeauftragten des Erzbistum Berlin auf Anfrage anerkannte Fortbildungen und Fachtagungen weiterer Organisationen,
- die verantwortliche Mitarbeit an der Erarbeitung bzw. Weiterentwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes in der eigenen Einrichtung.

**9. Schulungsreferentinnen und -referenten**

(1) Zur Durchführung der Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind berechtigt:
   1. ausgewiesene Fachkräfte z.B. aus Beratungsstellen gegen sexualisierte Gewalt,
   2. durch spezielle Schulungsmaßnahmen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kirchlicher Rechtsträger.

(2) Die in Abs. 1 Nr. 2 genannten Schulungsmaßnahmen erfolgen auf Diözesanebene in Verantwortung der/des Präventionsbeauftragten bzw. in eigener Verantwortung eines kirchlichen Rechtsträgers in Abstimmung mit der/dem Präventionsbeauftragten. Als Schulungsreferentinnen und -referenten aus den unterschiedlichen Handlungsfeldern und Trägergruppen kirchlicher Rechtsträger kommen insbesondere in Frage:

- Priester und Diakone,
- Pastoral- oder Gemeindereferentinnen und -referenten,
- Bildungsreferentinnen und -referenten,
- Fachkräfte in Diensten und Einrichtungen der Kinder-, Jugend-, Familien-, Behinderten-, Gesundheits- und Altenhilfe
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der in § 1 Präventionsordnung genannten Rechtsträger oder weitere vom Rechtsträger benannte Personen.

(3) Der Umfang der Qualifizierung zur Schulungsreferentin bzw. zum -referenten beträgt mindestens 12 Zeitstunden und setzt die vorherige Teilnahme an einer Intensiv-Schulung voraus. Die jeweiligen Rechtsträger erteilen für die Teilnahme die notwendige Freistellung.

(4) Nach erfolgreicher Qualifizierung als Schulungsreferentin bzw. -referent sollen diese Personen in einem zwischen ihnen und dem jeweiligen kirchlichen Rechtsträger festgelegten Beschäftigungsumfang für Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen tätig werden.

(5) Die regelmäßige Begleitung, Beratung, Fortbildung und Koordination der Schulungsreferentinnen und -referenten liegt im Verantwortungsbereich der/des Präventionsbeauftragten.

**10. Fortbildungsanspruch und Teilnahmebescheinigung**

(1) Die Fortbildung ist Dienstzeit. Der bei den jeweiligen Rechtsträgern bestehende Fortbildungsanspruch bleibt davon unberührt.

(2) Die Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme ist qualifiziert zu bescheinigen. Die Teilnahmebescheinigung wird vom jeweiligen Schulungsanbieter ausgestellt und muss die Bestätigung enthalten, dass die Schulung den Anforderungen dieser Ausführungsbestimmungen der Präventionsordnung entspricht.

(3) Die Teilnahme an einer Auffrischung oder vertiefenden Fortbildung ist durch eine qualifizierte Bescheinigung des jeweiligen Anbieters nachzuweisen.

(4) Eine Kopie der Teilnahmebescheinigung einer Schulungsmaßnahme, Auffrischung oder vertiefenden Fortbildung legt der jeweilige Rechtsträger in der Personalakte ab.

**11. Kosten**

(1) Die Kosten für die Ausbildung von Schulungsreferentinnen und -referenten nach Nr. 9 und der in Präventionsfragen geschulten Personen nach § 10 Abs. 4 Präventionsordnung trägt das Erzbistum Berlin.

(2) Die Kosten der einzelnen Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nach den Nr. 5-7 dieser Ausführungsbestimmungen übernimmt jeder Rechtsträger für seinen Bereich. Fahrtkosten werden nach den jeweils geltenden Regelungen erstattet.

**12. Umsetzungsfristen**

(1) Die einzelnen Rechtsträger tragen dafür Sorge, dass die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ausführungsbestimmungen tätigen beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und in der Behindertenhilfe bis spätestens 31.12.2019 an einer entsprechenden Schulungsmaßnahme teilgenommen haben. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Schutzbefohlenen in Krankenhäusern gilt die Frist bis zum 31.12.2022, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altenhilfe bis zum 31.12.2023.

(2) Für neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und neu beauftragte Ehrenamtliche gilt eine Umsetzungsfrist von einem Jahr ab Tätigkeitsbeginn.

(3) Die/der Präventionsbeauftragte des Erzbistums Berlin hat das Recht, Auskünfte bei den einzelnen Rechtsträgern über den Stand der Umsetzung einzuholen.

**IV Inkrafttreten**

Diese Ausführungsbestimmungen treten am 01.09.2018 in Kraft und ersetzen die Ausführungsbestimmungen zu § 11 der Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich des Erzbistums Berlin (Präventionsordnung) vom 01.07.2014 (Anlage ABl 7/2014).

Berlin, den 21.08.2018
GV 00305/2018

Pater Manfred Kollig SSCC
Generalvikar

# Beschluss 2/2018
# der Regional-KODA Nord-Ost
# vom 21.06.2018

## Beschluss 2/ 2018 der Regional-KODA Nord-Ost vom 21.06.2018

In der Sitzung am 21.06.2018 in Erfurt hat die Regional-KODA Nord-Ost folgendes beschlossen:

**Einfügung einer Anlage 1 zur DVO – Entgeltordnung –**
**und daraus sich ergebende Änderungen der DVO**

**I. Einfügung einer Anlage 1 zur DVO**
1.
Die Anlage 1 zur DVO wird wie folgt gefasst:

**„Anlage 1 zur DVO**

**Entgeltordnung**

Inhaltsverzeichnis

**§ 1 Inkrafttreten**

**§ 2 Geltungsbereich**

**§ 3 Eingruppierungsregelungen und Tätigkeitsmerkmale**

**Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)**

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale
2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person
3. Wissenschaftliche Hochschulbildung
4. Hochschulbildung
5. Anerkannte Ausbildungsberufe
6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen
7. (nicht besetzt)
8. (nicht besetzt)
9. Unterstellungsverhältnisse
10. Ständige Vertreter

**Teil A Allgemeiner Teil**

**I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale**

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)
2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)
3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)
4. Entgeltgruppen 13 bis 15

**II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale**

1. Bezügerechner
2. Mitarbeiter in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)
3. Ingenieure
4. Meister
5. Techniker

**Teil B Besonderer Teil**

I. – IV. (nicht besetzt)
V. Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten[1]
VI. – XVI. (nicht besetzt)
XVII. Leiter von Registraturen
XVIII. – XXII. (nicht besetzt)
XXIII. Schulhausmeister
XXIV. Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst
XXV. – XXXII. (nicht besetzt)
XXXIII. Mitarbeiter in (erz-)bischöflichen Presse- und Medienstellen sowie in Rundfunk-, Print- und/oder Online-Redaktionen für (erz-)diözesane Öffentlichkeitsarbeit

**Teil C Kirchenspezifische Tätigkeitsmerkmale**

1. Mitarbeiter im pastoralen Dienst
2. Mitarbeiter in liturgischen Diensten
3. Kirchenmusiker
4. Bischofsfahrer und Zeremoniar
5. Aufsichten und Führer in sakralen Räumen
6. Mitarbeiter in Pfarrsekretariat, Pfarrbüro und Pfarrverwaltung[2]
7. Lehrkräfte im Religionsunterricht an öffentlichen Schulen im Erzbistum Berlin
8. Musikpädagogen am Kapellknabeninstitut (KKI) im Bistum Dresden-Meißen

## § 1 Inkrafttreten

Diese Entgeltordnung tritt am 1. Juli 2018 in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt richtet sich die Eingruppierung des Mitarbeiters entsprechend § 12 DVO nach Maßgabe von § 3.

## § 2 Geltungsbereich

(1) Die Regelungen des § 3 finden uneingeschränkt Anwendung auf diejenigen Einstellungen, die nach dem Inkrafttreten dieser Anlage vorgenommen und vereinbart werden.

(2) Für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 2018 begründet und vereinbart wurde, finden die Regelungen des § 3 nach Maßgabe der Regelungen in Teil 4 der Anlage 12 zur DVO Anwendung, wenn deren Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2018 fortbesteht.

## § 3 Eingruppierungsregelungen und Tätigkeitsmerkmale

### Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

### 1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

[1]Für Mitarbeiter, deren Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Teil A, Abschnitt I) weder in der Entgeltgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Entgeltgruppe.

[2]Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 für Mitarbeiter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A, Abschnitt I Ziffer 3) gelten, sofern die

[1] Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des § 3 Teil A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.
[2] Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des § 3 Teil A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

auszuübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den Aufgaben der Einrichtung, Dienststelle oder Institution des kirchlichen Dienstes hat.[3]

[3]Für Mitarbeiter mit handwerklichen Tätigkeiten, deren Tätigkeit nicht in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter mit handwerklichen Tätigkeiten (Teil A, Abschnitt I Ziffer 2); die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A, Abschnitt I Ziffer 3) gelten nicht.

[4]Für Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 (Teil A, Abschnitt I Ziffer 4), es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist.

[5]Wird ein Arbeitsvorgang von einem speziellen Tätigkeitsmerkmal erfasst, findet dieses auch dann Anwendung, wenn der Mitarbeiter außerhalb des Geltungsbereichs des Besonderen Teils bzw. der Besonderen Teile dieser Entgeltordnung zur DVO beschäftigt ist, zu dem bzw. denen dieses Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

**2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person**

[1]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, sind Mitarbeiter, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen,

- wenn nicht auch „sonstige Mitarbeiter“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder

- wenn auch „sonstige Mitarbeiter“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese Mitarbeiter jedoch nicht die Voraussetzungen des „sonstigen Mitarbeiters“ erfüllen,

bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. [2]Satz 1 gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. [3]Satz 1 gilt nicht, wenn die Entgeltordnung für diesen Fall ein Tätigkeitsmerkmal (z.B. „in der Tätigkeit von …“) enthält.

**3. Wissenschaftliche Hochschulbildung**

[1]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium

a) an einer Universität, Technischen Hochschule, Pädagogischen Hochschule, Kunsthochschule oder einer anderen nach Landesrecht anerkannten Hochschule (außer Fachhochschulen) mit einer ersten Staatsprüfung, mit einer Magisterprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist oder

b) mit einer Masterprüfung beendet worden ist.

[2]Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. [3]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche

[3] Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) besitzen eine Auffangfunktion in dem gleichen Umfang wie die Tätigkeitsmerkmale in den Vergütungsgruppen der früheren Anlage zur DVO, die auf Mitarbeiter abstellten, „die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen hinsichtlich Aufgabenbereich und Verantwortung Mitarbeitern in Tätigkeitsmerkmalen dieser <jeweiligen> Vergütungsgruppe vergleichbar sind“.

Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. [4]Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. [5]Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [6]Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

**4. Hochschulbildung**

[1]Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. [2]Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. [3]Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [4]Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. [5]Nr. 3 Satz 6 gilt entsprechend.

**5. Anerkannte Ausbildungsberufe**

[1]Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind. [2]In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten der Anlage 1 – Entgeltordnung (DVO).

**6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen**

(1) [1]Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. [2]Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

(2) Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

**7. (nicht besetzt)**

**8. (nicht besetzt)**

**9. Unterstellungsverhältnisse**

[1]Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten Mitarbeiter abhängig ist, rechnen hierzu auch Beamte der vergleichbaren Besoldungsgruppen. [2]Für diesen Zweck ist vergleichbar:

| der Entgeltgruppe | die Besoldungsgruppe |
|---|---|
| 2 | A2 |
| 3 | A3 |
| 4 | A4 |
| 5 | A5 |
| 6 | A6 |
| 7 | A7 |
| 8 | A8 |
| 9a,9b,9c | A9 |
| 10 | A10 |
| 11 | A11 |
| 12 | A12 |
| 13 | A13 |
| 14 | A14 |
| 15 | A15 |

[3]Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeit- Mitarbeiter entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeit-Mitarbeiters. [4]Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

**10. Ständige Vertreter**

Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

**Teil A Allgemeiner Teil**

**I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale**

**1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)**

**Entgeltgruppe 1**

Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel
- Essens- und Getränkeausgeber,
- Garderobenpersonal,
- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich,
- Reiniger in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks,
- Wärter von Bedürfnisanstalten,
- Servierer,
- Hausarbeiter,
- Hausgehilfe,
- Bote (ohne Aufsichtsfunktion),
- Hauswarte,
- Schneeräumer.

## 2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)

### Entgeltgruppe 2

Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten.

*([1]Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. [2]Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)*

### Entgeltgruppe 3

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

### Entgeltgruppe 4

1. Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

2. Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten.

*([1]Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. [2]Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Mitarbeitern der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)*

### Entgeltgruppe 5

Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

### Entgeltgruppe 6

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.

*(Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Mitarbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Mitarbeitern der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann.)*

### Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.

*(Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.)*

### Entgeltgruppe 8

(nicht besetzt)

### Entgeltgruppe 9a

(nicht besetzt)

## 3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)

**Vorbemerkung**

Buchhaltereidienst bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Mitarbeitern, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.

**Entgeltgruppe 2**

Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten.

*([1]Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. [2]Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)*

**Entgeltgruppe 3**

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

**Entgeltgruppe 4**

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

*(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)*

2. Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten.

*([1]Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. [2]Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Mitarbeitern der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)*

**Entgeltgruppe 5**

1. Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.

2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

*(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)*

**Entgeltgruppe 6**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

*([1]Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, Dienststelle oder Institution, bei der der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. [2]Der Aufgabenkreis des Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)*

**Entgeltgruppe 7**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

*(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)*

**Entgeltgruppe 8**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

*(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)*

**Entgeltgruppe 9a**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

*(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)*

**Entgeltgruppe 9b**

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

*(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)*

**Entgeltgruppe 9c**

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

**Entgeltgruppe 10**

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

**Entgeltgruppe 11**

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

**Entgeltgruppe 12**

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

**4. Entgeltgruppen 13 bis 15**

**Entgeltgruppe 13**

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Mitarbeiter in Einrichtungen, Dienststellen und Institutionen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

**Entgeltgruppe 14**

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel

   - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder

   - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben

   aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Mitarbeiter in Einrichtungen, Dienststellen und Institutionen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

3. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, denen mindestens drei Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.[4]

**Entgeltgruppe 15**

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich

   - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie

   - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung

   aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Mitarbeiter in Einrichtungen, Dienststellen und Institutionen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

3. Mitarbeiter mit der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, denen mindestens fünf Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.[4]

**II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale**

**1. Bezügerechner**

**Vorbemerkung**

Zu den Dienst- oder Versorgungsbezügen, Entgelten im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z.B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V, vermögenswirksame Leistungen.

---

[4] Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:
a) Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 nach Abschnitt II Ziffern 2 und 3,
b) Beamte des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 13.

**Entgeltgruppe 5**

Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Entgelten, einschließlich der Krankenbezüge oder Urlaubsentgelte deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

*(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)*

**Entgeltgruppe 6**

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbständig zu errechnen sind.

2. Mitarbeiter, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen.

**Entgeltgruppe 7**

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen sind und der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

2. Mitarbeiter, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

**Entgeltgruppe 9a**

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbständig zu errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig auszuführen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

*(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Mitarbeiter die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 15 und 16 DVO bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)*

2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte, einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen festzustellen, die erforderlichen Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vorzunehmen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

*(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Mitarbeiter das Besoldungsdienstalter nicht erstmals, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nicht erstmals, die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 15 und 16 DVO bei der Einstellung nicht festzusetzen, keine Widerspruchsbescheide zu erteilen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)*

3. Mitarbeiter, denen mindestens drei Mitarbeiter mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

**Entgeltgruppe 9b**

Mitarbeiter, denen mindestens vier Mitarbeiter mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 9a Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

**2. Mitarbeiter in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)**

**Vorbemerkung**

[1]Nach dem Abschnitt II Ziffer 2 sind Mitarbeiter eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. [2]Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT-Netzen und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. [3]Dabei werden Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung. [4]Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale. [5]Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale auch für die Mitarbeiter in der Produktionssteuerung und im IKT-Servicemanagement.

[6]Nicht unter den Abschnitt II Ziffer 2 fallen Mitarbeiter, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Mitarbeiter, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informations-technischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zuarbeiten lassen.

**Entgeltgruppe 6**

1. Mitarbeiter mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Fachinformatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

*([1]Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. [2]Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, Dienststelle oder Institution, bei der der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. [3]Der Aufgabenkreis des Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)*

**Entgeltgruppe 7**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.

**Entgeltgruppe 8**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.

**Entgeltgruppe 9a**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

**Entgeltgruppe 9b**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.

*(Umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)*

**Entgeltgruppe 10**

1. Mitarbeiter mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z. B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit einen Gestaltungsspielraum erfordert, der über den Gestaltungsspielraum in Entgeltgruppe 8 hinausgeht.

**Entgeltgruppe 11**

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

*(Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)*

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

*(Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)*

**Entgeltgruppe 12**

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

3. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens

a) zwei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 oder
b) drei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10

durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

**Entgeltgruppe 13**

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens

a) zwei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12 oder
b) drei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11

durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

## 3. Ingenieure

### Vorbemerkungen

1. Ingenieure sind Mitarbeiter, die

a) einen erfolgreichen Abschluss eines technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengangs im Sinne der Nr. 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) einschließlich der Fachrichtungen Gartenbau, Landschaftsplanung/-architektur oder Landschaftsgestaltung oder der Fachrichtung Forstwirtschaft nachweisen und

b) die Berufsbezeichnung „Ingenieur“ führen.

2. Die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 2 des Abschnitts I Ziffer 4 (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale / Entgeltgruppen 13 – 15) finden auch auf Ingenieure im Sinne der Nr. 1 Anwendung; Nr. 1 Satz 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) bleibt unberührt.

### Entgeltgruppe 10

Ingenieure mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.[5]

### Entgeltgruppe 11

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.[6]

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.[6]

### Entgeltgruppe 12

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

---

[5] Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.:
a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen -, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.
b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung und Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen- und Kostenberechnung oder von Verdingungsunterlagen, Bearbeiten der damit zusammenhängenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen; örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von nicht nur einfachen Gartenbau-, Landschaftsbau-, Obstbau-, Pflanzenbau-, Pflanzenschutz- oder Weinbaumaßnahmen und deren Abrechnung.
[6]Besondere Leistungen sind z. B.:
a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten und deren Abrechnung.
b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen einschließlich Massen- und Kostenberechnungen oder Verdingungsunterlagen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrungen oder künstlerische Begabung voraussetzt, örtliche Leitung schwieriger Baumaßnahmen und deren Abrechnung sowie selbstständige Planung und Organisation von Pflanzenschutz- oder Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen, die sich auf das Gebiet einer oder mehrerer Gemeinden erstrecken, und das Überwachen ihrer Auswirkungen.

**Entgeltgruppe 13**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.

**4. Meister**

**Vorbemerkung**

[1]Meister sind Mitarbeiter, die eine Meisterprüfung auf Grundlage der Handwerksordnung oder des Berufsbildungsgesetzes aufbauend auf einer einschlägigen mindestens dreijährigen Ausbildung bestanden haben. [2]Die Voraussetzung der Meisterprüfung ist auch erfüllt, wenn diese auf einer früheren Ausbildung mit einer kürzeren Ausbildungsdauer aufbaut.

**Entgeltgruppe 8**

Meister mit entsprechender Tätigkeit.

**Entgeltgruppe 9a**

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, die große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind, oder die an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind.

2. Gärtnermeister der Entgeltgruppe 8, die besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtner mit abgeschlossener Berufsausbildung beschäftigt werden, oder deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8 heraushebt, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit auszuüben ist.[7,8]

**Entgeltgruppe 9b**

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2 heraushebt.

**Entgeltgruppe 9c**

Meister mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit als Leiter von großen und vielschichtig strukturierten Instandsetzungsbereichen oder mit vergleichbarer Tätigkeit, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten ist.[9]

---

[7] Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe.

[8] Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.

[9] Ein vielschichtig strukturierter Bereich liegt vor, wenn in diesem Bereich die Arbeit von mindestens drei Gewerken zu koordinieren ist und mindestens drei Gewerken jeweils Meister vorstehen. Gewerke sind Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Meisterprüfung abgelegt werden kann. Im Mehrschichtbetrieb ist es unschädlich, wenn in den mindestens drei Gewerken nicht in allen Schichten jeweils Meister eingesetzt sind.

**5. Techniker**

**Vorbemerkung**

Staatlich geprüfte Techniker sind Mitarbeiter, die nach dem Berufsordnungsrecht diese Berufsbezeichnung führen.

**Entgeltgruppe 8**

Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

**Entgeltgruppe 9a**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, die selbstständig tätig sind.[10]

**Entgeltgruppe 9b**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a, die schwierige Aufgaben erfüllen.[11]

**Teil B Besonderer Teil**

**I. – IV. (nicht besetzt)**

**V. Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten**

Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

**VI. – XVI. (nicht besetzt)**

**XVII. Leiter von Registraturen**

**Entgeltgruppe 5**

Leiter von Registraturen.

---

[10] Techniker sind selbstständig tätig, wenn sie bei technischen Arbeitsabläufen in Ausführung technischer, mehr routinemäßiger Entwurfs-, Leitungs- und Planungsarbeiten eigene technische Entscheidungen zu treffen haben. Dass das Arbeitsergebnis einer Kontrolle, einer fachlichen Anleitung und Überwachung durch Vorgesetzte unterworfen wird, berührt die Selbstständigkeit der Tätigkeit nicht. Anhand der nach der Ausbildung vorauszusetzenden Kenntnisse sind der zur Erfüllung der Aufgabe einzuschlagende Weg und die anzuwendende Methode zu finden.

[11] Schwierige Aufgaben sind Aufgaben, die in dem betreffenden Fachgebiet im oberen Bereich der Schwierigkeitsskala liegen oder die in konkreten Einzelfällen wegen der Besonderheiten Leistungen erfordern, die über das im Regelfall erforderliche Maß an Kenntnissen und Fähigkeiten wesentlich hinausgehen, z. B. durch die Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, die geforderten Spezialkenntnisse, außergewöhnliche Erfahrungen oder sonstige Qualifizierungen vergleichbarer Wertigkeit.

**Entgeltgruppe 6**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens zwei Mitarbeiter, davon mindestens einer mindestens der Entgeltgruppe 5, ständig unterstellt sind.[12]

**Entgeltgruppe 7**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens fünf Mitarbeiter ständig unterstellt sind.

**Entgeltgruppe 8**

1. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens drei Mitarbeiter, davon mindestens einer mindestens der Entgeltgruppe 6, ständig unterstellt sind.[13]

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens vier Mitarbeiter, davon mindestens drei mindestens der Entgeltgruppe 5, ständig unterstellt sind.

3. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens acht Mitarbeiter ständig unterstellt sind.

**Entgeltgruppe 9a**

1. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens fünf Mitarbeiter, davon mindestens zwei mindestens der Entgeltgruppe 6, ständig unterstellt sind.[13]

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch die besondere Bedeutung der Registratur aus der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1 heraushebt.[13]

**XVIII. – XXII. (nicht besetzt)**

**XXIII. Schulhausmeister**

**Vorbemerkungen**

1. Schulhausmeister sind Hausmeister in Schulen außer Akademien.

2. [1]Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten von Schulhausmeistern aufweisen. [2]Dies ist insbesondere bei Berufsausbildungen in den Berufsfeldern Metallbau, Anlagenbau, Installation, Montiererinnen und Montierer, Elektroberufe, Bauberufe und Holzverarbeitung der Fall.

**Entgeltgruppe 5**

Schulhausmeister, die eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung abgeschlossen haben.

---

[12] Leiter von Registraturen, denen weniger Mitarbeiter als im Tätigkeitsmerkmal gefordert ständig unterstellt sind, sind nach dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6 des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 eingruppiert, wenn dies für sie günstiger ist.

[13] Eine nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederte Registratur liegt vor, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden, systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzubringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzungen nicht.

**Entgeltgruppe 6**

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 in Tagesschulen für gehörgeschädigte, sprachgeschädigte, sehbehinderte oder anderweitig körperbehinderte oder für entwicklungsgestörte oder geistig behinderte Schüler.

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens ein Schulhausmeister durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.

**Entgeltgruppe 7**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt.

*(Eine erhebliche Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn der Schulhausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung eigenverantwortlich zu bedienen, zu überwachen und zu konfigurieren hat.)*

**Entgeltgruppe 8**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit sich dadurch erheblich aus der Entgeltgruppe 7 heraushebt, dass ihnen die eigenverantwortliche Entscheidung über die Verwendung der Mittel eines Bau- und Bewirtschaftungsbudgets in einer Größenordnung von mindestens 30.000 Euro je Kalenderjahr übertragen ist.

## XXIV. Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

**Vorbemerkung**

Diese Tätigkeitsmerkmale gelten für die Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern im Sozial- und Erziehungsdienst, die insbesondere in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, beschäftigt sind, soweit jene unter § 1 Absatz 1 DVO fallen und nicht dem Geltungsbereich von Anlage 8 zur DVO zuzuordnen sind.

**Entgeltgruppe S 2**

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

**Entgeltgruppe S 3**

Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

**Entgeltgruppe S 4**

1. Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 2)

2. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern, Heilerziehungspfleger oder Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 3)

**Entgeltgruppe S 5**

Zurzeit unbesetzt.

**Entgeltgruppe S 6**

Zurzeit unbesetzt.

**Entgeltgruppe S 7**

Zurzeit unbesetzt.

**Entgeltgruppe S 8a**

Erzieher, Heilerziehungspfleger und Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 3 und 5)

**Entgeltgruppe S 8b**

1. Erzieher, Heilerziehungspfleger und Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 3, 5 und 6)

2. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung. (Hierzu Anmerkung Nummer 1)

**Entgeltgruppe S 9**

1. Erzieher, Heilerziehungspfleger und Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 3 und 5)

2. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 7)

3. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

4. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten.
(Hierzu Anmerkung Nummer 8)

5. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

**Entgeltgruppe S 10**

Zurzeit unbesetzt.

**Entgeltgruppe S 11a**

Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4 und 8)

**Entgeltgruppe S 11b**

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

**Entgeltgruppe S 12**

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 12 und 15)

**Entgeltgruppe S 13**

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

**Entgeltgruppe S 14**

Zurzeit unbesetzt.

**Entgeltgruppe S 15**

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

3. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.
(Hierzu Anmerkung Nummer 8)

4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

5. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 4 und 10)

6. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

**Entgeltgruppe S 16**

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

3. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

5. Mitarbeiter als Leiter von Erziehungsheimen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 10)

6. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 4, 9 und 10)

**Entgeltgruppe S 17**

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

3. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

5. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 4, 9 und 10)

6. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt. (Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

7. Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkung Nummer 16)

**Entgeltgruppe S 18**

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

2. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

3. Mitarbeiter als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 9 und 10)

4. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 6 heraushebt.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

**Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18**:

1. Der Mitarbeiter 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.
Satz 2: Zurzeit unbesetzt.
Satz 3: Zurzeit unbesetzt.
Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 DVO haben. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Absatz 3 DVO) zu berücksichtigen.

2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind zum Beispiel:
a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen zum Beispiel 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 Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (zum Beispiel in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).

4. Ständige Vertreter sind nicht Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. Je Kindertagesstätte soll ein ständiger Vertreter des Leiters bestellt werden.

5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
a) Kindergärtner und Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
b) Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind,
eingruppiert.

6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind zum Beispiel 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 Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

7. Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Mitarbeiter 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 Heilpädagogen 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 Tätigkeitsmerkmals 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 gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 vom Hundert führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung um mehr als 5 vom Hundert führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (zum Beispiel Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls

nicht zur Herabgruppierung. Hiervon 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.

11. Zurzeit unbesetzt.

12. Schwierige Tätigkeiten sind zum Beispiel die
a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S9.

13. Zurzeit unbesetzt.

14. Zurzeit unbesetzt.

15. Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. - vorschreibt. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

16. Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.

## XXV. – XXXII. (nicht besetzt)

## XXXIII. Mitarbeiter in (erz-)bischöflichen Presse- und Medienstellen sowie in Rundfunk-, Print- und/oder Online-Redaktionen für die (erz-)diözesane Öffentlichkeitsarbeit

### Entgeltgruppe 2

Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten, die keine einschlägige Berufsausbildung erfordern und ohne Vorkenntnisse nach detaillierter Anleitung und kurzer Einarbeitung unmittelbar ausgeführt werden können.

### Entgeltgruppe 3

Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten, die nach Anleitung ausgeführt werden und Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die teilweise auch in einer Berufsausbildung vermittelt werden.
*(z.B. Assistent in Produktion/Technik)*

**Entgeltgruppe 5**

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die nach Anweisung innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabengebiets selbständig ausgeübt werden und Kenntnisse voraussetzen, wie sie nach einer abgeschlossenen Berufs- oder Fachausbildung erwartet oder durch vergleichbare Berufserfahrung erworben werden.
*(z.B. Techniker, Cutter, Studiohandwerker, Redaktionsassistent, Online- und Multimedia-Gestalter)*

**Entgeltgruppe 8**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 in Tätigkeiten, die mit erhöhter Selbständigkeit und Verantwortung verbunden sind oder zusätzliche Fachkenntnisse erfordern
*(z.B. Techniker, Redaktionsassistenten)*

**Entgeltgruppe 9c**

Mitarbeiter in Tätigkeiten, bei denen schwierige und/oder komplexe Aufgaben im Rahmen allgemeiner Vorgaben ausgeführt werden und Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen, die in einer Berufsausbildung (mit Volontariat) und anschließender mehrjähriger einschlägiger Berufserfahrung erworben werden.
*(z.B. Techniker, Ingenieur, Redakteur, Online-Redakteur)*

**Entgeltgruppe 11**

Mitarbeiter in Tätigkeiten, bei denen schwierige und/oder komplexe Aufgaben innerhalb definierter Rahmenbedingungen ausgeführt werden Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die in der Regel durch eine qualifizierte Berufsausbildung, langjährige praktische Berufserfahrung und zusätzliche Ausbildungsgänge oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium (mit Volontariat) erworben werden. Mit der Tätigkeit kann fachliche Weisungsbefugnis verbunden werden.
*(z.B. Referent, Techniker, Ingenieur, Redakteur, Online-Redakteur, Pressesprecher)*

**Entgeltgruppe 13**

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 in Tätigkeiten, die in hohem Maße die Fähigkeit zur Disposition von Arbeitsabläufen oder besondere künstlerische Fähigkeiten erfordern und Kenntnisse voraussetzen, die in der Regel durch ein abgeschlossenes Hochschulstudium (mit Volontariat) erworben werden. Mit der Tätigkeit kann Weisungsbefugnis für Einzelne und/oder kleine Gruppen verbunden werden.
*(z.B. Referent, Ingenieur, Redakteur, Online-Redakteur, Pressesprecher)*

## Teil C Kirchenspezifische Tätigkeitsmerkmale

### 1. Mitarbeiter im pastoralen Dienst

**Vorbemerkung**

Die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale sind anzuwenden auf diejenigen Mitarbeiter, die (Teil-)Aufgaben in der Gemeindepastoral bzw. in der kategorialen Seelsorge bzw. in den (erz-)bischöflichen Verwaltungen (Ordinariaten) wahrnehmen.

**Entgeltgruppe 7**

Mitarbeiter mit zwei-/dreijähriger erfolgreich abgeschlossener, förderlicher Berufsausbildung und theologischer Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit.

**Entgeltgruppe 8**

Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung in einem sozialen, pädagogischen oder pflegerischen Beruf und theologischer Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit.

**Entgeltgruppe 9a**

Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung in einem sozialen, pädagogischen oder pflegerischen Beruf und theologischer Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit überwiegend selbständige Leistungen erfordert.

**Entgeltgruppe 9b**

1. Gemeindeassistenten mit kirchlicher Anerkennung (1. Dienstprüfung) und entsprechender Tätigkeit.
2. Mitarbeiter mit abgeschlossener theologischer Hochschulbildung und pädagogischer Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit.[14]
3. Mitarbeiter mit abgeschlossener pädagogischer Hochschulbildung und theologischer Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit.[14]

**Entgeltgruppe 10**

1. Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) und entsprechender Tätigkeit.
2. Mitarbeiter mit abgeschlossener theologischer Hochschulbildung nach Erwerb der Zusatzqualifikation für die jeweilige Stelle und entsprechender pastoraler Tätigkeit nach erfolgreichem Abschluss einer durch diözesane Regelung festgelegten bistumsinternen Dienstprüfung.

3. Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und theologischer Zusatzqualifikation ohne zweite Dienstprüfung in Stellen mit herausragender Bedeutung.

**Entgeltgruppe 11**

1. Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) überwiegend mit Tätigkeiten im überpfarrlichen Bereich, die von herausragender Bedeutung sind und den Erwerb einer Zusatzqualifikation voraussetzen[15].
2. Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung)

a) deren Tätigkeit sich überwiegend durch besondere Schwierigkeit oder besondere Bedeutung aus EG 10 Fallgruppe 1 heraushebt, nach Erwerb der entsprechenden Zusatzqualifikation

oder

b) die Tätigkeiten mit besonderer Verantwortung gemäß diözesaner Regelung wahrzunehmen haben, die den Erwerb einer Zusatzqualifikation voraussetzen.

3. Pastoralassistenten mit abgeschlossener theologischer wissenschaftlicher Hochschulbildung oder einer vom (Erz-)Bistum als vergleichbar anerkannten Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

**Entgeltgruppe 12**

Mitarbeiter mit abgeschlossener theologischer wissenschaftlicher Hochschulbildung nach Erwerb der Zusatzqualifikation für die jeweilige Stelle und entsprechender pastoraler Tätigkeit ohne zweite Dienstprüfung.[14]

---

[14] Liegt die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Zusatzqualifikation noch nicht vor, wird in Abweichung von § 16 DVO und Ziffer 2 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) die Stufenlaufzeit des Mitarbeiters solange ausgesetzt, bis die geforderte Zusatzqualifikation erworben wurde.

[15] In den diözesanen Regelungen des Erzbistums Hamburg kann für Stellen, die zusätzlich mit diözesaner und herausgehobener Verantwortung versehen sind, die Gewährung einer Zulage oder die Eingruppierung in Entgeltgruppe 12 vorgesehen werden.

**Entgeltgruppe 13**

1. Pastoralreferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) und entsprechender Tätigkeit.

2. Mitarbeiter mit abgeschlossener theologischer wissenschaftlicher Hochschulbildung nach Erwerb der Zusatzqualifikation für die jeweilige Stelle und entsprechender pastoraler Tätigkeit nach erfolgreichem Abschluss einer durch diözesane Regelung festgelegten bistumsinternen Dienstprüfung.

3. Mitarbeiter mit abgeschlossener theologischer wissenschaftlicher Hochschulbildung nach Erwerb der Zusatzqualifikation für die jeweilige Stelle und entsprechender pastoraler Tätigkeit ohne zweite Dienstprüfung in Stellen mit herausragender Bedeutung.

**Entgeltgruppe 14**

Pastoralreferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) an Stellen mit herausragender Bedeutung nach Erwerb der Zusatzqualifikation für die jeweilige Stelle entsprechend diözesaner Regelung und entsprechender Tätigkeit.

## 2. Mitarbeiter in liturgischen Diensten

**Entgeltgruppe 2**

Küster mit entsprechender Tätigkeit ohne fachbezogene Qualifizierung.

**Entgeltgruppe 3**

Küster mit fachbezogener Qualifizierung oder entsprechender Erfahrung und entsprechender Tätigkeit.

**Entgeltgruppe 4**

Küster mit fachbezogener Qualifizierung oder entsprechender Erfahrung mit schwierigen Tätigkeiten.

**Entgeltgruppe 5**

Küster, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert, mit abgeschlossener, mindestens dreijähriger förderlicher Berufsausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

**Entgeltgruppe 6**

Küster der Entgeltgruppe 5, die besondere liturgische Tätigkeiten ausüben wie den Küsterdienst bei regelmäßigen Pontifikalgottesdiensten und bei Diakonats- und Priesterweihen, sowie die Betreuung von hochwertigen Kunstgegenständen und das Durchführen von Besucherführungen.

## 3. Kirchenmusiker

**Entgeltgruppe 3**

Kirchenmusiker mit entsprechender Tätigkeit ohne Examen oder kircheneigene Prüfung.

**Entgeltgruppe 5**

Kirchenmusiker in der Pfarrei mit D-Examen und entsprechender Tätigkeit als Organist und/ oder Chorleiter.

**Entgeltgruppe 8**

Kirchenmusiker in der Pfarrei mit C-Examen und entsprechender Tätigkeit als Organist und/ oder Chorleiter.

**Entgeltgruppe 10**

Kirchenmusiker in der Pfarrei mit B-Examen und entsprechender Tätigkeit als Organist und/ oder Chorleiter, auch mit mehreren Gottesdienstorten.

**Entgeltgruppe 11**

Kirchenmusiker mit B-Examen mit mindestens zu einem Drittel überpfarrlichen Aufgaben in der Betreuung und Ausbildung von Organisten und Chorleitern und entsprechender Tätigkeit als Organist und/ oder Chorleiter.

**Entgeltgruppe 12**

Kirchenmusiker mit A-Examen mit mindestens 50 % diözesanweiten Aufgaben im kirchenmusikalischen Bereich und in der Betreuung und Ausbildung von Organisten und Chorleitern und entsprechender Tätigkeit als Organist und/ oder Chorleiter.

**Entgeltgruppe 13**

Kirchenmusiker mit A-Examen an bistumsweit herausgehobenen Kirchen mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten und entsprechender Tätigkeit als Organist und/ oder Chorleiter.

### 4. Bischofsfahrer und Zeremoniar

**Entgeltgruppe 5**

Mitarbeiter in der Kombination von Bischofsfahrer und Zeremoniar mit einer liturgischen Zusatzqualifizierung durch das liturgische Institut Trier und die Domschule Würzburg (18 Monate).

### 5. Aufsichten und Führer in sakralen Räumen

**Entgeltgruppe 2**

Kirchenaufsichtskräfte.

**Entgeltgruppe 3**

1. Kirchenaufsichtskräfte, die Kirchenführungen durchführen.
2. Kirchenaufsichtskräfte mit Aufgaben im Verkauf von Informationsmaterial und Devotionalien.

**Entgeltgruppe 4**

Kirchenaufsichtskräfte, die nach spezifischen Anforderungen Führungen qualifiziert gestalten.

### 6. Mitarbeiter in Pfarrsekretariat, Pfarrbüro und Pfarrverwaltung

Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

### 7. Lehrkräfte im Religionsunterricht an öffentlichen Schulen im Erzbistum Berlin

**Entgeltgruppe 9**

Lehrkräfte mit einem religionspädagogischen Abschluss im Würzburger Fernkurs und dem fachdidaktischen Abschluss im Vorbereitungsdienst (2. Kirchliche Dienstprüfung).[16]

[16] Lehrkräfte für Katholische Religionslehre, mit 2. Kirchlicher Dienstprüfung, die die Weiterbildung zur „Lehrkraft für Katholische Religionslehre“ im Erzbistum Berlin gemäß der „Ordnung zur Regelung der Weiterbildung für Katecheten“ vom 8. Mai 1995 erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten eine Zulage, die der Differenz zur entsprechenden Stufe in der Entgeltgruppe 10 entspricht. Die Zulagen nehmen an den zukünftigen allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

**Entgeltgruppe 10**

Lehrkräfte mit einem religionspädagogischen Abschluss an einer Fachhochschule (Bachelor) und dem fachdidaktischen Abschluss im Vorbereitungsdienst (2. Kirchliche Dienstprüfung).

**Entgeltgruppe 11**

Lehrkräfte mit einem universitären Abschluss (Master, Diplom oder vergleichbar) in Religionspädagogik oder Theologie und dem fachdidaktischen Abschluss im Vorbereitungsdienst (2. Kirchliche Dienstprüfung).

**Entgeltgruppe 12**

Lehrkräfte mit einem Staatsexamen bzw. mit vergleichbarem Abschluss nach Beendigung eines Lehramtsstudiums mit dem Fach katholischer Religion und dem fachdidaktischen Abschluss im Vorbereitungsdienst (2. Kirchliche Dienstprüfung).

## 8. Musikpädagogen am Kapellknabeninstitut (KKI) im Bistum Dresden-Meißen

**Vorbemerkungen**

1. Musikpädagogen am KKI sind Mitarbeiter, die

a) nach einem achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder einer Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik,

b) nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder einer Musikakademie den künstlerischen Teil der künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium bzw. die Teilprüfung Musik in der ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium,

c) an einer staatlichen Hochschule für Musik die Prüfung für Diplommusiklehrer,

d) eine staatliche Musiklehrerprüfung im Sinne der Rahmenprüfungsordnung für die staatlichen Privatmusiklehrer oder eine Prüfung im Sinne der Empfehlung der Kultusministerkonferenz über Rahmenbestimmungen für die Ausbildung und Prüfung von Lehrern an Musikschulen und selbständigen Musiklehrern,

e) eine Prüfung im Sinne des Buchstaben d) gleichwertige Prüfung (z.B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen mit dem Wahlfach Musik oder die B-Prüfung als Kirchenmusiker)

mit Erfolg abgelegt haben.

2. Die Pflichtstundenzahl für vollzeitbeschäftigte Musikpädagogen am KKI beträgt 30 Unterrichtsstunden à 45 Minuten.

**Entgeltgruppe 9a**

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Musikpädagogen.

**Entgeltgruppe 9b**

Musikpädagogen mit entsprechender Tätigkeit.

**Entgeltgruppe 10**

Musikpädagogen in der Tätigkeit von Instrumentallehrern, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass durchschnittlich wöchentlich mindestens acht Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten in der studienvorbereitenden Ausbildung zu erteilen sind.[17] "

2.
Im Inhaltsverzeichnis zur DVO wird im Abschnitt „II. Anlagen zur DVO"

a) der Klammerzusatz nach den Wörtern „Anlage 1 zur DVO Entgeltordnung" gestrichen;
b) nach den Wörtern „Anlage 1a zur DVO Eingruppierung kirchenspezifischer Berufsgruppen" der Klammerzusatz „(weggefallen)" angefügt;
c) nach den Wörtern „Anlage 2 zur DVO" das Wort „Entgelttabelle" durch das Wort „Entgelttabellen" ersetzt;
d) nach den Wörtern „Anlage 13 zur DVO … Erziehungsdienst" der Klammerzusatz „(weggefallen)" angefügt.

3.
In der Anlage 1a zur DVO werden alle Regelungsinhalte, die nach den Wörtern „Eingruppierung kirchenspezifischer Berufsgruppen" folgen, gestrichen; angefügt wird der Klammerzusatz „(weggefallen)".

4.
In der Anlage 13 zur DVO werden alle Regelungsinhalte, die nach den Wörtern „Dienstvertragsbestimmungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst" folgen, gestrichen; angefügt wird der Klammerzusatz „(weggefallen)".

5.
In der Überschrift zu der Anlage 2 zur DVO wird das Wort „Entgelttabelle" durch das Wort „Entgelttabellen" ersetzt. Anstelle der in der Anlage 2 zur DVO bislang abgebildeten Entgelttabellen werden folgende Entgelttabellen eingefügt:

**„Entgelttabelle 1**
(gilt nicht für Mitarbeiter nach den Anlagen 8, 9 und 11 zur DVO sowie für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst)

gültig ab 01.07.2018

| **Entgelt-gruppe** | **Grundentgelt** | | **Entwicklungsstufen** | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Stufe 1** | **Stufe 2** | **Stufe 3** | **Stufe 4** | **Stufe 5** | **Stufe 6** |
| **15** | 4.380,63 | 4.860,31 | 5.038,90 | 5.676,72 | 6.161,47 | 6.480,39 |
| **14** | 3.967,32 | 4.401,04 | 4.656,17 | 5.038,90 | 5.625,72 | 5.944,61 |
| **13** | 3.657,34 | 4.056,62 | 4.273,50 | 4.694,43 | 5.281,25 | 5.523,65 |
| **12** | 3.279,57 | 3.635,65 | 4.145,91 | 4.592,40 | 5.166,46 | 5.421,59 |
| **11** | 3.168,10 | 3.508,11 | 3.763,23 | 4.145,91 | 4.700,83 | 4.955,97 |
| **10** | 3.056,61 | 3.380,51 | 3.635,65 | 3.890,80 | 4.375,54 | 4.490,35 |
| **9c** | 2.965,63 | 3.219,42 | 3.523,40 | 3.750,73 | 4.091,71 | 4.239,46 |

[17] Die studienvorbereitende Ausbildung setzt voraus, dass die Schüler in mindestens einem Hauptfach und in mindestens einem Nebenfach bzw. Ergänzungsfach zur Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung einer Musikhochschule unterrichtet werden.

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **9b** | 2.711,10 | 2.994,70 | 3.143,33 | 3.546,35 | 3.865,28 | 4.120,39 |
| **9a** | 2.711,10 | 2.964,89 | 3.143,33 | 3.546,35 | 3.636,31 | 3.865,28 |
| **8** | 2.543,89 | 2.808,91 | 2.932,80 | 3.044,26 | 3.168,10 | 3.246,12 |
| **7** | 2.387,86 | 2.635,53 | 2.796,54 | 2.920,41 | 3.013,29 | 3.099,99 |
| **6** | 2.343,24 | 2.586,00 | 2.709,84 | 2.827,51 | 2.908,02 | 2.988,53 |
| **5** | 2.249,11 | 2.480,74 | 2.598,39 | 2.716,05 | 2.802,74 | 2.864,67 |
| **4** | 2.142,59 | 2.363,07 | 2.511,69 | 2.598,39 | 2.685,09 | 2.735,85 |
| **3** | 2.109,19 | 2.325,89 | 2.387,86 | 2.486,92 | 2.561,25 | 2.629,35 |
| **2** | 1.953,10 | 2.152,51 | 2.214,44 | 2.276,39 | 2.412,58 | 2.555,04 |
| **1** | - | 1.751,25 | 1.780,97 | 1.818,14 | 1.852,79 | 1.941,97 |

**Entgelttabelle 2 für Lehrkräfte in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg (nach Anlage 8 zur DVO)**

gültig ab 01.07.2018

| **Entgelt-gruppe** | **Grundentgelt** | | **Entwicklungsstufen** | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Stufe 1** | **Stufe 2** | **Stufe 3** | **Stufe 4** | **Stufe 5** | **Stufe 6** |
| **15** | 4.380,63 | 4.860,31 | 5.038,90 | 5.676,72 | 6.161,47 | |
| **14** | 3.967,32 | 4.401,04 | 4.656,17 | 5.038,90 | 5.625,72 | |
| **13** | 3.657,34 | 4.056,62 | 4.273,50 | 4.694,43 | 5.281,25 | |
| **12** | 3.279,57 | 3.635,65 | 4.145,91 | 4.592,40 | 5.166,46 | |
| **11** | 3.168,10 | 3.508,11 | 3.763,23 | 4.145,91 | 4.700,83 | |
| **10** | 3.056,61 | 3.380,51 | 3.635,65 | 3.890,80 | 4.375,54 | |
| **9c** | 2.965,63 | 3.219,42 | 3.523,40 | 3.750,73 | 4.091,71 | |
| **9b** | 2.711,10 | 2.994,70 | 3.143,33 | 3.546,35 | 3.865,28 | |
| **9a** | 2.711,10 | 2.964,89 | 3.143,33 | 3.546,35 | 3.636,31 | |
| **8** | 2.543,89 | 2.808,91 | 2.932,80 | 3.044,26 | 3.168,10 | 3.246,12 |
| **7** | 2.387,86 | 2.635,53 | 2.796,54 | 2.920,41 | 3.013,29 | 3.099,99 |
| **6** | 2.343,24 | 2.586,00 | 2.709,84 | 2.827,51 | 2.908,02 | 2.988,53 |
| **5** | 2.249,11 | 2.480,74 | 2.598,39 | 2.716,05 | 2.802,74 | 2.864,67 |
| **4** | 2.142,59 | 2.363,07 | 2.511,69 | 2.598,39 | 2.685,09 | 2.735,85 |
| **3** | 2.109,19 | 2.325,89 | 2.387,86 | 2.486,92 | 2.561,25 | 2.629,35 |
| **2** | 1.953,10 | 2.152,51 | 2.214,44 | 2.276,39 | 2.412,58 | 2.555,04 |
| **1** | - | 1.751,25 | 1.780,97 | 1.818,14 | 1.852,79 | 1.941,97 |

**Entgelttabelle 3 für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst in den (Erz-)Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg**

gültig ab 01.02.2017

| Entgeltgruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| **S 18** | 3.610,85 | 3.731,18 | 4.212,65 | 4.573,72 | 5.115,35 | 5.446,34 |
| **S 17** | 3.251,68 | 3.580,74 | 3.971,91 | 4.212,65 | 4.694,07 | 4.976,93 |
| **S 16** | 3.169,89 | 3.502,52 | 3.767,30 | 4.092,27 | 4.453,35 | 4.670,01 |
| **S 15** | 3.053,02 | 3.370,09 | 3.610,85 | 3.887,67 | 4.333,00 | 4.525,56 |
| **S 14** | 3.049,42 | 3.335,53 | 3.603,06 | 3.875,20 | 4.176,12 | 4.386,74 |
| **S 13** | 3.017,97 | 3.251,68 | 3.550,65 | 3.791,35 | 4.092,27 | 4.242,71 |
| **S 12** | 2.950,34 | 3.242,48 | 3.529,13 | 3.781,88 | 4.094,83 | 4.227,23 |
| **S 11b** | 2.845,81 | 3.196,36 | 3.349,24 | 3.734,39 | 4.035,30 | 4.215,84 |
| **S 11a** | 2.784,27 | 3.134,84 | 3.286,73 | 3.671,01 | 3.971,91 | 4.152,45 |
| **S 10** | [nicht besetzt] | | | | | |
| **S 9** | 2.599,20 | 2.892,66 | 3.123,23 | 3.458,61 | 3.773,03 | 4.014,09 |
| **S 8b** | 2.599,20 | 2.892,66 | 3.123,23 | 3.458,61 | 3.773,03 | 4.014,09 |
| **S 8a** | 2.578,24 | 2.829,77 | 3.028,90 | 3.217,56 | 3.400,97 | 3.592,24 |
| **S 7** | 2.521,33 | 2.755,05 | 2.942,03 | 3.128,98 | 3.269,22 | 3.478,44 |
| **S 6** | [nicht besetzt] | | | | | |
| **S 5** | [nicht besetzt] | | | | | |
| **S 4** | 2.369,42 | 2.632,35 | 2.795,96 | 2.906,97 | 3.012,14 | 3.175,99 |
| **S 3** | 2.205,83 | 2.476,93 | 2.634,10 | 2.778,42 | 2.844,45 | 2.923,32 |
| **S 2** | 2.106,31 | 2.217,34 | 2.299,13 | 2.392,62 | 2.486,09 | 2.579,59 |

“

**II. Änderungen der DVO**

1.
In § 3 DVO werden folgende Absätze 4c und 4d eingefügt:

„(4c) Die betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten.

(4d) Die Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst, die insbesondere in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, beschäftigt sind, haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Mitarbeiter bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). Die Mitarbeiter sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.“

2.
§ 8 Absatz 1 Satz 3 DVO wird wie folgt neu gefasst:

„Der Zeitzuschlag beträgt - auch bei einem Teilzeitbeschäftigten - je Stunde

in den Entgeltgruppen 1 bis 9b und S 2 bis S 13 30 v. H.,

in den Entgeltgruppen 9c bis 15 und S 14 bis S 18 15 v. H.,

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.“

3.
§ 12 DVO wird wie folgt neu gefasst:

**„§ 12**
**Eingruppierung**

(1) Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 zur DVO. Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

(2) Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge[15a] anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.[15b]

*[15a] Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Mitarbeiters, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Fertigung einer Bauzeichnung, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.*

*[15b] Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.*

(3) Die Entgeltgruppe des Mitarbeiters ist im Arbeitsvertrag anzugeben.“

4.
§ 13 DVO wird wie folgt neu gefasst:

**„§ 13**
**Eingruppierung in besonderen Fällen**

(1) Ist dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Absatz 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Absatz 2 Sätze 2 bis 6), und hat der Mitarbeiter die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 Absatz 1 sinngemäß.

(2) Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

(3) Wird der Mitarbeiter vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 Absatz 1 sinngemäß.[15b] “

5.
§ 14 Absatz 2 DVO wird wie folgt neu gefasst:

„(2) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 oder § 17 Absatz 4b Satz 1 ergeben hätte.“

6.
§ 15 Absatz 2 DVO wird wie folgt neu gefasst:

„(2) Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der jeweils einschlägigen Entgelttabelle der Anlage 2.“

7.
a) § 16 Absatz 1 DVO wird wie folgt neu gefasst:

„(1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen ebenso wie die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 sechs Stufen. Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 16a geregelt.“

b) § 16 Absatz 2 Sätze 1 und 2 DVO werden wie folgt neu gefasst:

„Bei Einstellung wird der Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.[15c] Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3; im Anwendungsbereich der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 ist für eine Zuordnung zur Stufe 3 in der Regel eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren erforderlich.

*[15c] Ein Berufspraktikum nach Anlage 7 zur DVO gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.“*

c) § 16 Absatz 3 DVO wird wie folgt neu gefasst:

„(3) Der Mitarbeiter, der in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 eingruppiert ist, erreicht - von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von seiner Leistung gemäß § 17 Absatz 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei seinem 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.

Der Mitarbeiter, der in eine der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 eingruppiert ist, erreicht - von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von seiner Leistung gemäß § 17 Absatz 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei seinem 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.

Die Abweichungen von Satz 1 und 2 sind in § 16a geregelt.“

d) Dem § 16 DVO wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Soweit im Folgenden 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 – S 8b |
| 9a | S 9 – S 11a |
| 9b | S 11b – S 13 |
| 9c | S 14 |
| 10 | S 15 – S 16 |
| 11 | S 17 |
| 12 | S 18“ |

8.
§ 16a DVO wird wie folgt neu gefasst:

**„§ 16a**
**Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Mitarbeiter**

(1) Abweichend von § 16 Absatz 1 Satz 1 ist Endstufe

a) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 1 zur DVO,

b) in der Entgeltgruppe 9a die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 1 zur DVO,

c) in der Entgeltgruppe 15 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend

- Vergütungsgruppe 1/Ib mit ausstehendem Aufstieg nach 1/Ia gemäß Anlage 12a zur DVO vom 1.10.2009.

(1a) Abweichend von § 16 Absatz 1 Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und

b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2.

(2) (zurzeit unbesetzt)

(3) Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 wird in der Entgeltgruppe 9a entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 1 zur DVO die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

(4) Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 2 erreichen Mitarbeiter, die

a) in der Entgeltgruppe S 8b eingruppiert sind, bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5;

b) in die Entgeltgruppen S 3 oder S 8a eingruppiert sind, die Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach 6 Jahren in Stufe 5.

(5) Auf Mitarbeiter der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 20 Absatz 2 und Absatz 2a für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung."

9.
§ 17 Absätze 4, 4a und 4b DVO werden wie folgt neu gefasst:

„(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage 1 zur DVO wird der Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die er in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht hat, mindestens jedoch der Stufe 2. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei Höhergruppierungen aus einer der Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9a in die Entgeltgruppe 9b wird abweichend von Satz 2 die in der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe 9a zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 9b angerechnet. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(4a) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 wird der Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der er mindestens sein bisheriges Tabellenentgelt erhält, mindestens jedoch der Stufe 2. Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(4b) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe des Abschnitts XXIV der Anlage 1 zur DVO wird der Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die er in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht hat. Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb des Abschnitts XXIV der Anlage 1 zur DVO der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach § 17 Absatz 4 Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b weniger als 58,98 Euro,

- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 weniger als 94,39 Euro,

erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag.[19a] Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Mitarbeiter höhergruppiert wird.

*[19a] Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.*"

10.

§ 18 Absatz 2 Satz 1 DVO wird gestrichen.

11.
In § 18 Absatz 3 Satz 1 wird die Bezifferung der Fußnote hinter dem Wort „Monatsentgelte“ geändert in Ziffer 20.

12.
§ 20 Absatz 2 und Absatz 2a DVO werden wie folgt neu gefasst:

„(2) Die Jahressonderzahlung beträgt ab dem Kalenderjahr 2018 bei Mitarbeitern auf dem Gebiet des Erzbistums Hamburg (Hamburg, Mecklenburg und Schleswig-Holstein) und des ehemaligen West-Berlin im Erzbistum Berlin

| | |
|---|---|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. S 2 bis S 9a | 82,05 vom Hundert, |
| in den Entgeltgruppen 9a bis 12 bzw. S 9b bis S 18 | 72,52 vom Hundert |
| und | |
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 53,43 vom Hundert |

des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts[21,22]; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden).

Mit dem Wirksamwerden einer allgemeinen Entgeltanpassung beträgt der Bemessungssatz abweichend von Satz 1 ab dem Kalenderjahr 2018

| | |
|---|---|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8 | 82,05 v.H. : [(100 + x) : 100], |
| in den Entgeltgruppen 9a bis 12 | 72,52 v.H. : [(100 + x) : 100], |
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 53,43 v.H. : [(100 + x) : 100], |

wobei x jeweils dem Vomhundertsatz der allgemeinen Entgeltanpassung im Jahr 2018 entspricht. Die nach Satz 2 berechneten Bemessungssätze sind auf zwei Stellen nach dem Komma kaufmännisch zu runden.

Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei einem Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

(2a) Abweichend von Absatz 2 betragen die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung der Mitarbeiter auf dem Gebiet der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie auf den übrigen Gebieten des Erzbistums Berlin 75 v.H. der dort genannten Vomhundertsätze.[22a]

*[21] Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt.*
*Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.*

*[22]Mitarbeiter der Entgeltgruppe 2Ü gehören zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 15Ü zu den Entgeltgruppen 13 bis 15.*

*[22a] Die Jahressonderzahlung beträgt ab dem Kalenderjahr 2018 bei Mitarbeitern auf dem Gebiet der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie auf den übrigen Gebieten des Erzbistums Berlin*

*in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. S 2 bis S 9a 61,54 vom Hundert,*

*in den Entgeltgruppen 9a bis 12 bzw. S 9b bis S 18 54,39 vom Hundert*

*und*

*in den Entgeltgruppen 13 bis 15 40,07 vom Hundert*

*des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden).*“

13.
§ 31 Absatz 2 DVO wird wie folgt neu gefasst:

„(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 oder S 15 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.“

14.
§ 31 Absatz 3 Satz 2 DVO wird wie folgt neu gefasst:

„Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 oder § 17 Absatz 4b Satz 1 ergebenden Entgelt gewährt.“

15.
In § 32 Absatz 1 Buchstabe a DVO werden nach den Wörtern „Entgeltgruppen 10 bis 12“ die Wörter „und S 15 bis S 18“ eingefügt.

16.
§ 32 Absatz 2 DVO wird wie folgt neu gefasst:

„(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 oder S 15 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.“

17.
§ 32 Absatz 3 Satz 2 DVO wird wie folgt neu gefasst:

„Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 oder § 17 Absatz 4b Satz 1 ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 vom Hundert des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächst höheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1 oder § 17 Absatz 4b Satz 1.“

18.
Dem § 39 DVO werden folgende Absätze 3 und 4 angefügt:

„(3) Für Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis am 30. Juni 2018 die Bestimmungen der Anlage 13 Anwendung fanden, gelten ab dem 1. Juli 2018 ersetzend die Regelungen der DVO.

(4) Die im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der Entgeltordnung der DVO (Anlage 1) neu gefassten Bestimmungen der §§ 3, 8, 12 bis 20, 31 bis 32 finden mit Wirkung vom 1. Juli 2018 auf alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieser Ordnung Anwendung. Für Mitarbeiter, die über den 30. Juni 2018 hinaus in einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieser Ordnung stehen, gelten ab dem 1. Juli 2018 ergänzend die Bestimmungen der Anlage 12.“

19.
Die in den Ziffern 1 bis 18 aufgeführten Fußnoten werden in das Fußnotenverzeichnis der DVO an die jeweilige Stelle eingefügt.

**III. Neufassung der Anlage 12 zur DVO**

Die Anlage 12 zur DVO wird zum 1. Juli 2018 wie folgt neu gefasst:

**„Anlage 12 zur DVO**

**Teil 1**
**Allgemeine Vorschriften** (§§ 1 – 2)

**Teil 2**
**Überleitungs- und Besitzstandsregelungen zur DVO vom 1. Oktober 2009** (§§ 3 – 28)

**Teil 3**
**Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst der Anlage 13 zur DVO (aufgehoben zum 30. Juni 2018)** (§§ 28a – 28b)

**Teil 4**
**Überleitung in die Entgeltordnung - Anlage 1 zur DVO vom 1. Juli 2018** (§§ 29 – 33)

**Teil 5**
**Übergangs- und Schlussvorschriften** (§§ 34 - 36)

- - - - - - - - - - -

**Teil 1**
**Allgemeine Vorschriften**

**§ 1**
**Geltungsbereich**

Diese Anlage gilt für die in § 39 Absatz 2 bis 4 DVO genannten Mitarbeiter.

**§ 2**
(unbesetzt)

**Teil 2**
**Überleitungs- und Besitzstandsregelungen zur DVO vom 1. Oktober 2009**

**§ 3**
**Überleitung**

Die von § 1 Absatz 1 in der Fassung bis 30. Juni 2018 erfassten Mitarbeiter werden unbeschadet der Regelung in § 34 Absatz 1 Buchstabe a am 1. Oktober 2009 in die ab diesem Zeitpunkt geltende Fassung der DVO nebst Anlagen übergeleitet.

**§ 3a**
**Überleitung der von der Anlage 8 für das Erzbistum Hamburg erfassten Mitarbeiter**

(1) Mitarbeiter, die von der Anlage 8 für das Erzbistum Hamburg an Schulstandorten in Schleswig-Holstein und Mecklenburg erfasst sind, werden am 1. Oktober 2009 in die ab diesem Zeitpunkt geltende Fassung der DVO mit den Maßgaben der Anlage 8 für das Erzbistum Hamburg übergeleitet. Ergänzend zu den Regelungen dieser Anlage finden die §§ 19 und 20 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) in der am 1. Oktober 2009 geltenden Fassung mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle des dort vorgesehenen Stichtages der 1. Oktober 2009 Berücksichtigung findet. Des Weiteren ist die zweite Protokollerklärung zu § 4 Absatz 1 TVÜ-Länder ergänzend anzuwenden.

(2) Für Mitarbeiter an Schulstandorten in Hamburg, die von der Anlage 8 für das Erzbistum Hamburg erfasst sind, finden mit Wirkung vom 1. August 2007 die Bestimmungen Anwendung, die in der Freien und Hansestadt Hamburg für vergleichbare Mitarbeiter an staatlichen Schulen und deren Einrichtungen an Schulstandorten in Hamburg bei der Überleitung in das für sie

geltende Tarifrecht des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) Anwendung gefunden haben. Diese Mitarbeiter sind bereits nach den Regelungen des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) in der seinerzeit geltenden Fassung übergeleitet worden.

**§ 3b**
**Überleitung der von den Anlagen 8 oder 9 für das Erzbistum Berlin erfassten Mitarbeiter**

(1) Mitarbeiter, die von den Anlagen 8 oder 9 für das Erzbistum Berlin erfasst sind, werden am 1. Oktober 2009 in die ab diesem Zeitpunkt geltende Fassung der DVO mit den Maßgaben der Anlage 8 oder 9 in der Fassung bis 30. Juni 2018 für das Erzbistum Berlin übergeleitet. Auf der Grundlage ihres individuellen Vergleichsentgelts erfolgt die Stufenzuordnung der Mitarbeiter mit Hilfe der Anwendungstabellen in Anlage 12b zur DVO. § 6 Absatz 3 Satz 4 in der Fassung bis 30. Juni 2018 bleibt - auch im Falle zukünftiger Entgeltveränderungen - unberührt.

(2) Übergeleitete Lehrkräfte im Land Brandenburg erhalten am 5. Januar 2010 einen unterrichtsfreien Tag.

(3) Lehrkräfte bis einschließlich Vergütungsgruppe 2, deren überwiegender Einsatzort auf dem Gebiet des Landes Brandenburg liegt, erhielten bis zur Überleitung eine allgemeine Zulage in Höhe von 40,40 Euro beziehungsweise 107,72 Euro/100,99 Euro.
Weil in die jeweiligen Beträge der Entgelttabelle die höhere allgemeine Zulage eingearbeitet worden ist, wurde für Lehrkräfte, die nach der DVO in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung die geringere allgemeine Zulage erhalten haben, ein Minderungsbetrag vereinbart, der mit Entgelterhöhungen abgeschmolzen wird. Mit der Angleichung auf 100 % des Bemessungssatzes für die Lehrkräfte, die in die Vergütungsgruppen 5b und niedriger eingruppiert sind, wird der Minderungsbetrag ebenfalls auf den für Lehrkräfte im Land Berlin geltenden Betrag angehoben. Die Abschmelzungsschritte erfolgen zeit- und betragsgleich wie für vergleichbare Lehrer im Land Brandenburg.
Von der entsprechenden Absenkung sind nicht nur übergeleitete Lehrkräfte, sondern auch solche, die nach dem 30. September 2009 eingestellt werden, betroffen.

**§ 3c**
**Überleitung der von Anlage 8 für die Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg erfassten Mitarbeiter**

(1) Mitarbeiter, die von der Anlage 8 für die Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg erfasst sind, werden am 1. Oktober 2009 in die ab diesem Zeitpunkt geltende Fassung der DVO mit den Maßgaben der Anlage 8 in der Fassung bis 30. Juni 2018 für diese Bistümer übergeleitet.

(2) Anstelle nach Anlage 12a sind sowohl Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 als auch des Absatz 2 in der Fassung bis 30. Juni 2018 derjenigen Entgeltgruppe zuzuordnen, die nach den Zuordnungstabellen für vergleichbare Lehrkräfte an staatlichen Schulen maßgeblich ist. Bei der Überleitung in die Entgelttabelle (Anlage 12b in der Fassung für die unter Anlage 8 in der Fassung bis 30. Juni 2018 für die Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg fallenden Mitarbeiter) ist gegebenenfalls § 4 Absatz 1 der Anlage 8 anzuwenden.

(3) Absatz 2 Satz 2 und § 4 der Anlage 8 ist nicht für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 in der Fassung bis 30. Juni 2018, die aus Anlage 20 in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung für die Bistümer Erfurt, Görlitz und Magdeburg übergeleitet wurden und als Lehrkräfte mit abgeschlossener pädagogischer Hochschulausbildung als Diplomlehrer für die allgemeinbildende polytechnische Oberschule mit Lehrbefähigung für zwei Fächer, die nach sechsjähriger Lehrtätigkeit und Bewährung am Gymnasium - davon auch in der gymnasialen Oberstufe - in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert sind, anzuwenden.

(4) Für die in Absatz 3 genannten Mitarbeiter, die aus Anlage 20 in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung für das Bistum Dresden-Meißen übergeleitet wurden, ist § 4 Absatz 1

der Anlage 8 anzuwenden. Anstelle von § 4 Absatz 2 der Anlage 8 erfolgt die Verminderung der Beträge nach § 4 Absatz 1 Satz 1 der Anlage 8 in fünf gleichen Jahresschritten zu jedem 1. Oktober, beginnend am 1. Oktober 2009.

**§ 4**
**Zuordnung der Vergütungsgruppen**

(1) Für die Überleitung der Mitarbeiter in die ab 1. Oktober 2009 geltende Entgelttabelle (Anlage 2) wird ihre Vergütungsgruppe gemäß Anlage 12a den Entgeltgruppen der Tabelle zugeordnet.[18] Für die gemäß § 13 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 einzugruppierenden Mitarbeiter gilt dies nur, wenn die Überleitung nach Satz 1 zu einer günstigeren Eingruppierung als die Überleitung in die Entgeltgruppe, die sich aus der Anlage 1a in der Fassung bis 30. Juni 2018 ergibt, führt.

(2) Mitarbeiter, die im Oktober 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts[19] die Voraussetzungen für einen Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2009 höher gruppiert worden.

(3) Mitarbeiter, die im Oktober 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2009 herabgruppiert worden.

**§ 5**
**Vergleichsentgelt**

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle wird für die Mitarbeiter nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im September 2009 erhaltenen oder fiktiv zugrunde zu legenden Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 7 gebildet.

(2) Das Vergleichsentgelt setzt sich aus Regelvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen.[20]

Fand am 30. September 2009 auf das Arbeitsverhältnis Abschnitt V Absatz h der Anlage 1 zur DVO oder § 29 Abschnitt B Absatz 5 oder Absatz 2 Nummer 4 Satz 4 BAT Anwendung, wird

[18] Mitarbeiter der Erzdiözese Hamburg, die am 30. September 2009 als Gemeindereferenten, Pastoralreferenten oder Regionalkirchenmusiker in der Region Mecklenburg tätig sowie fortgesetzt am 1. Oktober 2009 dort eingesetzt sind und aus diesem Grund bis zum 30.September 2009 eine Differenzzulage erhalten, die nach der vergleichbaren Vergütung von Mitarbeitern in den Regionen Hamburg und Schleswig-Holstein bemessen ist, werden abweichend derjenigen Entgeltgruppe zugeordnet, die der Vergütungsgruppe entspricht, nach der die Differenzzulage bemessen ist.

[19] Bisheriges Recht im Sinne dieser Überleitungs- und Besitzstandsordnung sind die DVO in der bis zum 30. September 2009 gültigen Fassung nebst sämtlichen dortigen Anlagen sowie nebst aller Regelungen des partikularen Arbeitsrechts der Erzdiözese Hamburg, die nachwirkend auf Beschlüssen der Regional-KODA Osnabrück/Vechta und der KODA - Region Ost beruhen, die vor dem 1. Januar 1997 durch die jeweils zuständigen kirchlichen Autoritäten für die Teilgebiete der Erzdiözese Hamburg vor beziehungsweise nach deren Errichtung am 7. Januar 1995 in Kraft gesetzt wurden.

[20] Bei Mitarbeitern der Erzdiözese Hamburg, die am 30. September 2009 als Gemeindereferenten, Pastoralreferenten oder Regionalkirchenmusiker in der Region Mecklenburg tätig sowie fortgesetzt am 1. Oktober 2009 dort eingesetzt sind und aus diesem Grund bis zum 30. September 2009 eine Differenzzulage erhalten, die nach der vergleichbaren Vergütung von Mitarbeitern in den Regionen Hamburg und Schleswig-Holstein bemessen ist, wird die Differenzzulage dem Vergleichsentgelt zugerechnet.

ein nach diesen Vorschriften errechneter Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlages dem Ortszuschlag der Stufe 1 hinzugerechnet und geht in das Vergleichsentgelt ein.

Fand am 30. September 2009 auf das Arbeitsverhältnis Abschnitt V Absatz h der Anlage 1 zur DVO oder § 29 Abschnitt B Absatz 5 oder Absatz 2 Nummer 4 Satz 4 BAT nur deshalb keine Anwendung, weil das konkurrierende Rechtsverhältnis wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, Sonderurlaubs oder Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ruhte oder weil nach Ablauf der Krankenbezugsfristen kein Anspruch auf Ortszuschlag mehr bestand, und stand dem Mitarbeiter deshalb ein Ortszuschlag der Stufe 2 zu, erfolgt die Überleitung des Mitarbeiters abweichend von Satz 1 mit dem Ortszuschlag der Stufe 1. Satz 2 ist so anzuwenden, als hätte das konkurrierende Rechtsverhältnis nicht geruht beziehungsweise wären die Krankenbezugsfristen noch nicht abgelaufen. Weiterhin erhält der Mitarbeiter während der Zeit des Ruhens des konkurrierenden Rechtsverhältnisses beziehungsweise der fortwährenden Arbeitsunfähigkeit zusätzlich zu seinem Entgelt einen noch verbleibenden Differenzbetrag bis zum Ortszuschlag der Stufe 2, den er am 30. September 2009 erhielt, als Besitzstandszulage. Bei Stufensteigerungen und Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf die Besitzstandszulage angerechnet. Die Besitzstandszulage entfällt mit Ablauf des Monats, in dem der Ehegatte oder andere Berechtigte die Arbeit wieder aufnimmt.

Ferner fließen im September 2009 nach bisherigem Recht zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie in der DVO ab dem 1. Oktober 2009 nicht mehr vorgesehen sind.

(3) Bei aus dem Geltungsbereich des BMT-G oder des MTArb übergeleiteten Mitarbeitern wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. Absatz 2 Satz 8 gilt entsprechend.

(4) Mitarbeiter, die im Oktober 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Regelvergütung beziehungsweise den Monatstabellenlohn der nächst höheren Stufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im September 2009 erfolgt. § 4 Absatz 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.
Fällt bei Mitarbeitern im Oktober 2009 eine Stufensteigerung mit einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Stufensteigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

(5) Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters bestimmt.

Sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitratierlich berechnet (§ 24 Absatz 2 DVO).
Die Anwendung von Satz 1 und 2 unterbleibt bei dem auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrag (Absatz 2 Satz 2) nach Maßgabe des bisherigen Rechts (Abschnitt V Absatz h Satz 4 der Anlage 1 zur DVO beziehungsweise § 29 Abschnitt B Absatz 5 Satz 2 BAT). Ferner findet § 24 Absatz 2 DVO auf die Besitzstandszulage nach Absatz 2 Satz 5 bis 7 keine Anwendung.

(6) Für Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im September 2009 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten (zum Beispiel wegen Ruhens des Arbeitsverhältnisses), wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten. Fand am 30. September 2009 auf das Arbeitsverhältnis Abschnitt V Absatz h der Anlage 1 zur DVO oder § 29 Abschnitt B Absatz 5 oder Absatz 2 Nummer 4 Satz 4 BAT Anwendung und erhielt der Ehegatte oder andere Berechtigte in Folge des hier fehlenden Anspruchs auf Ortszuschlag oder des Ruhens dieses Arbeitsverhältnisses einen Ortszuschlag der Stufe 2, wird das Vergleichsentgelt so berechnet, als wäre im konkurrierenden Rechtsverhältnis nach Absatz 2 Satz 3 und 4 verfahren worden.

(7) Sind die der Bildung des Vergleichsentgelts nach Absatz 1 bis 6 zugrunde liegenden Tatsachen (zum Beispiel Familienstand, Ausscheiden des Ehegatten aus dem kirchlichen, kirchlich-caritativen oder öffentlichen Dienst) unzutreffend berücksichtigt worden, hat der Mitarbeiter Änderungen unverzüglich anzuzeigen und nachzuweisen. Ist dies innerhalb der Ausschlussfrist des § 37 Absatz 1 DVO erfolgt, hat der Dienstgeber Änderungen zugunsten des Mitarbeiters zu berücksichtigen und daraufhin das Vergleichsentgelt neu festzusetzen. Die Ausschlussfrist beginnt mit Zugang der Mitteilung über die Höhe des Vergleichsentgelts und die der Berechnung zugrunde liegenden Tatsachen zu laufen.

Ergeben sich aus der Anzeige des Mitarbeiters Änderungen zu dessen Lasten, kann der Dienstgeber diese innerhalb der Ausschlussfrist des § 37 Absatz 1 DVO berücksichtigen und daraufhin das Vergleichsentgelt neu festsetzen. Die Ausschlussfrist beginnt mit Zugang der Anzeige des Mitarbeiters zu laufen.

## § 6
## Stufenzuordnung

(1) Die Mitarbeiter werden ausgehend von ihrem Vergleichsentgelt der nächst höheren Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Die Bildung einer individuellen Zwischenstufe entfällt. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich ausgehend vom 1. Oktober 2009 nach den Regelungen der DVO.

(2) Werden Mitarbeiter vor dem 1. Oktober 2011 höher gruppiert (nach § 8 Absätze 1 und 3, § 9 Absatz 3 Buchstabe a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens ihrem bisherigen Tabellenentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der DVO. In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Absatz 4 Satz 2 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 entsprechend. Werden Mitarbeiter herabgruppiert, gilt § 17 Absatz 4 Satz 5 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der DVO.

(3) Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden Mitarbeiter abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe, aufgerundet auf die nächsten 100 Euro, zugeordnet. Das Entgelt aus der individuellen Endstufe gilt als Tabellenentgelt im Sinne des § 15 DVO. Bei einer Höhergruppierung aus einer individuellen Endstufe werden Mitarbeiter entsprechend § 17 Absatz 4 DVO der Endstufe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. Beträgt das Tabellenentgelt nach Satz 3 weniger als die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent der Endstufe der höheren Entgeltgruppe, wird der Mitarbeiter in der höheren Entgeltgruppe erneut einer individuellen Endstufe zugeordnet. Das Entgelt der neuen individuellen Endstufe wird dabei festgesetzt auf die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent des Tabellenentgelts der Endstufe der höheren Entgeltgruppe. Der Betrag der individuellen Endstufe verändert sich um denselben Prozentsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

<u>Fassung des Absatzes 3 bis zum 30. Juni 2018 :</u>
*(3) Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden Mitarbeiter abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe, aufgerundet auf die nächsten 100 Euro, zugeordnet. Werden Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höher gruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe nach Satz 1 entspricht. Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.*

(4) Mitarbeiter, denen am 30. September 2009 eine im Vergütungsgruppenkatalog (Anlagen 2 fortfolgende zur DVO) beziehungsweise in der Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe 5b DVO beziehungsweise Vb BAT mit Aufstieg nach 4b beziehungsweise IVb und 4a beziehungsweise IVa abgebildete Tätigkeit übertragen ist, werden der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

(5) Lehrkräfte für katholische Religionslehre (TPA-Abschluss), die von Anlage 9 in der Fassung bis 30. Juni 2018 für das Erzbistum Berlin erfasst sind und bis zum 30. September 2009 in der Vergütungsgruppe 6b mit späterer Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 5b mit Aufstieg nach 4b eingruppiert waren, werden der Stufe 1 der Entgeltgruppe 9 zugeordnet.

**§ 7**
**Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter**

(1) Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis am 30. September 2009 die Regelungen des Manteltarifvertrags für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) Anwendung fanden, werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach § 6 MTArb der Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die ab 1. Oktober 2009 geltende Entgelttabelle der DVO bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der DVO.

(2) Für Mitarbeiter gemäß Absatz 1 gilt § 6 Absatz 3 in der Fassung bis 30. Juni 2018 unter Berücksichtigung von § 16a Absatz 1 Buchstabe a DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 entsprechend.

(3) Ist das Tabellenentgelt der nach Absatz 1 ermittelten Stufe niedriger als das Vergleichsentgelt des Mitarbeiters, wird der Mitarbeiter derjenigen Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich sodann nach den Regelungen der DVO.

**§ 8**
**Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege**

(1) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die am 1. Oktober 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höher gruppiert wären, in die nächst höhere Entgeltgruppe eingruppiert. Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe 8 DVO beziehungsweise VIII BAT mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe 7 DVO beziehungsweise VII BAT übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe 6b DVO beziehungsweise VIb BAT mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe 5c DVO beziehungsweise Vc BAT übergeleitet worden sind.

Voraussetzung für die Höhergruppierung nach den Sätzen 1 und 2 ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und

- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 4 Absatz 2. Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2011, gilt - gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 - § 6 Absatz 2 Satz 1 entsprechend.

(2) In eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Mitarbeiter, die am 1. Oktober 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, und in der Zeit zwischen dem 1. November 2009 und dem 30. September 2013 höher gruppiert worden wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höher gruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach § 6 Absatz 2 oder 3 in der Fassung bis 30. Juni 2018, das sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. Voraussetzung für den Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und

- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Mitarbeiter, die die sonstigen Voraussetzungen des Unterabsatz 1 erfüllen, jedoch aufgrund des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit den in Unterabsatz 1 genannten Stichtag 30. September 2013 nicht einhalten können, erhalten abweichend von Unterabsatz 1 ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höher gruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach der nächst höheren regulären Stufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte; im Fall einer individuellen Endstufe wird der Mitarbeiter hierin eingestuft. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach der DVO.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 beziehungsweise 2 auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis spätestens zum 30. September 2012 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären; dies gilt unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist.

(4) Für die in § 4 Absatz 1 Satz 2 aufgeführten Mitarbeiter gelten die vorstehenden Absätze 1 bis 3 nur in den Fällen, in denen sich bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Möglichkeit des Aufstiegs in eine höhere Entgeltgruppe als die nach Anlage 1a zur DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 ergeben hätte.

## § 9
## Vergütungsgruppenzulagen

(1) Mitarbeiter, denen am 30. September 2009 eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe der Vergütungsgruppenzulage.

(2) Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2009 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. September 2009 zugestanden hätte.

Voraussetzung ist, dass

- am 1. Oktober 2009 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach den bei Fortgeltung des bisherigen Rechts maßgeblichen Vorschriften zur Hälfte erfüllt ist,

- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und

- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(3) Für Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2009 im Anschluss an einen Aufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

a) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die den Aufstieg am 30. September 2009 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höher gruppiert worden wären, in die nächst höhere Entgeltgruppe dieser Ordnung in der ab 1. Oktober 2009 geltenden Fassung eingruppiert; § 8 Absatz 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.

b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Aufstieg am 30. September 2009 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2009 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

(4) Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchstabe b wird solange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, Sonderurlaub, bei dem der Dienstgeber vor Antritt ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezug einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablauf der Krankenbezugsfristen sowie wegen vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sind unschädlich. Die Besitzstandszulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

## § 10
## Fortführung vorübergehender Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

Mitarbeiter, denen am 30. September 2009 eine Zulage nach den bei Fortgeltung des bisherigen Rechts maßgeblichen Vorschriften zugestanden hat, erhalten ab dem 1. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre.[21] Wird die

[21] Als Zulage im Sinne dieser Regelung gilt auch die Differenzzulage, die Gemeindereferenten der Erzdiözese Hamburg, denen überwiegend Aufgabenbereiche nach Nummer 2.3 ihres Statuts (insbesondere in der kategorialen Seelsorge) übertragen sind, für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben gezahlt wird. Im Hinblick auf die aus jener Differenzzulage resultierende Besitzstandszulage gelten zusätzlich folgende Maßgaben:
a) Die Zahlung der Zulage nach § 10 und nachfolgend nach § 14 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 wird auch dann mindestens betragsgleich fortgesetzt, wenn die Stelle, an der der Mitarbeiter eingesetzt ist, nach diözesaner Regelung nicht als „Stelle mit herausragender Bedeutung“ im Sinne der Anlage 1a zur DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 gekennzeichnet ist oder der Mitarbeiter als Gemeindereferent auf eine Stelle versetzt wird, die nach diözesaner Regelung nicht als „Stelle mit herausragender Bedeutung“ im Sinne der Anlage 1a zur DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 gekennzeichnet ist.

anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2011 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2011 die Regelungen der DVO über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit[22] Anwendung. Für eine vor dem 1. Oktober 2009 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. September 2009 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des Abschnitts Ib der Anlage 1 zur DVO in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung beziehungsweise § 24 Absatz 1 beziehungsweise 2 BAT noch keine Zulage gezahlt wurde, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

Wird Mitarbeitern, die eine Besitzstandszulage nach Satz 1 erhalten, die anspruchsbegründende Tätigkeit dauerhaft übertragen, erhalten sie eine persönliche Zulage. Diese Zulage wird für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit gezahlt. Die Höhe der Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem am 1. Oktober 2009 nach § 6 in der Fassung bis 30. Juni 2018 zustehenden Tabellenentgelt oder Entgelt nach einer individuellen Endstufe einschließlich der Besitzstandszulage nach Satz 1 und dem Tabellenentgelt nach der Höhergruppierung. Allgemeine Entgeltanpassungen, Erhöhungen des Entgelts durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen sowie Zulagen gemäß § 14 Absatz 2 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 sind auf die persönliche Zulage in voller Höhe anzurechnen.

**§ 11**
**Kinderbezogene Entgeltbestandteile**

(1) Für im September 2009 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile nach den bei Fortgeltung des bisherigen Rechts maßgeblichen Vorschriften in der für September 2009 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, wenn für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Die Besitzstandszulage entfällt ganz oder anteilig für die Zeit, in der eine andere Person, die im kirchlichen, kirchlich-caritativen oder öffentlichen Dienst steht oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, Anspruch auf den kinderbezogenen Teil des Orts-, Familien- oder Sozialzuschlags für ein Kind hat, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird. Dies gilt entsprechend für den Besitzstand wahrende Zahlungen, die auf einer früheren Orts-, Familien- oder Sozialzuschlagsberechtigung für dieses Kind beruhen. Den Anspruch oder eine Änderung des Anspruchs der anderen Person auf den kinderbezogenen Teil des Orts-, Familien- oder Sozialzuschlags oder der nach Satz 3 entsprechenden Zahlung hat der Mitarbeiter dem Dienstgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Unterbrechungen wegen der Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich. War die Kindergeldzahlung im Monat September 2009 unterbrochen, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.[23]

---

b) Wird die Stelle, an der der Mitarbeiter als Gemeindereferent eingesetzt ist, nach diözesaner Regelung als „Stelle mit herausragender Bedeutung“ im Sinne der Anlage 1a zur DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 gekennzeichnet, wird der Mitarbeiter entsprechend den Regelungen in Anlage 1a zur DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert, soweit er über die erforderliche Zusatzqualifikation verfügt. Er wird dabei - abweichend von § 17 Absatz 4 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 - derjenigen
Stufe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet, in der er mindestens sein bisheriges Tabellenentgelt zuzüglich des Zulagenbetrages erhält. Die Zulage entfällt mit der Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe. Gleiches gilt, wenn der Mitarbeiter als Gemeindereferent auf eine Stelle versetzt wird, die nach diözesaner Regelung als „Stelle mit herausragender Bedeutung“ im Sinne der Anlage 1a zur DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 gekennzeichnet ist. Die Sätze 3 bis 6 von § 10 finden keine Anwendung.

[22] Die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

[23] Bei Tod des Kindergeldberechtigten wird ein Anspruch nach Absatz 1 für den anderen in die ab dem 1. Oktober 2009 geltende DVO übergeleiteten Mitarbeiter auch nach dem 1. Oktober 2009 begründet. Die Höhe

(1a) Abweichend von Absatz 1 Satz 2 und 3 erhalten Mitarbeiter, die bis zum Ablauf des 3. Juni 2009 einen Anspruch auf kindbezogene Anteile des Ortszuschlages trotz einer in Absatz 1 Satz 3 beschriebenen konkurrierenden Leistung schriftlich geltend gemacht hatten, diese geltend gemachten Ortszuschlagsanteile, soweit die Kindergeldberechtigung dem Grunde nach bestand, unter Berücksichtigung der Ausschlussfrist des § 23 DVO in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung beziehungsweise des § 70 BAT/BAT-O, frühestens für die Zeit ab dem 1. Januar 2007. Der Anspruch besteht nur für den Zeitraum bis zum Ablauf des 30. September 2009.

(1b) Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im September 2009 bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit oder Ablauf der Krankenbezugsfristen ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weitergezahlt. Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 5 Absatz 5. Diejenigen Mitarbeiter, die im September 2009 nicht kindergeldberechtigt waren und deshalb keinen kinderbezogenen Ortszuschlagsanteil erhalten haben und bis zum 30. November 2009 einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld vornehmen, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage nach Satz 1. Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte der Mitarbeiter bereits im September 2009 Anspruch auf Kindergeld gehabt.

(2) § 24 Absatz 2 DVO ist anzuwenden. Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz. Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit dem Mitarbeiter abgefunden werden.

(2a) Abweichend von Absatz 2 Satz 1 ist in Fällen der bis zum 30. September 2009 geltenden Konkurrenzregelungen nach Abschnitt V Absatz i der Anlage 1 zur DVO beziehungsweise § 29 Abschnitt B Absatz 6 BAT die Besitzstandszulage je Kind der Höhe nach auf den auf ein Kind entfallenden Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 2 und 3 des Ortszuschlages der jeweiligen Tarifklasse beschränkt. Der Ausgangswert dieses Unterschiedsbetrages (vor Anwendung des Absatz 2 Satz 2) beträgt 93,38 Euro; abweichend davon beträgt der Ausgangswert dieses Unterschiedsbetrages für aus den Vergütungsgruppen 4b und 4a DVO übergeleitete Mitarbeiter, deren überwiegender Einsatzort auf dem Gebiet der Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt oder Thüringen belegen ist, 90,58 Euro, für aus den Vergütungsgruppen 3 bis 1 DVO übergeleitete Mitarbeiter, deren überwiegender Einsatzort auf dem Gebiet der Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt oder Thüringen belegen ist, 87,78 Euro.

(3) Absätze 1 bis 2a gelten entsprechend für

a) zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem 31. Dezember 2009 geborene oder in Obhut genommene Kinder der Mitarbeiter im Sinne von § 1 Absatz 1 in der Fassung bis 30. Juni 2018,

b) die Kinder von bis zum 31. Dezember 2009 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden sowie Praktikanten, soweit diese Kinder vor dem 1. Januar 2010 geboren oder in Obhut genommen worden sind.

**§ 12**
(unbesetzt)

---

der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte er bereits im September 2009 Anspruch auf Kindergeld gehabt.

**§ 13**
**Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

(1) Auch für Mitarbeiter, die bis zum 30. September 2009 Entgeltfortzahlung entsprechend § 71 BAT beanspruchen konnten, findet § 22 Absatz 2 DVO für die Dauer des über den 30. September 2009 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses Anwendung.

Abweichend davon haben Mitarbeiter, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und in der privaten Krankenversicherung versichert sind, ein Wahlrecht, ob für die ununterbrochene Dauer des Arbeitsverhältnisses ab 1. Oktober 2009 fortgesetzt eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zur 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit - entsprechend § 71 BAT - als vereinbart gelten soll oder ob stattdessen § 22 DVO mit der Maßgabe Anwendung findet, dass der Krankengeldzuschuss bis zur 39. Woche der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gewährt wird. Der Dienstgeber ist verpflichtet, die von der Sonderregelung betroffenen Mitarbeiter spätestens bis zum 30. November 2009 schriftlich über das eingeräumte Wahlrecht zu informieren. Der Mitarbeiter kann binnen einer Frist von 3 Monaten nach Zugang des Informationsschreibens beim jeweiligen Dienstgeber schriftlich beantragen, dass auf sein Arbeitsverhältnis § 22 DVO mit der vorbenannten Maßgabe einer Gewährung des Krankengeldzuschusses bis zur 39. Woche der Arbeitsunfähigkeit Anwendung finden soll. Der Antrag kann nicht widerrufen werden. Stellt der Mitarbeiter den Antrag nicht, verbleibt es für die Dauer des ununterbrochen fortgesetzten Arbeitsverhältnisses bei der Gewährung einer Entgeltfortzahlung bis zur 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit entsprechend § 71 BAT.

(2) Mitarbeiter im Sinne des Absatz 1 erhalten längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn ihrer über den 30. September 2009 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit oder Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ihr Entgelt nach § 21 Absatz 1 DVO fortgezahlt. Tritt nach dem 1. Oktober 2009 Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit ein, werden die Zeiten der Entgeltfortzahlung nach Satz 1 auf die Fristen gemäß § 22 DVO angerechnet.

**§13a**
**Beihilfen im Krankheitsfall**

(1) Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber im Sinne des § 1 Absatz 1 DVO im Erzbistum Berlin vor dem 1. August 1998 begonnen hat, aufgrund dessen sie Beihilfe im Krankheitsfall nach den für Angestellte des Bundes geltenden Vorschriften nach Maßgabe der Anlage 11 DVO alte Fassung beanspruchen konnten, behalten diese Ansprüche für die Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses.

(2) Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber im Sinne des § 1 Absatz 1 DVO im Erzbistum Hamburg mit Sitz in der Freien und Hansestadt Hamburg vor dem 1. April 1999 begonnen hat, aufgrund dessen sie Beihilfe im Krankheitsfall nach Maßgabe der Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen (Beihilfe-Ordnung-BhO) in der Fassung vom 1. Januar 1995 (Beschluss der Regional-KODA Osnabrück/Vechta vom 24. November 1994) beanspruchen konnten, behalten diese Ansprüche für die Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses.

**§ 14**
**Beschäftigungszeit**

Für die Dauer des über den 30. September 2009 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Oktober 2009 nach bisherigem Recht anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Absatz 4 DVO berücksichtigt.

**§ 14a**
**Sonderregelung zur Unkündbarkeit**

(1) Nach einer Beschäftigungszeit im Sinne des § 14 von 15 Jahren bei demselben Dienstgeber ist der Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 in der Fassung bis 30. Juni 2018 ordentlich unkündbar, soweit die folgenden Absätze nichts anderes bestimmen.

(2) Dem nach Absatz 1 ordentlich unkündbaren Mitarbeiter kann vom Dienstgeber außer nach Absatz 6 gekündigt werden, wenn der Mitarbeiter nicht weiterbeschäftigt werden kann, weil die Einrichtung, in der er tätig ist:

a) wesentlich eingeschränkt oder

b) aufgelöst wird.

(3) Liegen keine Kündigungsgründe nach Absatz 2 oder Absatz 6 vor, ist dem Dienstgeber eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen nicht gestattet. Der Dienstgeber kann jedoch beim Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe das Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Herabgruppierung des Mitarbeiters um eine Vergütungsgruppe kündigen. Sonstige wichtige Gründe sind dann gegeben, wenn eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist oder der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erbringen, die er nach seinem Arbeitsvertrag zu erbringen hat und die nachweislich für die Einstufung in seine Vergütungsgruppe maßgebend sind.

(4) Eine Kündigung nach den Bestimmungen des Absatz 2 Buchstabe a und Absatz 3 ist ausgeschlossen, wenn bei dem Mitarbeiter eine Leistungsminderung eingetreten ist, die durch einen Arbeitsunfall oder eine anerkannte Berufskrankheit im Sinne der §§ 8 und 9 SGB VII verursacht wurde, sofern die Leistungsminderung nicht auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlung oder Unterlassung des Mitarbeiters beruht. Eine Kündigung ist auch dann ausgeschlossen, wenn eine Leistungsminderung auf einer durch langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 14) von mindestens 20 Jahren beruht und der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(5) Die Kündigung eines ordentlich unkündbaren Mitarbeiters (Absatz 1) nach den vorgenannten Bestimmungen ist nur mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres zulässig. Lehnt der Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß aufgelöst.

(6) Einem nach Absatz 1 ordentlich unkündbaren Mitarbeiter kann aus einem in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Grunde fristlos gekündigt werden.

**§ 15**
(unbesetzt)

**§ 16**
**Abgeltung**

Durch Vereinbarung mit dem Mitarbeiter können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert beziehungsweise abgefunden werden. § 11 Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

**§ 17**
**Eingruppierung**

(1) Für Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung am 1. Juli 2018 werden die Vergütungs- und Lohngruppen des bisherigen Rechts gemäß Anlage 12a den Entgeltgruppen der DVO zugeordnet.

(2) Mit Inkrafttreten der Entgeltordnung (Anlage 1 zur DVO) am 1. Juli 2018 treten § 12 DVO und § 13 DVO an die Stelle der nach bisherigem Recht für die Eingruppierung maßgeblichen Vorschriften.

(3) (unbesetzt)

(4) (unbesetzt)

(5) (unbesetzt)

(6) (unbesetzt)

(7) (unbesetzt)

(8) (unbesetzt)

(9) (unbesetzt)

Fassung der Absätze 1 - 9 bis zum 30. Juni 2018

*(1) Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften der DVO (mit Entgeltordnung) gelten die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts maßgeblichen Vorschriften über den 30. September 2009 hinaus fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Oktober 2009 neu eingestellte Mitarbeiter im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieser Ordnung Anwendung. An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.*

*(2) Abweichend von Absatz 1*

*- gelten Vergütungsordnungen und Lohngruppenverzeichnisse nicht für ab dem 1. Oktober 2009 in Entgeltgruppe 1 DVO neu eingestellte Mitarbeiter,*

*- gilt die Vergütungsgruppe 1 DVO beziehungsweise I BAT ab dem 1. Oktober 2009 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außerhalb der DVO.*

*(3) Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Absatz 1 Satz 1 und 2.*

*(4) Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. Die Besitzstandszulage vermindert sich nach dem 30. September 2012 bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Absatz 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.*

*(5) Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Oktober 2009 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe des bisherigen Rechts ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht;*

*bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Rechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Absatz 4 gilt entsprechend.*

*(6) In der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung erhalten Mitarbeiter, denen ab dem 1. Oktober 2009 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmiererzulage bemisst, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Recht erfüllt sind.*

*(7) Für Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungs- und Lohngruppen des bisherigen Rechts gemäß Anlage 12a den Entgeltgruppen der DVO zugeordnet.*

*(8) Mitarbeiter, die zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung in Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden und die nach bisherigem Recht in Vergütungsgruppe II BAT beziehungsweise 2 DVO mit sechs- beziehungsweise acht- oder elfjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Ib BAT beziehungsweise 1b DVO eingruppiert wären, erhalten bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe Ib BAT erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 2.*

*(9) Für die in § 13 Satz 1 DVO aufgeführten Mitarbeiter gilt Absatz 1 ausschließlich hinsichtlich der Entgeltordnung. Die Absätze 2 bis 4 und 6 bis 8 finden keine Anwendung.*

**§ 18**
**Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 30. September 2009**

(1) Wird ein Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 in der Fassung bis 30. Juni 2018 in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem 30. September 2011 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet § 14 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 Anwendung. Bei Überführung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Absatz 3 Satz 2 in der Fassung bis 30. Juni 2018 entsprechend. In den Fällen des § 6 Absatz 4 bestimmt sich die Höhe der Zulage nach § 14 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018.

(2) Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung am 1. Juli 2018 gilt - auch für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 2 in der Fassung bis 30. Juni 2018 - die Regelung des § 14 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 zur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit mit der Maßgabe, dass sich die Voraussetzungen für die übertragene höherwertige Tätigkeit nach dem bisherigen Recht bestimmen. § 17 Absatz 9 Satz 1 in der Fassung bis 30. Juni 2018 gilt entsprechend.

**§ 19**
**Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü**

(1) Zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung gelten für Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppe 2Ü übergeleitet oder in die Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a oder in die Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach 2a eingestellt werden, folgende Tabellenwerte:

Entgeltgruppe 2 Ü ab 01.02.2017

| Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2.019,98 | 2.226,84 | 2.301,15 | 2.400,23 | 2.468,33 | 2.519,14 |

(2) Mitarbeiter der Vergütungsgruppe 1 beziehungsweise I werden - soweit in den nachfolgenden Absätzen 2a bis 4 nichts Gegenteiliges geregelt ist - in eine Entgeltgruppe 15Ü mit folgenden Tabellenwerten übergeleitet:

Entgeltgruppe 15 Ü ab 01.02.2017

| Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|
| 5.587,43 | 6.193,36 | 6.767,42 | 7.150,14 | 7.239,42 |

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

(2a) Mitarbeiter, die aufgrund Anlagen 2c beziehungsweise 20 zur DVO der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg bis zum 30. September 2009 in Vergütungsgruppe I eingruppiert waren, werden in eine Entgeltgruppe 15Ü mit folgenden Tabellenwerten übergeleitet:

Entgeltgruppe 15 Ü ab 01.02.2017

| Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 |
|---|---|---|---|
| 5.587,43 | 6.193,36 | 6.767,42 | 7.150,14 |

Die Verweildauer in den Stufen 2 bis 4 beträgt jeweils fünf Jahre.

(2b) Mitarbeiter, die in § 2 Absatz 3 DVO des Erzbistums Berlin in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung aufgeführt sind, Lehrer an Schulen in eigener Trägerschaft im Erzbistum Berlin und Mitarbeiter der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin, die bis zum 30. September 2009 in Vergütungsgruppe 1 beziehungsweise I eingruppiert waren, werden in eine Entgeltgruppe 15Ü mit folgenden Tabellenwerten übergeleitet:

Entgeltgruppe 15 Ü ab 01.02.2017

| Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 |
|---|---|---|---|
| 5.587,43 | 6.193,36 | 6.767,42 | 7.150,14 |

Die Verweildauer in den Stufen 2 bis 4 beträgt jeweils fünf Jahre.

(3) (weggefallen)

(4) (weggefallen)

(5) Die in Absatz 1 bis 2a genannten Tabellenwerte verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der Entgeltgruppe 2 beziehungsweise 15.

**§ 20**
**Jahressonderzahlung**

(1) Die mit dem Entgelt für den Monat November 2009 zu gewährende Jahressonderzahlung berechnet sich für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 in der Fassung bis 30. Juni 2018 nach den Bestimmungen des § 20 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 mit der Maßgabe, dass an Stelle der je nach Entgeltgruppe unterschiedlichen Vomhundertsätze ein Vomhundertsatz von 70 vom Hundert für alle Entgeltgruppen anzuwenden ist.

(2) Die mit dem Entgelt für den Monat November 2010 zu gewährende Jahressonderzahlung berechnet sich für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 in der Fassung bis 30. Juni 2018 nach den Bestimmungen des § 20 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 mit der Maßgabe, dass die Jahressonderzahlung

| | |
|---|---|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8 | 70 vom Hundert, |
| in den Entgeltgruppen 9 bis 12 | 65 vom Hundert und in den |
| Entgeltgruppen 13 bis 15 | 50 vom Hundert |

beträgt.[24]

(3) Diese abweichenden Regelungen zu § 20 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 finden keine Anwendung auf Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 in der Fassung bis 30. Juni 2018, für die die Vomhundertsätze nach § 20 Absatz 2a DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 gelten.

(4) Hinsichtlich des Bemessungszeitraums nach § 20 Absätze 2 und 5 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 ist - auch bei Anwendung dieser Bestimmungen nach Maßgabe der Anlage 8 oder 9 zur DVO - im Jahr 2009 für alle berechtigten Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 in der Fassung bis 30. Juni 2018 so zu verfahren, als hätte das Arbeitsverhältnis frühestens am 1. Oktober 2009 begonnen.

**§ 21**
**Übergangsregelung für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse**

Für Mitarbeiter, deren überwiegender Arbeitsort auf dem Gebiet der Bundesländer Hamburg, Schleswig-Holstein oder im ehemaligen West-Berlin belegen ist und die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden oder deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Oktober 2009 beginnt, gilt § 1 Anlage 5 in Verbindung mit Abschnitt IIa Anlage 1 zur DVO[25] in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung bei der Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

**§ 22**
(unbesetzt)

**§ 23**
(unbesetzt)

**§ 24**
(unbesetzt)

**§ 25**
(unbesetzt)

**§ 26**
(unbesetzt)

**§ 27**
(unbesetzt)

**§§ 28 – 30** in der Fassung vom 1. Oktober 2009
(mit Wirkung vom 30. Juni 2018 aufgehoben)

---

[24] Mitarbeiter der Entgeltgruppe 2Ü gehören zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 15Ü zu den Entgeltgruppen 13 bis 15.
[25] Im Erzbistum Hamburg wird anstelle von Abschnitt IIa Anlage 1 zur DVO auf § 34 Absatz 1 Satz 1 BAT abgestellt.

**Teil 3**
**Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst der Anlage 13 zur DVO (aufgehoben zum 30. Juni 2018)**

**§ 28 a**
**Überleitung der über den 30. September 2010 hinaus beschäftigten Mitarbeiter und weitere Regelungen**

(1) Die in § 1 Abs. 2 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) genannten Mitarbeiter werden am 1. Oktober 2010 in die Entgeltgruppe, in der sie nach den Tätigkeitsmerkmalen in § 3 Anlage 13 zur DVO gemäß der am 1. Oktober 2010 geltenden Fassung eingruppiert sind, übergeleitet. Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das dem Mitarbeiter in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.

(2) Die Mitarbeiter werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie gemäß § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) eingruppiert sind, zugeordnet:

| bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe | neue Stufe und Jahr |
|---|---|
| 1 | 1 |
| 2/1 | 2/1 |
| 3/1 | 2/2 |
| 4/1 | 3/2 |
| 5/1 | 4/2 |
| 6/1 | 5/4 |

Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiter 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 | neue Stufe und Jahr |
|---|---|
| 1 | 1 |
| 2/1 | 2/1 |
| 3/1 | 2/2 |
| 4/1 | 3/2 |
| 5/1 | 4/7 |

Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiter der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der Entgeltgruppe S 6 eingruppiert sind, und Mitarbeiter der bisherigen Entgeltgruppe 4, die in der Entgeltgruppe S 3 eingruppiert sind, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe zugeordnet:

| bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe | neue Stufe und Jahr |
|---|---|
| 1 | 1 |
| 2/1 | 2/1 |
| 3/1 | 2/2 |

| | |
|---|---|
| 4/1 | 3/2 |
| 5/1 | 4/4 |
| 6/1 | 5/5 |

Innerhalb des nach Satz 1, Satz 2 oder Satz 3 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. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 2 Absatz 2 Satz 5 bis 7 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010).

(3) Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 30. September 2010 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 17 Absatz 4 Satz 2 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 30. September 2010 nach § 9 oder § 17 Absatz 5 Satz 2 in der Fassung bis 30. Juni 2018 zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. Bei Teilzeitmitarbeitern wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitmitarbeiters bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 24 Absatz 2 DVO berechnet. Für Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im September 2010 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. Mitarbeiter, die im Oktober 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 September 2010 erfolgt.

(4) Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der der Mitarbeiter am 1. Oktober 2010 eingruppiert ist, erhält der Mitarbeiter das entsprechende Tabellenentgelt seiner Entgeltgruppe.
Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält der Mitarbeiter so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach § 2 Absatz 2 Satz 5 bis 7 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der der Mitarbeiter nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) eingruppiert ist, wird der Mitarbeiter einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Erhält der Mitarbeiter am 30. September 2010 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird er in der Entgeltgruppe, in der er nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. Steht dem Mitarbeiter am 30. September 2010 eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Absatz 5 Satz 2 in der Fassung bis 30. Juni 2018 zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen.
Liegt der Betrag der individuellen Endstufe - bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage - über der höchsten Stufe, wird der Mitarbeiter erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe - bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage - entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächst höhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und Satz 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(5) Werden Mitarbeiter, die nach dem 30. September 2010 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. Werden Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Werden Mitarbeiter, 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. In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 5 und in den Fällen von Satz 1 und Satz 2 gilt § 17 Absatz 4 Satz 2 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 entsprechend.

(6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 15 Absatz 1 DVO gleich.

(7) Auf am 1. Oktober 2009 aus dem bis zum 30.September 2009 geltenden Recht in die DVO übergeleitete Mitarbeiter, die nach § 4 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, finden mit Ausnahme der Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung die Absätze 1 bis 6 nur Anwendung, wenn sie bis zum 31. Dezember 2010 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) schriftlich geltend machen. § 5 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) findet auch dann Anwendung, wenn keine Geltendmachung nach Satz 1 erfolgt.

(8) Abweichend von § 2 Absatz 1 Satz 2 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) gelten für am 1. Oktober 2009 aus dem bis zum 30. September 2009 geltenden Recht in die DVO übergeleitete Mitarbeiter, denen am 30. September 2010 eine Besitzstandszulage nach § 9 zusteht und die nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

Gültig ab 01.05.2016

| Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2.996,79 | 3.225,12 | 3.518,67 | 3.753,86 | 4.047,85 | 4.194,85 |

Gültig ab 01.02.2017

| Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|
| 3.067,21 | 3.300,91 | 3.601,36 | 3.842,08 | 4.142,97 | 4.293,43 |

Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 entsprechend.

(9) Zurzeit unbesetzt.

(10) §§ 8, 9 und 17 Absatz 7 in der Fassung bis 30. Juni 2018 sowie die Anlage 12a zur DVO finden auf Mitarbeiter, die nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) eingruppiert sind, keine Anwendung.

(11) Zurzeit unbesetzt.

(12) Die sich aus der Eingruppierung der Mitarbeiter nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) bzw. nach Absatz 8 ergebenden Entgeltsteigerungen gelten als allgemeine Entgeltanpassung im Sinne von § 10 Satz 7.

**§ 28b**
**Besondere Regelungen für am 29. Februar 2016 nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) eingruppierte Mitarbeiter und weitere Regelungen**

(1) Mitarbeiter, die nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) am 29. Februar 2016 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind und am 1. März 2016 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind:

| **Entgeltgruppe am 29. Februar 2016** | **Entgeltgruppe am 1. März 2016** |
|---|---|
| S 6 | S 8a |
| S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 und 3 | S 8b |

| | |
|---|---|
| S 7, S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 | S 9 |
| S 11 | S 11b |

werden stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die am 1. März 2016 maßgebliche Entgeltgruppe übergeleitet.
Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt. § 6 Absatz 4 Satz 7 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) findet Anwendung.

(1a) Für in Entgeltgruppe S 8 eingruppierte Mitarbeiter, die den Entgeltgruppen S 8b oder S 9 zugeordnet werden, gelten folgende abweichende Vorschriften:

a) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens sechs Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 5.
b) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens acht Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 6.
c) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens vier Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 5.
d) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 6.

Die Stufenlaufzeit beginnt nach der Zuordnung zu der höheren Stufe nach Satz 1 neu.

(2) Mitarbeiter, für die sich außerhalb von Absatz 1 am 1. März 2016 nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. März 2016) eine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe als am 29. Februar 2016 ergibt, bleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie nicht bis zum 28. Februar 2017 (Ausschlussfrist) ihre Höhergruppierung beantragen. Der Antrag wirkt auf den 1. März 2016 zurück. Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. März 2016, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; Satz 2 findet Anwendung. Für diese Höhergruppierungen finden § 17 Absatz 4 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 und § 6 Absatz 5 Satz 1 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. März 2016) Anwendung. Fallen am 1. März 2016 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(2a) Für Mitarbeiter, die über den 29. Februar 2016 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, weil sie keinen Antrag nach Absatz 2 Satz 1 gestellt haben, gelten abweichend folgende Tabellenwerte:

Gültig ab 01.05.2016

| Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2.651,83 | 2.925,84 | 3.062,86 | 3.469,13 | 3.798,41 | 4.068,86 |

Gültig ab 01.02.2017

| Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2.714,15 | 2.994,60 | 3.134,84 | 3.550,65 | 3.887,67 | 4.164,48 |

Diese Tabellenwerte verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 9 festgelegten Vomhundertsatz.

(2b) Bei Höhergruppierungen aus der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 nach der Fassung vom 29. Februar 2016 in die Entgeltgruppe S 11a gilt bei den Stufen 5 und 6 in entsprechender Anwendung von § 17 Absatz 4 Satz 4 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 die Entgeltgruppe S 10 mit ihren am 29. Februar 2016 gültigen Tabellenwerten als dazwischen liegende Entgeltgruppe.

(3) Werden Mitarbeiter zum 1. März 2016 aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 1 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder nach Absatz 2 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungs- bzw. Höhergruppierungsgewinns, den die Mitarbeiter erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder in diese höhergruppiert werden, entspricht. Soweit sich zum 1. März 2016 allein die Tabellenwerte der Entgeltgruppe aufgrund von § 4 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. März 2016) erhöhen, findet § 6 Abs. 4 Satz 4 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. März 2016) entsprechende Anwendung.

(4) Für Mitarbeiter der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1, die am 29. Februar 2016 den Stufen 1 oder 2 zugeordnet sind, finden für die Dauer des Verbleibs in den Stufen 1 und 2 die Tabellenwerte der Stufen 1 und 2 nach dem Stand vom 29. Februar 2016 Anwendung.

## Teil 4
## Überleitung in die Entgeltordnung (Anlage 1 zur DVO vom 1. Juli 2018)

### § 29
### Grundsatz

(1) Für die in die DVO übergeleiteten Mitarbeiter (§ 1) sowie für die zwischen dem Inkrafttreten der DVO und dem 30. Juni 2018 neu eingestellten Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 2018 hinaus fortbesteht, gelten ab dem 1. Juli 2018 für Eingruppierungen § 12 DVO und § 13 DVO in Verbindung mit der Anlage 1 zur DVO. Diese Mitarbeiter sind zum 1. Juli 2018 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Anlage 1 zur DVO übergeleitet.

(2) (unbesetzt)

### § 29a
### Besitzstandsregelungen

(1) Die Überleitung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen[26] findet aufgrund der Überleitung in die Entgeltordnung für den Geltungsbereich der DVO nicht statt.

(2) Hängt die Eingruppierung nach § 12 und § 13 DVO in Verbindung mit der Anlage 1 zur DVO von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Juli 2018 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn § 12 und § 13 DVO sowie die Anlage 1 zur DVO bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätten.

(3) Mitarbeiter, denen am 30. Juni 2018 eine persönliche Besitzstandszulage nach § 5 Abs. 2 Satz 5 oder eine persönliche Zulage nach § 17 Abs. 6 in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung zugestanden hat, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist.

(4) Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe über Absatz 3 hinaus besondere Entgeltbestandteile geknüpft waren und diese in der Anlage 1 zur DVO nicht oder in geringerer Höhe entsprechend vereinbart sind, wird die hieraus am 1. Juli 2018 bestehende Differenz unter den bisherigen Voraussetzungen als Besitzstandszulage so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist und die Voraussetzungen für den besonderen Entgeltbestandteil nach bisherigem Recht weiterhin erfüllt sind. Die Differenz

[26] Die Zuordnung zu der Entgeltgruppe der DVO nach Anlage 1a, Anlage 12a oder Anlage 13 zur DVO in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung gilt als Eingruppierung.

verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz.

(5) Abweichend von Absatz 4 bestimmt sich die Zahlung der Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage nach § 9.

(6) Bei Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit des Mitarbeiters ändert sich in den Fällen der Absätze 3 und 4 die Besitzstandszulage entsprechend.

**§ 29b**
**Höhergruppierungen**

(1) Ergibt sich nach der Anlage 1 zur DVO eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiter auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 DVO ergibt. Der Antrag kann nur bis zum 30. Juni 2019 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Juli 2018 zurück; nach dem Inkrafttreten der Anlage 1 zur DVO eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach den Absätzen 2 bis 5 unberücksichtigt. Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2018, beginnt die Frist von einem Jahr nach Satz 1 mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Juli 2018 zurück.

(2) Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 17 Absatz 4 DVO in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung). War der Mitarbeiter in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird er abweichend von Satz 1 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.

(3) Sind Mitarbeiter, die eine Besitzstandszulage nach § 9 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Juli 2018. Abweichend von Absatz 2 Satz 1 wird für die Anwendung des § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 DVO in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die wegfallende Zulage hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt.[27]

(4) Sind Mitarbeiter, die eine Besitzstandszulage nach § 29a Absatz 3 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Juli 2018. Ergibt sich durch die Höhergruppierung die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der bisherigen Entgeltgruppe, wird abweichend von Absatz 2 Satz 1 die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet.[28] Ist dadurch am Tag der Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. § 29a Absatz 4 findet keine Anwendung.

(5) Sind Mitarbeiter, die eine Besitzstandszulage nach § 9 und eine Besitzstandszulage nach § 29a Absatz 3 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfallen beide Besitzstandszulagen rückwirkend ab dem 1. Juli 2018. Abweichend von Absatz 2 Satz 1 werden für die Anwendung des § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die beiden wegfallenden Besitzstandszulagen hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt.[29] Ergibt sich durch die Höhergruppierung die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der bisherigen

[27] Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Besitzstandszulage nach § 9 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.
[28] Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe erfolgt die Mitnahme der Stufenlaufzeit nur bei der ersten dazwischenliegenden Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 3 Halbsatz 1 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018.
[29] Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe werden die Besitzstandszulagen nach § 9 und nach § 29a Absatz 3 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

Entgeltgruppe, wird abweichend von Absatz 2 Satz 1 die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet.[11] Ist dadurch am Tag der Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. §29a Absatz 4 findet keine Anwendung.

**§ 29c**
**Besondere Überleitungsregelungen**

(1) Mitarbeiter mit einem Anspruch auf die bisherige Zulage nach § 17 Absatz 8 in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet.

(2) Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.[30]

(3) Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9, für die gemäß § 16a DVO in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung die Stufe 5 Endstufe ist, sind unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 9a übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. Ist bei Mitarbeitern, die am 30. Juni 2018 der Stufe 4 zugeordnet sind, bei der Überleitung am 1. Juli 2018 in die Entgeltgruppe 9a die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 erfüllt, werden sie der Stufe 5 zugeordnet. Ist in der bisherigen Stufe 4 eine über vier Jahre hinausgehende Stufenlaufzeit zurückgelegt, wird die darüber hinaus zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a angerechnet.[13]

(4) Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9, für die gemäß § 16a DVO in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung die Stufe 4 Endstufe ist, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 3 von § 16a DVO bleiben unberührt.

(5) Fallen am 1. Juli 2018 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach § 29b Absatz 1 zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(6) (Satz 1 und 2 nicht besetzt) Eine Überleitung in die Entgeltgruppen 9a, 9b oder 14 nach den Absätzen 1 bis 4 gilt nicht als Höhergruppierung.

**§ 29d**
(unbesetzt)

**§ 30**
(unbesetzt)

**§ 31**
(unbesetzt)

**§ 32**
(unbesetzt)

**§ 33**
(unbesetzt)

---

[30] Die Zuordnung zu einer individuellen Endstufe bleibt unberührt.

**§ 34 Absatz 2** in der Fassung vom 1. Oktober 2009
(mit Wirkung vom 30. Juni 2018 aufgehoben )

**Teil 5**
**Übergangs- und Schlussvorschriften**

**§ 34**
**Frist zur administrativen Umsetzung/ Geltendmachungsfrist**

(1) Für die administrative Umsetzung der Überleitungs- und Besitzstandsregelungen in Teil 2 gilt das Folgende :

a) Der Dienstgeber hat die administrative Umsetzung der Überleitung bis zum 30. September 2010 abzuschließen. Bis dahin können Entgeltabrechnungen als vorläufig bezeichnet werden. Bis zum 30. September 2010 können auf sich ergebende Entgeltdifferenzen keine Zinsansprüche geltend gemacht werden.

b) Die Frist zur Geltendmachung etwaiger Entgeltdifferenzen (Ausschlussfrist gemäß § 37 DVO) beginnt mit Zugang der ersten als endgültig bezeichneten Entgeltabrechnung, spätestens mit Ablauf des 30. September 2010.

(2) Für die administrative Umsetzung der besonderen Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst in Teil 3 gilt das Folgende:

a) Der Dienstgeber hat die administrative Umsetzung der Überleitung nach § 28a bis zum 31. März 2011 abzuschließen. Bis dahin können Entgeltabrechnungen als vorläufig bezeichnet werden. Bis zum 31. März 2011 können auf sich ergebende Entgeltdifferenzen keine Zinsansprüche geltend gemacht werden.

b) Die Frist zur Geltendmachung etwaiger Entgeltdifferenzen (Ausschlussfrist gemäß § 37 DVO) beginnt mit Zugang der ersten als endgültig bezeichneten Entgeltabrechnung, spätestens mit Ablauf des 31. März 2011.

c) Der Dienstgeber hat die administrative Umsetzung der Überleitung nach § 28b, soweit diese nicht antragsabhängig ist, bis zum 30. September 2016 abzuschließen. Bis dahin können Entgeltabrechnungen als vorläufig bezeichnet werden. Bis zum 30. September 2016 können auf sich ergebende Entgeltdifferenzen keine Zinsansprüche geltend gemacht werden.

d) Die Frist zur Geltendmachung etwaiger Entgeltdifferenzen (Ausschlussfrist gemäß § 37 DVO) aus der Überleitung nach § 28b beginnt mit Zugang der ersten als endgültig bezeichneten Entgeltabrechnung, spätestens mit Ablauf des 30. September 2016.

(3) Für die administrative Umsetzung der Überleitung in die Entgeltordnung gemäß Teil 4 gilt das Folgende:

a) Der Dienstgeber hat die administrative Umsetzung der Überleitung bis zum 31. März 2019 abzuschließen. Bis dahin können Entgeltabrechnungen als vorläufig bezeichnet werden; dies gilt in Fällen nach § 29b. Bis zum 31. März 2019 können auf sich ergebende Entgeltdifferenzen keine Zinsansprüche geltend gemacht werden.

b) Die Frist zur Geltendmachung etwaiger Entgeltdifferenzen (Ausschlussfrist gemäß § 37 DVO) beginnt mit Zugang der ersten als endgültig bezeichneten Entgeltabrechnung, spätestens mit Ablauf des 31. März 2019.

**§ 35**
**Ausnahmen vom Geltungsbereich**

Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 30. September 2018 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, gilt Anlage 12 zur DVO in der ab dem 1. Juli 2018 geltenden Fassung nur, wenn sie dies bis zum 31. Dezember 2018 schriftlich beantragen. Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 30. September 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausscheiden, gilt die Anlage 12 zur DVO in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung.

**§ 36**
**Inkrafttreten**

Diese Anlage, die am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. Juli 2018 Anwendung."

**IV. Änderung der Anlage 7 zur DVO**

1.
§ 12 Absatz 1 der Anlage 7 zur DVO wird wie folgt neu gefasst:

„(1) Der Berufspraktikant, der am 1. Dezember im Berufspraktikum steht, hat Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Die Jahressonderzahlung beträgt ab dem Kalenderjahr 2018 bei Berufspraktikanten auf dem Gebiet des Erzbistums Hamburg (Hamburg, Mecklenburg und Schleswig-Holstein) und des ehemaligen West-Berlin im Erzbistum Berlin 82,05 vom Hundert des dem Berufspraktikanten für November zustehenden Unterhaltszuschusses (§ 8).

Für Berufspraktikanten auf dem Gebiet der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie in den übrigen Gebieten des Erzbistums Berlin beträgt die Jahressonderzahlung 61,54 vom Hundert des dem Berufspraktikanten für November zustehenden Unterhaltszuschusses (§ 8).

§ 20 Absatz 2 Satz 2 DVO findet sinngemäß Anwendung."

2.
§ 18 der Anlage 7 zur DVO wird wie folgt neu gefasst:

„**§ 18**
**Inkrafttreten**

Diese Anlage, die am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. Juli 2018 Anwendung."

**V. Änderung der Anlage 9 zur DVO**

1.
§ 3 Absatz 1 Satz 1 der Anlage 9 zur DVO wird wie folgt neu gefasst:

„Die von dieser Anlage erfassten Lehrkräfte werden entsprechend § 3 Teil C Ziffer 7 der Anlage 1 zur DVO eingruppiert."

2.
§ 3 Absatz 1 Satz 2 der Anlage 9 zur DVO wird gestrichen.

3.
§ 7 der Anlage 9 zur DVO wird wie folgt neu gefasst:

**„§ 7**
**Inkrafttreten**

Diese Anlage, die am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. Juli 2018 Anwendung.“

**VI. Änderung der Anlage 10 zur DVO**

1.
Die Überschrift der Anlage 10 zur DVO wird wie folgt neu gefasst:

**„Anlage 10 zur DVO**
**Dienstordnung für Kirchenmusiker im Erzbistum Berlin“**

2.
§ 9 Absatz 1 der Anlage 10 zur DVO wird wie folgt neu gefasst:

„(1) Die Kirchenmusiker werden entsprechend § 3 Teil C Ziffer 3 der Anlage 1 zur DVO eingruppiert.“

3.
§ 13 der Anlage 10 zur DVO wird wie folgt neu gefasst:

**„§ 13**
**Inkrafttreten**

Diese Ordnung, die am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. Juli 2018 Anwendung.“

**VII. Änderung des § 3 Absatz 3 Anlage 8.1 zur DVO:**

In § 3 Absatz 3 wird hinter der Ziffer „9“ der Buchstabe „a“ angefügt.

A 1237 B

# AMTSBLATT

## DES ERZBISTUMS BERLIN

BERLIN, DEN 1. OKTOBER 2018 90. JAHRGANG, NR. 10

### Inhalt

Seite

**Apostolischer Stuhl**
Nr. 125 Botschaft des Heiligen Vaters zum Weltmissionstag am 28. Oktober 2018 ..... 72
Nr. 126 Botschaft des Heiligen Vaters zum Welttag der Armen am 18. November 2018 ..... 72

**Deutsche Bischofskonferenz**
Nr. 127 Aufruf der deutschen Bischöfe zum Diaspora-Sonntag 2018 ..... 72
Nr. 128 Neue Broschüre der Deutschen Bischofskonferenz ..... 72

**Der Erzbischof von Berlin**
Nr. 129 Dekret über die Aufhebung der Katholischen Kirchengemeinden Pfarreien St. Joseph-Aloysius Berlin-Wedding, St. Laurentius Berlin-Tiergarten, St. Paulus Berlin-Moabit, St. Petrus Berlin-Wedding, St. Sebastian Berlin-Wedding und die Errichtung der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding und Gesetz über die Neuordnung des Vermögens dieser Körperschaften ..... 73
Nr. 130 Dekret zur Bestellung eines Kirchenvorstandes der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding ..... 76
Nr. 131 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raumes Charlottenburg ..... 77
Nr. 132 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raumes Charlottenburg-Wilmersdorf..... 77
Nr. 133 Dekret zu Dienstunfähigkeit von Klerikern .... 78

**Erzbischöfliches Ordinariat**
Nr. 134 Hinweise zur Durchführung der Diaspora-Aktion 2018..... 78
Nr. 135 Kollekte in den Allerseelen-Gottesdiensten am Freitag, dem 2. November 2018..... 79
Nr. 136 Kollektenplan 2019 .....79
Nr. 137 Inkraftsetzung der Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von Suchtgefahren und für den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Erzbistum Berlin .....82
Nr. 138 Ordnung über die Lehrverpflichtung an der KHSB (Lehrverpflichtungsordnung – LVO-KHSB) .....82
Nr. 139 Jahresthema „Gott - mitten ins Leben“ .....82
Nr. 140 Wahl der Vertreter der Mitarbeiter in der Regional-KODA Nord-Ost.....83
Nr. 141 Zählung der sonntäglichen GottesdienstteilnehmerInnen am 11. November 2018 .....83
Nr. 142 Korrektur des Beschlusses 2/2018 der Regional-KODA Nord-Ost vom 21.06.2018, Anlage zum ABl. 9/2018 .....83
Nr. 143 Personalia .....83
Nr. 144 Änderungen im Schematismus.....84

**Kirchliche Mitteilungen**
Nr. 145 Stellenausschreibung einer/s Schulleiterin / Schulleiters für die Katholische Schule Sankt Mauritius / Grundschule.....85
Nr. 146 Stellenausschreibung einer/s Schulleiterin / Schulleiters für die Katholische Schule Liebfrauen (staatlich anerkanntes Gymnasium).....85
Nr. 147 Exerzitien für Priester, Diakone und Ordensleute.....86

**Anlage: Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von Suchtgefahren und für den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Erzbistum Berlin**

## Apostolischer Stuhl

**Nr. 125 Botschaft des Heiligen Vaters zum Weltmissionstag am 28. Oktober 2018**

Die Botschaft des Heiligen Vaters zum Weltmissionstag am 28.10.2018 wurde veröffentlicht. Sie kann ab sofort unter **w2.vatican.va > Sprachauswahl (Deutsch) > Botschaften > Weltmissionstag** heruntergeladen werden.

**Nr. 126 Botschaft des Heiligen Vaters zum Welttag der Armen am 18. November 2018**

Die Botschaft des Heiligen Vaters zum Welttag der Armen am 18.11.2018 wurde veröffentlicht. Sie kann ab sofort unter **w2.vatican.va > Sprachauswahl (Deutsch) > Botschaften > Welttag der Armen** heruntergeladen werden.

## Deutsche Bischofskonferenz

**Nr. 127 Aufruf der deutschen Bischöfe zum Diaspora-Sonntag 2018**

Liebe Schwestern und Brüder!

„Wir können unmöglich schweigen über das, was wir gesehen und gehört haben“, heißt es in der Apostelgeschichte (Apg 4,20). Zu allen Zeiten gilt: Als Christen sind wir herausgefordert, eine Antwort auf die Frage zu geben, wer wir sind, woran wir glauben und wem wir vertrauen. Diesen Gedanken greift auch die diesjährige Diaspora-Aktion des Bonifatiuswerks der deutschen Katholiken auf. Ihr Leitwort heißt: „Unsere Identität: Christus bezeugen“.

Den Herrn zu bezeugen ist eine besondere Herausforderung für die kleinen katholischen Minderheiten in den Diasporagebieten in Deutschland, Nordeuropa und im Baltikum. Sie leben ihren Glauben unter oft schwierigen Bedingungen. Einer großen Mehrheit andersgläubiger oder nichtgläubiger Mitmenschen gegenüber sind sie gerufen, Zeugnis zu geben – im Wort und in der helfenden Tat. Dieses Bekenntnis der Diaspora-Katholiken ist eine Ermutigung für uns alle.

Die Kirche, die als Minderheit lebt, ist auf unsere Solidarität angewiesen – finanziell und ideell. Wir bitten Sie, liebe Schwestern und Brüder, deshalb anlässlich des Diaspora-Sonntags am 18. November um Ihr Gebet und Ihre großzügige Spende bei der Kollekte.

Ingolstadt, den 22.08.2018

Für das Erzbistum Berlin
+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dieser Aufruf ist in den Amtsblättern zu veröffentlichen. Er soll am Sonntag, dem 11.11.2018, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) verlesen oder den Gemeinden in einer anderen geeigneten Weise bekannt gemacht werden. Die Kollekte am Diaspora-Sonntag, dem 18.11.2018, ist ausschließlich für das Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken bestimmt und ohne Abzüge weiterzuleiten.

**Nr. 128 Neue Broschüre der Deutschen Bischofskonferenz**

das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz beabsichtigt, in Kürze folgende Broschüre herauszugeben:

**Arbeitshilfen**

**Nr. 300 Begegnung mit dem ANDEREN in Dichtung und Kirche.**

Dokumentation eines Werkstattgesprächs der Deutschen Bischofskonferenz und des Zentralkomitees der deutschen Katholiken (ZdK)

Flucht, Migration, Identitäts- und Heimatverlusterfahrungen sowie globale Odysseen sind zentrale Motive vieler literarischer Narrationen dieser Zeit.

In der Arbeitshilfe gehen Bischöfe, Epiker, Literaturwissenschaftler, Lyriker, Slammer, Übersetzer und Verleger von dem Literatur und Theologie Verbindenden aus, um das Andere und das Fremde zur Sprache zu bringen. Sie diskutieren über die Spannung von Fremdheitserfahrung und Selbstfindung in der Literatur sowie über ihre Zusammenhänge und Differenzen zur Rede von Gott in Theologie und Kult.

Bestellungen richten Sie bitte an das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Gemeinsame Dienste, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn, Tel.: 0228 103-205, Fax: 0228 103-330, E-Mail: broschueren@dbk.de. Unter www.dbk-shop.de können die Schriften nach Erscheinen online bestellt und auch heruntergeladen werden.

## Der Erzbischof von Berlin

**Nr. 129 Dekret über die Aufhebung der Katholischen Kirchengemeinden Pfarreien St. Joseph-Aloysius Berlin-Wedding, St. Laurentius Berlin-Tiergarten, St. Paulus Berlin-Moabit, St. Petrus Berlin-Wedding, St. Sebastian Berlin-Wedding und die Errichtung der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding und Gesetz über die Neuordnung des Vermögens dieser Körperschaften**

### I. Teil

Dekret über die Aufhebung der Katholischen Kirchengemeinde Pfarreien St. Joseph-Aloysius Berlin-Wedding, St. Laurentius Berlin-Tiergarten, St. Paulus Berlin-Moabit, St. Petrus Berlin-Wedding und der Pfarrei St. Sebastian Berlin-Wedding und die Errichtung der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding.

Pfarreien zu errichten, aufzuheben oder zu verändern ist gemäß can. 515 § 2 CIC Angelegenheit des Diözesanbischofs, der zuvor den Priesterrat anzuhören hat. Nach Anhörung des Priesterrates wird Folgendes angeordnet:

1. Mit Ablauf des 31.12.2018 werden die Katholischen Kirchengemeinden Pfarreien St. Joseph-Aloysius Berlin-Wedding, St. Laurentius Berlin-Tiergarten, St. Paulus Berlin-Moabit, St. Petrus Berlin-Wedding und St. Sebastian Berlin-Wedding, die staatskirchenrechtlich den Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts haben, aufgehoben.
2. Zugleich wird mit Wirkung vom 01.01.2019 die Katholische Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin errichtet.
3. Die Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding ist eine öffentliche juristische Person des kanonischen Rechts und für den staatlichen Bereich als katholische Kirchengemeinde eine Körperschaft des öffentlichen Rechts vorbehaltlich geltenden staatlichen Rechts. Sie führt als solche den Namen Katholische Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin.
4. Die Katholische Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth führt ein Siegel.
5. Das Gebiet der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding umfasst ab dem 01.01.2019 das Gebiet der bisherigen nach Nummer 1 aufgehobenen Pfarreien.
6. Pfarrkirche der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding wird die Kirche St. Paulus Berlin-Moabit. Die Kirchen St. Joseph-Aloysius Berlin-Wedding, St. Laurentius Berlin-Tiergarten, St. Paulus Berlin-Moabit, St. Petrus Berlin-Wedding und St. Sebastian Berlin-Wedding bleiben Gemeindekirchen unter Beibehaltung ihres bisherigen Patroziniums.
7. Die Kirchenbücher und Akten der aufgehobenen Pfarreien werden zum Zeitpunkt der Aufhebung dieser Pfarreien geschlossen und von der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding in sichere Verwahrung genommen. Die bisherigen Siegel der nach Nummer 1 aufgehobenen Katholischen Kirchengemeinden Pfarreien St. Joseph-Aloysius Berlin-Wedding, St. Laurentius Berlin-Tiergarten, St. Paulus Berlin-Moabit, St. Petrus Berlin-Wedding und St. Sebastian Berlin-Wedding verlieren ihre Gültigkeit und werden von der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding dem Erzbischöflichen Ordinariat Berlin zur Kassation übergeben. Ab dem Zeitpunkt ihrer Errichtung nimmt ausschließlich die Katholische Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth erforderliche Eintragungen in neu anzulegende Kirchenbücher vor.
8. Die Katholische Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding wird nach § 21 Kirchliches Vermögensverwaltungsgesetz im Erzbistum Berlin (KiVVG) von einem bestellten Kirchenvorstand vertreten. Die Bestellung erfolgt durch gesondertes Dekret. Der bestellte Kirchenvorstand hört auf zu bestehen mit der konstituierenden Sitzung eines neu gewählten Kirchenvorstandes. Der Wahltermin wird durch gesondertes Dekret festgesetzt.
9. Die Aufgaben des Pfarrgemeinderates werden künftig der Pfarreirat und die Gemeinderäte wahrnehmen. Die Wahlen zu diesen Pastoralen Gremien finden bis spätestens 31.05.2019 statt. Näheres regeln die Satzung und Wahlordnung für die Gemeinderäte und Pfarreiräte im Erzbistum Berlin.
   Bis zur konstituierenden Sitzung des Pfarreirates nimmt der bestehende Pastoralausschuss übergangsweise die Aufgaben des Pfarreirates wahr. Bis zur konstituierenden Sitzung der Gemeinderäte nehmen die bestehenden Pfarrgemeinderäte übergangsweise die Aufgaben der Gemeinderäte wahr.

### II. Teil
### Gesetz über die Neuordnung des Vermögens

Gemäß der nach can. 391 CIC bestehenden Gesetzgebungsbefugnis und in Ausübung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts gemäß Artikel 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung wird Folgendes gesetzlich angeordnet:

§ 1 – Geltung des Dekretes des I. Teils

Das im I. Teil dieser Urkunde enthaltene Dekret über die Aufhebung der Katholischen Kirchengemeinden Pfarreien St. Joseph-Aloysius Berlin-Wedding, St. Laurentius Berlin-Tiergarten, St. Paulus Berlin-Moabit, St. Petrus Berlin-Wedding und St. Sebastian Berlin-Wedding und die Errichtung der Katholischen Kirchen-

gemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding ist Bestandteil dieses Gesetzes.

§ 2 – Rechtsnachfolge

Die Katholische Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding ist ab dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Errichtung am 01.01.2019 Rechtsnachfolgerin der gemäß I. Teil Nummer 1 aufgehobenen fünf Kirchengemeinden.

§ 3 – Neuordnung des Grundvermögens

Im Rahmen der Neuordnung des Grundvermögens der bisherigen kirchlichen Körperschaften, die im I. Teil Nummer 1 dieser Urkunde genannt sind, geht das Eigentum des nachfolgend im Einzelnen genannten Grundvermögens mit allen Rechten, Pflichten und Bestandteilen von den jeweiligen gemäß I. Teil Nummer 1 dieser Urkunde aufgehobenen Katholischen Kirchengemeinden auf die Katholische Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding wie folgt über:

**Grundbuch von Brandenburgertorbezirk Blatt 1983**
Eigentümer:
Katholische Kirchengemeinde St. Laurentius, Berlin

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Tiergarten | 10 | 8/158 | 2986 | Gebäude- und Freifläche Klopstockstraße 31 |

Eintragung in Abteilung III:
Einhundertdreiundsechzigtausendfünfhundert DM Tilgungsdarlehnshypothek der Sparkasse der Stadt Berlin West in Berlin-Wilmersdorf, verzinslich ab 1. Oktober 1957 mit 7 – sieben - , unter Umständen 8 – acht – vom Hundert jährlich. Die sofortige Zwangsvollstreckung gegen den jeweiligen Eigentümer ist zulässig. Unter Bezugnahme auf die Bewilligung vom 23. Dezember 1957 eingetragen am 11. Januar 1958. Umgeschrieben am 20. März 1990.

**Teileigentumsgrundbuch von Moabit Blatt 18248**
Eigentümer:
Katholische Kirchengemeinde St. Laurentius, Berlin
Eigentumsanteil:
1519,39/10.000 Miteigentumsanteil an dem Grundstück

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Tiergarten | 46 | 266 | 3889 | Gebäude- und Freifläche Bandelstraße 40-43 |

verbunden mit dem Sondereigentum an den nicht zu Wohnzwecken dienenden Räumen Nr. 3. Sondernutzungsrechte sind vereinbart.

**Teileigentumsgrundbuch von Moabit Blatt 18249**
Eigentümer:
Katholische Kirchengemeinde St. Laurentius, Berlin
Eigentumsanteil:
261,72/10.000 Miteigentumsanteil an dem Grundstück

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Tiergarten | 46 | 266 | 3889 | Gebäude- und Freifläche Bandelstraße 40-43 |

verbunden mit dem Sondereigentum an den nicht zu Wohnzwecken dienenden Räumen Nr. 4. Sondernutzungsrechte sind vereinbart.

**Wohnungsgrundbuch von Moabit Blatt 18250**
Eigentümer:
Katholische Kirchengemeinde St. Laurentius, Berlin
Eigentumsanteil:
371,57/10.000 Miteigentumsanteil an dem Grundstück

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Tiergarten | 46 | 266 | 3889 | Gebäude- und Freifläche, Bandelstraße 40-43 |

verbunden mit dem Sondereigentum an der Wohnung Nr. 5. Sondernutzungsrechte sind vereinbart.

**Wohnungsgrundbuch von Moabit Blatt 18251**
Eigentümer:
Katholische Kirchengemeinde St. Laurentius, Berlin
Eigentumsanteil:
571,05/10.000 Miteigentumsanteil an dem Grundstück

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Tiergarten | 46 | 266 | 3889 | Gebäude- und Freifläche Bandelstraße 40-43 |

verbunden mit dem Sondereigentum an der Wohnung Nr. 6. Sondernutzungsrechte sind vereinbart.

**Wohnungsgrundbuch von Moabit Blatt 18252**
Eigentümer:
Katholische Kirchengemeinde St. Laurentius, Berlin
Eigentumsanteil:
373,38/10.000 Miteigentumsanteil an dem Grundstück

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Tiergarten | 46 | 266 | 3889 | Gebäude- und Freifläche Bandelstraße 40-43 |

verbunden mit dem Sondereigentum an der Wohnung Nr. 7. Sondernutzungsrechte sind vereinbart.

**Wohnungsgrundbuch von Moabit Blatt 18253**
Eigentümer:
Katholische Kirchengemeinde St. Laurentius, Berlin
Eigentumsanteil:
196,29/10.000 Miteigentumsanteil an dem Grundstück

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Tiergarten | 46 | 266 | 3889 | Gebäude- und Freifläche Bandelstraße 40-43 |

Verbunden mit dem Sondereigentum an der Wohnung Nr. 8. Sondernutzungsrechte sind vereinbart.

**Wohnungsgrundbuch von Moabit Blatt 18254**
Eigentümer:
Katholische Kirchengemeinde St. Laurentius, Berlin
Eigentumsanteil:
373,12/10.000 Miteigentumsanteil an dem Grundstück

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Tiergarten | 46 | 266 | 3889 | Gebäude- und Freifläche Bandelstraße 40-43 |

Verbunden mit dem Sondereigentum an der Wohnung Nr. 9. Sondernutzungsrechte sind vereinbart.

**Wohnungsgrundbuch von Moabit Blatt 18255**
Eigentümer:
Katholische Kirchengemeinde St. Laurentius, Berlin
Eigentumsanteil:
196,04/10.000 Miteigentumsanteil an dem Grundstück

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Tiergarten | 46 | 266 | 3889 | Gebäude-und Freifläche Bandelstraße 40-43 |

Verbunden mit dem Sondereigentum an der Wohnung Nr. 10. Sondernutzungsrechte sind vereinbart.

**Teileigentumsgrundbuch von Moabit Blatt 18256**
Eigentümer:
Katholische Kirchengemeinde St. Laurentius, Berlin
Eigentumsanteil:
369,97/10.000 Miteigentumsanteil an dem Grundstück

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Tiergarten | 46 | 266 | 3889 | Gebäude- und Freifläche Bandelstraße 40-43 |

Verbunden mit dem Sondereigentum an den nicht zu Wohnzwecken dienenden Räumen Nr. 11. Sondernutzungsrechte sind vereinbart.

**Teileigentumsgrundbuch von Moabit Blatt 18257**
Eigentümer:
Katholische Kirchengemeinde St. Laurentius, Berlin
Eigentumsanteil:
202,76/10.000 Miteigentumsanteil an dem Grundstück

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Tiergarten | 46 | 266 | 3889 | Gebäude- und Freifläche Bandelstraße 40-43 |

Verbunden mit dem Sondereigentum an den nicht zu Wohnzwecken dienenden Räumen Nr. 12. Sondernutzungsrechte sind vereinbart.

**Grundbuch von Berlin-Wedding Blatt 17413**
Eigentümer:
Die Katholische Pfarrgemeinde St. Aloysius in Berlin

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Wedding | 6 | 10/4 | 4423 | Gebäude- und Freifläche Schwyzer Straße 2 (St. Aloysius-Kirche) |

**Grundbuch von Berlin-Wedding Blatt 17321**
Eigentümer:
Katholische Pfarrgemeinde St. Aloysius in Berlin

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Wedding | 6 | 42/22 | 1609 | Gebäude- und Freifläche Schwyzer Straße 4 |

**Grundbuch von Berlin-Wedding Blatt 13387**
Eigentümer: Die St. Joseph Pfarrgemeinde zu Berlin

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Wedding | 28 | 192 | 2667 | Gebäude- und Freifläche Müllerstraße 161, Willdenow-straße 8/8a, St. Joseph-Kirche |

**Grundbuch von Berlin-Wedding Blatt 13900**
Eigentümer:
Katholische Kirchengemeinde von St. Petrus in Berlin

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Wedding | 16 | 84 | 2056 | Gebäude- und Freifläche Bellermann-straße 91-92 |

**Erbbaugrundbuch von Berlin-Wedding Blatt 16718**
Eigentümer:
Katholische Kirchengemeinde St. Sebastian in Berlin

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Wedding | 65 | 545 | 371 | Gebäude- und Freifläche Feldstraße 19 |

Erbbaurecht für die Dauer von 99 Jahren eingetragen – beginnend ab 13.12.1971

**Grundbuch von Berlin-Wedding Blatt 17530**
**Nießbrauch zugunsten der katholischen Kirchengemeinde St. Sebastian in Berlin**
Zweite Abteilung:
Der katholischen Kirchengemeinde von St. Sebastian in Berlin steht an dem 3.024 Quadratmeter großen, auf dem Plane des städtischen Vermessungsamts vom Januar 1891 mit den Buchstaben: a, b, c, d, e, f, g, h, a umschriebenen Teil des Grundstücks Kartenblatt 64 Parzelle Nr. 22 der ungestörte und unentgeltliche Besitz, Gebrauch und Genuss zu und wird dieser Grundstücksteil erst alsdann wieder freies Eigentum der Stadtgemeinde Berlin, wenn die darauf erbaute Kirche als solche eingeht. Eingetragen am 09.09.1891 und umgeschrieben am 17.06.1940. Erneut umgeschrieben am 21.05.1996.

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Wedding | 65 | 537 | 12422 | Gebäude- und Freifläche Gartenplatz |

Eigentümer: Land Berlin

**Grundbuch von Berlin-Wedding Blatt 6453**
Eigentümer:
Die Katholische Pfarrgemeinde St. Sebastian hier

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Wedding | 65 | 41/1 | 1234 | Gebäude- und Freifläche Feldstraße 4 |

**Erbbaugrundbuch von Berlin-Wedding Blatt 16717**
Eigentümer:
Katholische Kirchengemeinde St. Sebastian in Berlin

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Wedding | 65 | 544 | 1108 | Gebäude- und Freifläche Feldstraße 20 |

**Grundbuch von Reinickendorf Blatt 4770**
Eigentümer: Die Katholische Kirchengemeinde
St. Sebastian in Berlin

| Gemarkung | Flur | Flurstück | Größe (qm) | Wirtschaftsart und Lage |
|---|---|---|---|---|
| Reinickendorf | 2 | 17/1 | 45954 | Friedhof Humboldt-straße 68 |
| Reinickendorf | 2 | 967/17 | 697 | Friedhof Humboldt-straße 68 |
| Reinickendorf | 2 | 969/19 | 191 | Gebäude- und Freifläche Humboldt-straße 68 |

Bezüglich der genannten Grundstücke wird die Eigentümerbezeichnung geändert in Katholische Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding.

**III. Teil**
**Inkrafttreten**

Dieses Dekret und dieses Gesetz treten am 01.10.2018 in Kraft.

Berlin, den 17.09.2018
B 00998/2018
Ba/jm
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Nr. 130 Dekret zur Bestellung eines Kirchenvorstandes der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding**

Nach dem Dekret des Erzbischofs von Berlin vom 17.09.2018 werden die Katholischen Kirchengemeinden

- Pfarrei St. Joseph-Aloysius Berlin-Wedding,
- Pfarrei St. Laurentius Berlin-Tiergarten,
- Pfarrei St. Paulus Berlin-Moabit,
- Pfarrei St. Petrus Berlin-Wedding,
- Pfarrei St. Sebastian Berlin-Wedding

gemäß can. 515 § 2 CIC mit Ablauf des 31.12.2018 aufgehoben; als unmittelbare Rechtsnachfolgerin wird zum 01.01.2019 die Katholische Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth errichtet.

Hiermit wird in analoger Anwendung des § 21 des Kirchlichen Vermögensverwaltungsgesetzes im Erzbistum Berlin vom 01.01.2007 (KiVVG), in der Fassung vom 12.01.2018, übergangsweise ein Kirchenvorstand bestellt. Dieser besteht aus

1. dem Pfarrer oder dem mit der Leitung der neu errichteten Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth beauftragten Geistlichen als Vorsitzenden;
2. fünfzehn bestellten Mitgliedern der noch bis zum 31.12.2018 bestehenden Kirchenvorstände der fünf Katholischen Kirchengemeinden. Der jeweilige amtierende Kirchenvorstand der Pfarrei St. Joseph-Aloysius Berlin-Wedding, der Pfarrei

St. Laurentius Berlin-Tiergarten, der Pfarrei St. Paulus Berlin-Moabit, der Pfarrei St. Petrus Berlin-Wedding und der Pfarrei St. Sebastian Berlin-Wedding wählt aus seiner jeweiligen Mitte oder führt jeweils eine Entscheidung durch Los herbei, drei Mitglieder, die dem Erzbischof spätestens bis zum 30.11.2018 zur Ernennung vorzuschlagen sind.
Wird von dem jeweils amtierenden Vorstand kein Vorschlag genannt, gelten das jeweilige jüngste und die jeweiligen zwei ältesten gewählten Mitglieder des Kirchenvorstandes als vorgeschlagen;

3. abweichend von § 3 (1) Nr. 3 KiVVG höchstens drei vom Vorsitzenden des Kirchenvorstandes berufene hauptamtlich tätige Geistliche;
4. einem wählbaren Mitglied des Pfarreirates beziehungsweise des Übergangsgremiums, das von diesem bestimmt wird;
5. dem Verwaltungsleiter mit beratender Stimme.

Mit der konstituierenden Sitzung des bestellten Kirchenvorstandes der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth endet die Amtszeit der bisherigen Mitglieder der fünf Kirchenvorstände.

Scheidet ein Mitglied des nach Nummer 2 bestellten Kirchenvorstandes aus seinem Amt, findet eine Nachbesetzung statt. Entsprechend § 9 (6) Satz 3 KiVVG wählt der Kirchenvorstand ein Ersatzmitglied aus den wählbaren Gliedern des Gebietes der aufgehobenen Kirchengemeinde, die das Vorschlagsrecht für das ausgeschiedene Mitglied hatte.

Dem Kirchenvorstand obliegt die Vertretung und Verwaltung des Vermögens der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei St. Elisabeth Berlin Tiergarten-Wedding. Soweit in diesem Dekret oder in anderen bischöflichen Anordnungen nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, finden hierbei sämtliche für den Kirchenvorstand geltende staatliche und kirchliche Rechtsvorschriften entsprechende Anwendung.

Die Bestellung des Kirchenvorstandes erfolgt zum 01.01.2019.

Der bestellte Kirchenvorstand hört auf zu bestehen mit der konstituierenden Sitzung eines neu gewählten Kirchenvorstandes. Der Wahltermin wird durch gesondertes Dekret festgesetzt.

Dieses Dekret tritt am 01.10.2018 in Kraft.

Berlin, den 17.09.2018
B 00997/2018
Ba/jm
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Nr. 131 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raumes Charlottenburg**

Nach Anhörung der Beteiligten wird Folgendes bestimmt:

1) Die Pfarreien Herz Jesu, Berlin-Charlottenburg, St. Kamillus, Berlin-Charlottenburg, der Großteil des Charlottenburger Pfarreiteils von St. Joseph Siemensstadt (mit der Gedenkkirche Maria Regina Martyrum), mit allen Orten kirchlichen Lebens und der Katholischen französischsprachigen Gemeinde Pariosse Catholique Francophone werden als gemeinsamer Pastoraler Raum errichtet.

2) Der Pastorale Raum wird bis zur Gründung der neuen Pfarrei als Pastoraler Raum Charlottenburg bezeichnet.

3) Das Leitungsteam der Entwicklungsphase des Pastoralen Raumes wird durch ein gesondertes Dekret ernannt.

4) Die Entwicklungsphase des Pastoralen Raumes beginnt am 30. August 2018 und dauert in der Regel drei Jahre.

Dieses Dekret wird vollzogen mit Wirkung vom 30. August 2018.

Berlin, 30. August 2018
B 00750/2018
mw/ne
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dr. Achim Faber
Cancellarius Curiae

**Nr. 132 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raumes Charlottenburg-Wilmersdorf**

Nach Anhörung der Beteiligten wird Folgendes bestimmt:

1) Die Pfarreien St. Canisius, Berlin-Charlottenburg, Heilig Geist, Berlin-Charlottenburg, St. Karl Borromäus, Berlin-Grunewald, mit allen Orten kirchlichen Lebens und Philippinischen Gemeinde werden als gemeinsamer Pastoraler Raum errichtet.

2) Der Pastorale Raum wird bis zur Gründung der neuen Pfarrei als Pastoraler Raum Charlottenburg-Wilmersdorf bezeichnet.

3) Der Leiter der Entwicklungsphase des Pastoralen Raumes wird durch ein gesondertes Dekret ernannt.

4) Die Entwicklungsphase des Pastoralen Raumes beginnt am 5. September 2018 und dauert in der Regel drei Jahre.

Dieses Dekret wird vollzogen mit Wirkung vom 5. September 2018.

Berlin, 5. September 2018
B 00763/2018
mw/ne
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dr. Achim Faber
Cancellarius Curiae

**Nr. 133 Dekret zu Dienstunfähigkeit von Klerikern**

Art. I

Bei Dienstunfähigkeit eines Klerikers finden die §§ 67 bis 70 des Kirchengesetzes über die Rechtsverhältnisse der Kirchenbeamten des Schul- und Schulaufsichtsdienstes im Erzbistum Berlin (Kirchenbeamtengesetz) vom 27.09.2010 (ABl. 10/2010, Nr. 143, S.87, Anlage) in seiner jeweils geltenden Fassung mit der Maßgabe Anwendung, dass das Wort „Kirchenbeamter“ durch das Wort „Kleriker“ und die Worte „oberste Dienstbehörde“ durch die Worte „Generalvikar des Erzbistums Berlin“ ersetzt werden.

Art. II

Dieses Dekret tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Berlin, den 19.09.2018
B 01045/2018
Ba/jm
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dr. Achim Faber
Cancellarius Curiae

---

## Erzbischöfliches Ordinariat

**Nr. 134 Hinweise zur Durchführung der Diaspora-Aktion 2018**

In der Diaspora, wo Christen als Minderheit unter Anders- und Nichtgläubigen leben, stellt sich in besonderer Weise die Frage nach unserer christlichen Identität. Die diesjährige Diaspora-Aktion des Bonifatiuswerkes der deutschen Katholiken steht unter dem Leitwort: „Unsere Identität: Christus bezeugen.“ Unsere Welt braucht heute vielleicht mehr denn je glaubhafte Zeugen der Liebe und Menschenfreundlichkeit Gottes: Menschen, die ausstrahlen, wovon sie überzeugt sind, die verkörpern, wovon sie reden, die überzeugen, weil sie selbst überzeugt sind.

Das gezeichnete Motiv zur Diaspora-Aktion zeigt eine Gruppe Menschen, die sich gegenseitig fragen: „Wem vertraust du?“, oder noch konkreter: „Woran glaubst du eigentlich?“ Als Christinnen und Christen müssen wir uns diese Frage selbst stellen und uns auch immer wieder von anderen anfragen lassen. Wir bekennen und bezeugen unseren Glauben an den Auferstanden durch Wort und Tat.

Menschen, die Christus bezeugen, finden sich zum Beispiel in den kleinen katholischen Minderheiten in der deutschen Diaspora, in Nordeuropa und im Baltikum. Sie reden und handeln mutig gemäß ihres christlichen Glaubens inmitten anders- oder nichtglaubender Mitmenschen, damit ihre Kinder in die katholische Kirche hineinwachsen, ihre Jugendlichen Gleichgesinnte finden und Menschen in Notlagen oder an besonderen Knotenpunkten des Lebens begleitet werden. Ihr Glaubenszeugnis in Wort und Tat ist gleichzeitig eine Ermutigung für die Kirche insgesamt.

**Eröffnung der Diaspora-Aktion**
Die bundesweite Eröffnung der Diaspora-Aktion findet vom 3. bis 5. November 2018 im Bistum Osnabrück statt. Gemeinsam mit Bischöfen, Partnern und Gästen aus den Diasporagebieten in Ostdeutschland, Nordeuropa und dem Baltikum feiert das Bonifatiuswerk am 4. November um 10.00 Uhr im St. Petrus Dom in Osnabrück ein feierliches Pontifikalamt zur Eröffnung der Diaspora-Aktion.

**Diaspora-Kollekte**
Die Diaspora-Kollekte findet am Sonntag, 18. November 2018, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) statt. Das jeweilige Generalvikariat überweist die Spenden, einschließlich der später eingegangenen Gelder, an das Bonifatiuswerk. Auf ausdrücklichen Wunsch der Bischöfe soll die Kollekte zeitnah und ohne jeden Abzug weitergeleitet werden. Die Verwendung der Kollekte ist ausschließlich für die Arbeit des Bonifatiuswerkes bestimmt. Das Bonifatiuswerk ist seinen Spendern gegenüber dankbar und rechenschaftspflichtig.

**Diaspora-Aktion in den Gemeinden**
Ende August 2018 erhalten alle Priester, Diakone und Gemeindereferenten eine Arbeits-Mappe mit hilfreichen

Ideen zur Gestaltung des Gottesdienstes sowie verschiedenen Impulsen zum Leitwort „Unsere Identität: Christus bezeugen.“ Mitte September 2018 erhalten alle Gemeinden dann ein Materialpaket zur Gestaltung des Diaspora-Monats (Pfarrbriefmäntel, Faltblätter, Opfertüten und Plakate). Bitte hängen Sie die Aktionsplakate zum Diaspora-Sonntag gut sichtbar in Ihrer Gemeinde auf.

- Samstag / Sonntag, 10. / 11. November 2018: Bitte verlesen Sie den Aufruf der deutschen Bischöfe zum Diaspora-Sonntag in allen Gottesdiensten, einschließlich der Vorabendmessen und verteilen Sie die Faltblätter und Opfertüten zum Diaspora-Sonntag.
- Diaspora-Sonntag, 17. / 18. November 2018: Bitte legen Sie die restlichen Opfertüten in den Kirchenbänken aus. Anregende Impulse zur Gestaltung des Gottesdienstes und auch für die Pastoral geben das „Gottesdienst-Impulsheft“ sowie das Themenheft „Christus bezeugen“, die alle Gemeinden bereits Ende August erhalten haben. Weisen Sie auf die Diaspora-Kollekte in allen Gottesdiensten, einschließlich der Vorabendmessen, hin.
- Samstag/ Sonntag, 24. / 25. November 2018: Bitte geben Sie das Kollektenergebnis bekannt und verbinden Sie dies mit einem herzlichen Wort des Dankes an die ganze Gemeinde.

**Informationen und Kontakt für die Nachbestellung:**
Weitere Informationen und Materialien finden Sie auf www.bonifatiuswerk.de. Bestellungen richten Sie bitte per Mail an bestellungen@bonifatiuswerk.de, telefonisch an 05251 2996-94 oder per Fax an 05251 2996-88.

### Nr. 135 Kollekte in den Allerseelen-Gottesdiensten am Freitag, dem 2. November 2018

Die Kollekte in den Allerseelen-Gottesdiensten dient der Unterstützung der Priesterausbildung (Diözesan- und Ordenspriester) in Mittel-, Ost- und Südosteuropa. Für den Wiederaufbau der Kirche in den ehemals kommunistischen Ländern ist die Priesterausbildung weiterhin sehr wichtig.

Die Kollekte wird über die Diözesen an Renovabis weitergeleitet. Wir bitten um ein empfehlendes Wort für dieses wichtige Anliegen. Ein Plakat wird von Renovabis direkt verschickt bzw. kann dort angefordert werden (Adresse siehe unten).

Die Kollekten-Gelder sollen (so bald wie möglich) mit dem Vermerk „Allerseelen-Kollekte 2018“ überwiesen werden an das **Erzbischöfliche Ordinariat Berlin, Pax-Bank Köln, IBAN: DE54 3706 0193 6000 1000 20, BIC: GENODED1PAX.** Die Bistumskasse leitet die Beträge an Renovabis weiter.

Der Generalvikar

**Nähere Auskünfte:**
Solidaritätsaktion Renovabis
Kardinal-Döpfner-Haus, Domberg 27, 85354 Freising
Tel.: 08161 5309-53 oder -49
Fax: 08161 5309-44
E-Mail: info@renovabis.de
Internet: www.renovabis.de

### Nr. 136 Kollektenplan 2019

Der Kollektenplan wird demnächst allen Pfarreien und Einrichtungen als Excel-Datei zugeschickt.
Die Überweisung der Kollekten erfolgt direkt an das Erzbischöfliche Ordinariat; beachte Teil B.

**A Sonn- und Feiertagskollekten**

| | | | | Kollekten-Nr. |
|---|---|---|---|---|
| Neujahr | Di | 01.01. | Weltfriedenstag: Für das Maximilian-Kolbe-Werk | 02 |
| Epiphanie | So | 06.01. | Sternsinger | 35 |
| Taufe des Herrn | So | 13.01. | Für afrikanische Katechisten | 03 |
| | So | 20.01. | Familiensonntag: für die Familienarbeit der Kirche | 05 |
| | So | 27.01. | Bibelsonntag: Für die Bibelarbeit in der eigenen Gemeinde | |
| | | | | |
| Darstellung d. Herrn | Sa | 02.02. | frei | |
| | So | 03.02. | frei | |
| | So | 10.02. | frei | |
| | So | 17.02. | frei | |
| | So | 24.02. | Für unsere katholischen Schulen (Frühjahrskollekte) | 04 |
| | | | | |
| | So | 03.03. | Zur Förderung der Caritasarbeit | * |
| Aschermittwoch | Mi | 06.03. | frei | |
| 1. Fastensonntag | So | 10.03. | frei | |
| 2. Fastensonntag | So | 17.03. | Für die katholischen Kindertagesstätten | ** |
| 3. Fastensonntag | So | 24.03. | frei | |
| 4. Fastensonntag | So | 31.03. | frei | |
| | | | | |
| 5. Fastensonntag | So | 07.04. | MISEREOR Fastenopfer gegen Hunger und Krankheit in der Welt | 08 |
| Palmsonntag | So | 14.04. | Kollekte für das heilige Land | 10 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Karfreitag | Fr | 19.04. | frei / ggf. Kollektenempfehlung des EBO ca. 14 Tage vorher | |
| Ostersonntag | So | 21.04. | frei | |
| Ostermontag | Mo | 22.04. | frei | |
| Weißer Sonntag (So d. göttl. Barmherzigkeit) | So | 28.04. | frei / es sei denn B 1. (a) | 24 |
| | | | | |
| | So | 05.05. | "Pro Vita"-Kollekte für in Not und Ausweglosigkeit geratene werdende Mütter | *** |
| | So | 12.05. | frei | |
| | So | 19.05. | frei | |
| | So | 26.05. | frei | |
| Christi Himmelfahrt | Do | 30.05. | frei | |
| | | | | |
| | So | 02.06. | Zur Förderung der Caritasarbeit | * |
| Pfingstsonntag | So | 09.06. | RENOVABIS zur Linderung der Not der Menschen in Ost- und Südosteuropa | 11 |
| Pfingstmontag | Mo | 10.06. | frei | |
| Dreifaltigkeit | So | 16.06. | frei | |
| Fronleichnam | Do | 20.06. | frei | |
| | So | 23.06. | Für die katholischen Kindertagesstätten | ** |
| Herz Jesu Fest | Fr | 28.06. | frei | |
| Peter und Paul | Sa | 29.06. | Für die Aufgaben des Hl. Vaters - "Peterspfennig" (oder Sonntag danach) | 14 |
| | So | 30.06. | frei | |
| | | | | |
| | So | 07.07. | frei | |
| | So | 14.07. | frei | |
| | So | 21.07. | frei | |
| | So | 28.07. | frei | |
| | | | | |
| | So | 04.08. | frei | |
| | So | 11.08. | frei | |
| Aufnahme Mariens in den Himmel | Do | 15.08. | frei | |
| | So | 18.08. | Für den katholischen Religionsunterricht an öffentlichen Schulen | 18 |
| | So | 25.08. | Für weltkirchliche Aufgaben des Erzbistums Berlin | 16 |
| | So | 01.09. | frei | |
| | So | 08.09. | Mediensonntag: Für die Arbeit der Kirche in Fernsehen, Hörfunk, Presse, Video | 17 |
| Kreuzerhöhung | Sa | 14.09. | frei | |
| | So | 15.09. | frei | |
| | So | 22.09. | Caritassonntag: zur Förderung der Caritasarbeit | * |
| | So | 29.09. | frei | |
| | | | | |
| | So | 06.10. | frei | |
| | So | 13.10. | Für die Sanierung der St. Hedwigs-Kathedrale | 21 |
| | So | 20.10. | frei | |
| | So | 27.10. | Weltmissionssonntag: MISSIO-Kollekte | 19 |
| | | | | |
| Allerheiligen | Fr | 01.11. | frei | |
| Allerseelen | Sa | 02.11. | Für die Priesterausbildung in Mittel- und Osteuropa | 20 |
| | So | 03.11. | Für unsere katholischen Schulen (Herbstkollekte) | 15 |
| | Di | 05.11. | Bernhard-Lichtenberg-Kollekte | 31 |
| | So | 10.11. | frei | |
| | So | 17.11. | Diaspora-Sonntag: Für das Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken | 13 |
| Christkönig | So | 24.11. | frei | |
| | | | | |
| 1. Advent | So | 01.12. | Für familienlose Kinder und Waisenkinder | ** |
| 2. Advent | So | 08.12. | frei | |
| 3. Advent | So | 15.12. | Zur Förderung der Caritasarbeit | * |
| 4. Advent | So | 22.12. | frei | |
| Heiligabend | Di | 24.12. | in der Christmette: Sammlung für ADVENIAT | 22 |
| Weihnachten | Mi | 25.12. | ADVENIAT-Opfer für die Kirche in Lateinamerika | 22 |
| 2. Weihnachtstag | Do | 26.12. | frei | |
| Heilige Familie | So | 29.12. | frei | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Silvester | Di | 31.12. | In Vorabendmesse für Neujahr: Für das Maximilian-Kolbe-Werk | 02 |
| | | | | |
| Neujahr | Mi | 01.01. | Weltfriedenstag: Für das Maximilian-Kolbe-Werk | 02 |

**B Kollekten und Sammlungen bei besonderen Anlässen (an EBO abzuführen)**

1. Für das Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken und Diaspora-Kinderhilfe werden zwei besondere Sammlungen erbeten

   a) das Diasporaopfer der Kommunionkinder bei der Messfeier am Erstkommuniontag (Inhalt der Opfertüte) 24
   b) das Diasporaopfer der Firmlinge bei der Spendung der Firmung (Inhalt der Opfertüte) 25

2. Für das Päpstliche Missionswerk der Kinder in Deutschland soll das Opfer für die Weltmission in einem Kindergottesdienst zwischen Weihnachten 2018 und Erscheinung des Herrn 2019 eingesammelt werden. 26

3. Das Fastenopfer der Kinder für die Aufgaben von MISEREOR wird in der Zeit vom 1. bis zum 5. Fastensonntag in besonderen Opferkästen eingesammelt. 27

4. Das Fastenalmosen der Erwachsenen (MISEREOR-Opfer) wird außer durch die Kollekte am 5. Fastensonntag auch durch einen eigenen Opferstock eingesammelt, der vom Aschermittwoch bis zum Palmsonntag aufgestellt wird. 08

5. Die am Palmsonntag erbetene Kollekte für das Heilige Land dient zur Finanzierung sozialer Aufgaben. 10

6. Die am 5. November erbetene Bernhard Lichtenberg-Kollekte dient u.a. für die Durchführung des zweistufigen Heiligsprechungsverfahrens in Berlin und Rom sowie für die Veranstaltung der jährlichen Bernhard-Lichtenberg-Wallfahrt. 31

7. Ein Opfer für die katholischen Schulen wird durchgängig in einem Opferstock eingesammelt. 15

**C Kollekten und Sammlungen während des Jahres (an EBO abzuführen)**

**Kollekten-Nr.**
08 Brüderlich teilen (Misereor - in einigen Gemeinden noch üblich)
19 Beitrag MISSIO
22 Adveniat-Opferstock
26 Beitrag PMK (Päpstliches Missionswerk der Kinder)
29 Päpstliches Hilfswerk (PHW) / Priesterausbildung / Päpstliche Werk für geistliche Berufe / Binationen
33 Bonifatius-Verein
34 Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken und Diaspora-Kinderhilfe

Bei weiteren Kollekten bitten wir nur um Angabe des Zweckes.

**Für das Einsammeln und die Ablieferung der Kollekten gilt folgendes:**

1. Die oben genannten Kollekten sind vorher anzukündigen, zu erläutern und an den festgesetzten Terminen zu halten. Die Kollekten sind in allen heiligen Messen zu halten.

2. Der Ertrag der Kollekten ist - wenn es nicht in einzelnen Fällen anders angeordnet ist - ungekürzt abzuliefern, denn die von den Gläubigen für einen bestimmten Zweck gespendeten Gelder werden von den Kirchengemeinden nur treuhänderisch verwaltet.

3. Es wird gebeten, bei der Überweisung der Diözesankollekten auf dem Überweisungsträger die Kollektennummer und die Kennzahl der Kirchengemeinde anzugeben (s. Amtsblätter Nr. 11 vom 1.11.1996 und Nr. 12 vom 1.12.1996). **Bitte überweisen Sie bis zum 15. des folgenden Monats**, bei Opferstöcken und sonstigen Kollekten, besonders denen, die unter C angegeben sind, vierteljährlich.

   Alle Kollekten, Opferstöcke, Binationen und sonstige Kollekten überweisen Sie bitte ausschließlich auf das **Konto Erzbistum Berlin - Sonderkonto Kollekten -: Pax-Bank Köln, IBAN: DE54 3706 0193 6000 1000 20, BIC: GENODED1PAX**. Kollekten, die in Filial-, Anstalts- und Klosterkirchen mit öffentlichem oder halböffentlichem Gottesdienst abgehalten werden, bitten wir, an die nächstgelegene katholische Pfarrgemeinde zwecks Überweisung zu übergeben.

**4. Besondere Regeln für folgende Kollekten:**

a) Aus gegebenem Anlass weisen wir darauf hin, dass die mit einem * besonders gekennzeichneten vier Caritas-Kollekten zu zwei Dritteln an den Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V., Darlehnskasse Münster, IBAN: DE49 4006 0265 0004 0900 90, BIC: GENODEM1DKM, abzuliefern sind.

b) Die Kollekten für familienlose Kinder und Waisenkinder (**) werden in voller Höhe direkt an den Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. (s.o.) überwiesen.

c) Die Kollekten für die Kindertagesstätten (**) werden in voller Höhe direkt an den Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V., Darlehnskasse Münster, IBAN: DE58 4006 0265 0004 0900 25, BIC: GENODEM1DKM, überwiesen.

d) Die Kollekte für „Pro-Vita“ (***) wird ebenfalls in voller Höhe direkt an den Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V., Sonderkonto Pro Vita (Darlehenskasse Münster, IBAN: DE49 4006 0265 0004 0900 90, BIC: GENODEM1DKM) überwiesen.

Berlin, den 22.06.2018

Pater Manfred Kollig SSCC
Generalvikar

**Nr. 137 Inkraftsetzung der Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von Suchtgefahren und für den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Erzbistum Berlin**

Das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin und die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen haben am 13.09.2018 die Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von Suchtgefahren und für den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Erzbistum Berlin geschlossen. Der Wortlaut der Dienstvereinbarung ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblatts.

Hiermit setze ich die vorbezeichnete Dienstvereinbarung vom 13.09.2018 für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 17.09.2018
GV 00326/2018
GÜ/ad
Siegel

P. Manfred Kollig SSCC
Generalvikar

**Nr. 138 Ordnung über die Lehrverpflichtung an der KHSB (Lehrverpflichtungsordnung – LVO-KHSB)**

Nach eingehender Beratung in den Gremien der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) wird die im Mitteilungsblatt Nr. 03-2018 der KHSB veröffentlichte Ordnung über die Lehrverpflichtung an der KHSB (LVO-KHSB)‘ mit Wirkung vom 1. Oktober 2018 in Kraft gesetzt. Die Ordnung kann in der Hochschule, Köpenicker Allee 39-57, 10318 Berlin, oder beim Bevollmächtigten des Trägers (Erzbischöfliches Ordinariat Berlin, Dezernat IV/4, Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin) eingesehen oder angefordert werden.

**Nr. 139 Jahresthema „Gott - mitten ins Leben“**

Der Bereich Kirchenentwicklung des Erzbischöflichen Ordinariats schlägt für das kommende Kirchenjahr 2018/2019 das Jahresthema „Gott – mitten ins Leben“ für die inhaltliche Arbeit im Erzbistum sowie in den Pfarreien, Verbänden, Gemeinschaften, Einrichtungen und Gremien vor.

Mit der Gottesfrage wird eine Thematik aufgegriffen, die für das kirchliche Leben von zentraler Bedeutung ist: Wie können wir heute Menschen mit Gott in Berührung bringen? Welche Wege gibt es, Fragenden und Suchenden einen Glaubenshorizont zu eröffnen? Wie ist der Dialog mit Menschen in unserem Lebensumfeld möglich, für die die Frage nach Gott kein Thema mehr ist oder noch nie war?

**Materialien und Veranstaltungen:**

**1. „Gott – mitten ins Leben“ - Heft zur Gottesfrage**
In dem Heft wird die Frage nach Gott in einer sehr elementaren Weise aufgegriffen. Das Heft ist nicht nur zum Lesen im innerkirchlichen Bereich gedacht, sondern auch zum Weitergeben: in die Arztpraxis, in die Bäckerei, in die Kita oder in die Schule. Wir begleiten das Heft online unter www.erzbistumberlin.de/gott-mitteninsleben bzw. mit dem „Hashtag“ #gott #mitteninsleben auch in den sozialen Netzwerken, ein Mail-Rückkanal wird auch unter gott-mitteninsleben @erzbistumberlin.de vorhanden sein.

Nutzen Sie dieses Heft für die Weitergabe des Glaubens – im buchstäblichen Sinn. Ansichtsexemplare erhalten Sie zeitnah nach Erscheinen. Weitere Exemplare des Heftes zum Advent können dann online bestellt werden.

**2. „Gott kommt – mitten ins Leben“ - Geschenkpapier mit der weihnachtlichen Botschaft**
Ein Wimmelbild lädt augenzwinkernd ein, die Protagonisten der Weihnachtsgeschichte zu entdecken. Gott schenkt uns seinen Sohn. Als Beschenkte wollen wir etwas weiter schenken, das Geschenkpapier erläutert den Grund unseres weihnachtlichen Schenkens. Hintergründe sowie Ideen, was Sie mit dem Geschenkpapier anfangen können sind auch unter www.erzbistumberlin.de/gott-mitteninsleben zu finden.

**3. Veranstaltung zur Gottesfrage**
Am Samstag, 15. Juni 2019 fragen wir nach, ob und wie wir Gott wirklich „mitten ins Leben“ gebracht haben. Wie werden unseren Ansatz analysieren, reflektieren und überlegen, ob und wie der eingeschlagene Weg weitergegangen werden kann.

**4. Lobpreis-Event**
Manche finden ihren Weg zu Gott über die Musik. Für Samstag, 26. Oktober 2019 ist ein sog. „Lobpreis-Event“ unter dem Arbeitstitel „Love United“ geplant, das derzeit ökumenisch vorbereitet wird.

Das Jahresthema wird uns auch bei weiteren Bistumsgottesdiensten und –Veranstaltungen begleiten. Wir hoffen, dass unser Motto „Gott – mitten ins Leben“ in vielfältigen Aktionen und Formaten aufgenommen und in Publikationen und Pfarrnachrichten darüber berichtet wird. Für die Aushänge in Kirchen und Einrichtungen werden Plakate zur Verfügung gestellt.

Berlin, 11. September 2018

P. Manfred Kollig SSCC
Generalvikar

**Nr. 140 Wahl der Vertreter der Mitarbeiter in der Regional-KODA Nord-Ost**

Der Wahlvorstand zur Wahl der Vertreter der Mitarbeiter in der Regional-KODA Nord-Ost hat sich am 10.09.2018 konstituiert und gemäß § 2 (3) der Wahlordnung folgende Termine festgelegt:

**23.10.2018, 12.00 Uhr:**
Zeitpunkt, bis zu dem die Wahlvorschläge nach § 5 und das Wählerverzeichnis nach § 6 der Wahlordnung dem Wahlvorstand zugegangen sein müssen.

**04.12.2018, 12.00 Uhr:**
Zeitpunkt, bis zu dem die Stimmzettel nach § 8 (3) der Wahlordnung bei dem Wahlvorstand eingegangen sein müssen.

Cornelia Blum
Vorsitzende des Wahlvorstands
zur Wahl der Vertreter der Mitarbeiter
in der Regional-KODA Nord-Ost
c/o Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Niederwallstraße 8-9
10117 Berlin

**Hinweis:**
Die Ordnung der Regional-KODA Nord-Ost und die Wahlordnung wur-den im Amtsblatt Januar 2018 abgedruckt (siehe ABL. 1/2018, Nr. 3, Nr. 4, Anlagen, S. 2).

**Nr. 141 Zählung der sonntäglichen Gottesdienstteilnehmerlnnen am 11. November 2018**

Laut Beschluss der Deutschen Bischofskonferenz sollen für die Zwecke der kirchlichen Statistik Deutschlands die Gottesdienstteilnehmerinnen und -teilnehmer einheitlich am zweiten Sonntag im November (11. November 2018) gezählt werden. Zu zählen sind alle Personen, die an den sonntäglichen hll. Messen (einschließlich Vorabendmesse und Gottesdienste in ausländischer Sprache) teilnehmen. Mitzuzählen sind auch die Besucher der Wort- und Kommuniongottesdienste, die anstelle einer Eucharistiefeier gehalten werden. Zu den Gottesdienstteilnehmer(inne)n zählen auch die Angehörigen anderer Pfarreien (z.B. Wallfahrer, Seminarteilnehmer, Touristen und Besuchsreisende).

Das Ergebnis dieser Zählung ist am Jahresende in den Erhebungsbogen der kirchlichen Statistik für das Jahr 2018 unter der Rubrik „Gottesdienstteilnehmer am zweiten Sonntag im November“ einzutragen.

Die Daten für die einzelnen Gottesdienststandorte sind im Zusatzbogen zur Statistik zu erfassen.

**Nr. 142 Korrektur des Beschlusses 2/2018 der Regional-KODA Nord-Ost vom 21.06.2018, Anlage zum ABl. 9/2018**

Im Beschluss 2/2018 der Regional-KODA Nord-Ost wird der Fehler in der Fußnotennummerierung wie folgt korrigiert:

Die Fußnoten 18 - 30 im Abschnitt „III. Neufassung der Anlage 12 zur DVO“ werden zu Fußnote 1 - 13.

Berlin, den 18.09.2018
GÜ/ad

**Nr. 143 Personalia**

Die Rubrik 143 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 143 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 143 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

**Nr. 144 Änderungen im Schematismus**

Die Rubrik 144 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 144 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

## Kirchliche Mitteilungen

### Nr. 145 Stellenausschreibung einer/s Schulleiterin / Schulleiters für die Katholische Schule Sankt Mauritius / Grundschule

Das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin sucht zum 1. Februar 2019 eine/n Schulleiterin / Schulleiter für die Katholische Schule Sankt Mauritius / Grundschule, Schulze-Boysen-Str. 28 in 10365 Berlin.

Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten umfassen neben der Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen:

- mehrjährige Erfahrung und Profilierung im Grundschulbereich
- ausgeprägte Fähigkeiten im Bereich Organisation und Verwaltung
- konstruktive Zusammenarbeit mit dem Schulträger, der Schulgemeinschaft und der Kirchengemeinde zur Weiterentwicklung des pädagogischen und pastoralen Profils der Schule
- enge Zusammenarbeit mit den gesellschaftlichen und staatlichen Institutionen im Schulumfeld
- gute Kenntnisse im staatlichen Schulrecht / Schulrecht des Erzbistums Berlin
- die aktive Mitgliedschaft in der katholischen Kirche
- besondere Leitungs- und Personalführungskompetenz
- sicheres und professionelles Auftreten, eine überzeugende Kommunikationsfähigkeit und gute Menschenkenntnis
- ein hohes Maß an Engagement, Flexibilität und Entscheidungsfreude
- eine strukturierte Arbeitsweise mit der Fähigkeit zur Akzentuierung sowie Priorisierung komplexer Aufgaben

Ihre **Bewerbung** richten Sie bitte **bis zum 15. Oktober 2018** unter der Angabe der **Ausschreibungsnummer 2018/IV/53** per E-Mail als PDF (möglichst eine Datei) an:

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Dezernat I Personal - Christian Schärtl
Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin
030 32684-119
bewerbung@erzbistumberlin.de

### Nr. 146 Stellenausschreibung einer/s Schulleiterin / Schulleiters für die Katholische Schule Liebfrauen (staatlich anerkanntes Gymnasium)

Das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin sucht zum 1. August 2019 eine/n Schulleiterin / Schulleiter für die Katholische Schule Liebfrauen (staatlich anerkanntes Gymnasium) Ahornallee 33 in 14050 Berlin

Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten umfassen neben der Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen:

- mehrjährige Erfahrung und Profilierung im kirchlichen oder staatlichen Schuldienst in der Sekundarstufe I/II
- den Willen und die Bereitschaft zur kooperativen Leitung und Vertretung der Schule in enger Abstimmung mit dem Schulleitungsteam
- die konstruktive Zusammenarbeit mit dem Schulträger, der Schulgemeinschaft und der Kirchengemeinde zur Weiterentwicklung des pädagogischen und pastoralen Profils der Schule
- ausgeprägte Fähigkeiten im Bereich Organisation und Verwaltung sowie eine strukturierte Arbeitsweise
- gute Kenntnisse im staatlichen Schulrecht / Schulrecht des Erzbistums Berlin
- volle Übereinstimmung mit der Erziehungskonzeption des Schulträgers
- die aktive Mitgliedschaft in der katholischen Kirche
- besondere Leitungs- und Personalführungskompetenz
- sicheres und professionelles Auftreten, eine überzeugende Kommunikationsfähigkeit und gute Menschenkenntnis
- ein hohes Maß an Engagement, Flexibilität, Belastbarkeit und Entscheidungsfreude

Es handelt sich um ein Beförderungsamt, das mit der Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis vergeben werden kann.

Ihre **Bewerbung** richten Sie bitte **bis zum 31. Oktober 2018** unter der Angabe der **Ausschreibungsnummer 2018/IV/54** per E-Mail als PDF (möglichst eine Datei) an:

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Dezernat I Personal - Christian Schärtl
Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin
030 32684-119
bewerbung@erzbistumberlin.de

**Nr. 147 Exerzitien für Priester, Diakone und Ordensleute**

„Die Macht des göttlichen Wortes – die Macht menschlicher Worte“

Der Rahmen: „Als Christen muss es uns an einer Kultur des Wortes besonders gelegen sein, berufen wir uns doch auf den, der als Wort Gottes sich in diese Welt eingefleischt hat. Wenn wir uns in den Exerzitien mit der „Macht des Wortes“ auseinandersetzen, tun wir dies im Blick auf Gott staunend und lernend, im Blick auf uns selbstkritisch.“

Begleitung: P. Dr. Martin Leitgöb, CSsR, den Seelsorger der Deutschsprachigen Katholischen Pfarrei Prag

Zielgruppe: Priester, Diakone, Ordensleute

Termin: 18.-22. November 2018

Beginn: 18.00 Uhr Ende: 13.00 Uhr

Kosten: 275,00 €
(Unterkunft/Verpflegung im EZ/Du/WC inkl. Kursgebühr)

Anmeldung: bis zum 01.11.2018 an Sudetendeutsches Priesterwerk e.V. Heßstr. 24 80799 München

Tel.: 089 272942-14
E-Mail: zentrale@sud-pw.de
Internet: www.sud-pw.de

Ort: Bildungshaus Kloster Schwarzenberg Klosterdorf 1 91443 Scheinfeld

Tel.: 09162 92889-0
Fax: 09162 92889-90
E-Mail: info@kloster-schwarzenberg.de
Internet: www.kloster-schwarzenberg.de

Bitte überweisen Sie den Teilnehmerbeitrag bis zum 01.11.2018 auf unsere Bankverbindung:

IBAN: DE26 7509 0300 0000 1526 25 und BIC GENODEF1M05 bei der Ligabank eG

Anreisebeschreibung:

Mit der Deutschen Bahn:

Benutzer der Bundesbahn fahren bis Markt Bibart (Bahnhof) und von dort mit dem Bus (ca. 6 km) nach Scheinfeld. Von dort aus sind es noch ca. 300 m den Berg hoch zum Kloster. Nach rechtzeitiger Vereinbarung können wir Sie auch mit dem PKW direkt vom Bahnhof Markt Bibart abholen.

Mit dem PKW:

Adresse (für das Navigationsgerät): Bildungshaus Kloster Schwarzenberg, Klosterdorf 1, 91443 Scheinfeld

Autofahrer, die aus der Richtung Würzburg kommen und auf der B 8 in Richtung Nürnberg fahren, biegen in Markt Bibart links nach Scheinfeld ab. In Scheinfeld dann den Berg hoch, am Schloss Schwarzenberg vorbei und nach ca. 150 m rechts in das Kloster abbiegen. Wer auf der A 3 aus der Richtung Würzburg oder Nürnberg kommt, verlässt diese am besten bei Schlüsselfeld und fährt dann über Breitenlohe, Markt Taschendorf, Frankfurt und Kornhöfstadt zum Kloster Schwarzenberg.

Erzbischöfliches Ordinariat: Pater Manfred Kollig SSCC, Generalvikar
Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Druck: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin

# Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von Suchtgefahren und für den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Erzbistum Berlin

**Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von Suchtgefahren und für den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Erzbistum Berlin**

Zwischen dem Erzbischöflichen Ordinariat Berlin
Niederwallstraße 8-9
10117 Berlin

sowie dem Metropolitankapitel bei St. Hedwig
Hinter der Katholischen Kirche 3
10117 Berlin

- Dienstgeber -

und den Mitarbeitervertretungen

1. der Mitarbeiter des Erzbischöflichen Ordinariats Berlins,
2. der Mitarbeiter an den katholischen Schulen,
3. der Lehrkräfte für katholische Religionslehre,
4. der Mitarbeiter der Begegnungs- und Familienferienstätte St. Otto Zinnowitz sowie
5. der Sondervertretung für die Berufsgruppen der Pastoral- und Gemeindereferentinnen und –referenten

- Mitarbeitervertretungen -

wird auf der Grundlage der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin (MAVO) gemäß § 38 Absatz 1 Nummer 12 folgende Dienstvereinbarung geschlossen.

**Inhalt**


1. Vorbemerkungen
2. Geltungsbereich
3. Ziele der Dienstvereinbarung
4. Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Fünf-Stufen-Plan)
5. Die Mitbetroffenheit des sozialen Umfelds (Co-Verhalten)
6. Regelungen zum Umgang mit Suchtmitteln und zur Wahrung der Arbeitssicherheit
7. Bistumsinterne Ansprechpersonen bei Suchtfragen
8. Schlussbestimmungen


## 1. Vorbemerkungen

1.1 Suchtmittelabhängigkeit ist eine chronische Erkrankung, die durch übermäßigen Gebrauch eines Suchtmittels hervorgerufen wird, mit Kontrollverlust einhergeht und körperliche, psychische und soziale Schäden nach sich zieht. Sie ist unheilbar und begleitet den Kranken sein Leben lang. Die Suchterkrankung kann tödlich verlaufen, wenn sie nicht behandelt wird, kann aber bei richtiger Behandlung aufgehalten und in ihren Auswirkungen zum Stillstand gebracht werden.

1.2 Man unterscheidet stoffgebundene Suchterkrankungen, die durch Drogen und missbräuchlich verwendete Suchtstoffe wie Nikotin, Alkohol und Medikamente hervorgerufen werden, von stoffungebundenen Suchterkrankungen wie die Internetsucht, Spielsucht und Arbeitssucht. Typische Kennzeichen einer Suchterkrankung sind ein beharrliches Leugnen und Verschleiern sowie eine fehlende Krankheitseinsicht der betroffenen Person. Rückfälle gehören zum normalen Krankheitsbild und müssen entsprechend behandelt werden.

1.3 Suchtmittelabhängigkeit ist in allen gesellschaftlichen Schichten anzutreffen, unabhängig von Alter, Familienstand, Position, Aufgabe und Religiosität.

1.4 Bei der Abhängigkeitserkrankung haben nur die Betroffenen selbst die Möglichkeit, die Entwicklung zu stoppen. Da jedoch der Kontrollverlust, der ein wesentliches Symptom der Erkrankung ist, dies zumeist verhindert, benötigen Betroffene in der Regel Unterstützung, um die Abhängigkeitsentwicklung aufzuhalten. Es hat sich gezeigt, dass vor allem die rechtzeitige
Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen verbunden mit Hilfsangeboten zur Abstinenz von Abhängigen führen kann.

1.5 Jede Suchterkrankung bedarf einer ambulanten oder stationären Behandlung im Therapieverbund, einer Beratung oder des regelmäßigen Besuchs einer Selbsthilfegruppe. Von einer Suchterkrankung betroffene Personen, die sich bemühen, abstinent zu leben, bedürfen der besonderen Unterstützung ihrer Vorgesetzten.

1.6 Aufgrund von Suchtmittelkonsum auffällig zu werden bedeutet nicht zwangsläufig, bereits suchtmittelabhängig zu sein. Eine frühzeitige dienstliche Intervention soll in diesem Fall dazu führen, dass gefährdete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig Unterstützung und Hilfe in Anspruch nehmen, um einer Abhängigkeitsentwicklung vorzubeugen.

1.7 Die Verhütung von Suchterkrankungen und Hilfestellungen zu deren Behandlung gehören in besonderem Maße zur Fürsorgepflicht des Dienstgebers. Vorgesetzte sind verpflichtet, die in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Regeln zu beachten und die festgelegten Maßnahmen umzusetzen. Sie haben bei der Umsetzung dieser herausfordernden Aufgabe einen Anspruch auf unterstützende fachkundige Beratung und Begleitung und sind angehalten, an entsprechenden Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

1.8 Der Missbrauch von Suchtmitteln im privaten Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Gegenstand dieser Dienstvereinbarung, wenn er die Einhaltung der dienstlichen Pflichten beeinträchtigt.

## 2. Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erzbistum Berlin, die beim Erzbischöflichen Ordinariat oder beim Metropolitankapitel angestellt sind.

## 3. Ziele der Dienstvereinbarung

Die Dienstvereinbarung soll

- auf die Suchtproblematik am Arbeitsplatz hinweisen
- als Handlungsanweisung für die Dienstvorgesetzten gelten
- die innerdienstlichen Maßnahmen zur Vorbeugung von Suchtgefahren und den Umgang mit Problemen und Konflikten regeln, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln entstehen
- die Arbeitssicherheit erhöhen
- die Betroffenen vor Diskriminierung schützen
- die Motivation der Betroffenen wecken, einen entsprechenden Unterstützungs- und Behandlungsweg einzuschlagen
- verdeutlichen, dass frühzeitiges und konsequentes Eingreifen die Betroffenen dabei unterstützen kann, die Abhängigkeitsentwicklung zu stoppen und sich so eine berufliche Perspektive zu sichern
- an das Umfeld appellieren, bei der Begrenzung der negativen Folgen der Suchterkrankung mitzuwirken und nicht in einem sogenannten Co-Verhalten zu verharren
- eine Gleichbehandlung aller Betroffenen durch ein einheitliches Handlungskonzept sichern.

## 4. Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Fünf-Stufen-Plan)

Das Vorgehen beinhaltet das Zusammenwirken von persönlicher Ansprache, konkreten Hilfsangeboten, Auflagen und Folgemaßnahmen, auch disziplinar- bzw. arbeitsrechtlicher Art, und entwickelt sich in fünf Stufen:

### 4.1 Erstes vertrauliches Gespräch (Stufe 1)

Wird bei einer Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter wiederholt eine Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen Pflichten festgestellt, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen, führt die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte unverzüglich ein erstes vertrauliches Gespräch mit der betroffenen Person. Die betroffene Person kann die Mitarbeitervertretung oder eine andere Vertrauensperson hinzuziehen. Es wird empfohlen, in Vorbereitung dieses Gesprächs die irritierenden Vorfälle mit Datum und Beschreibung des beobachteten Verhaltens schriftlich zu dokumentieren und eine entsprechende Fachkraft zur Beratung zu konsultieren.

Inhalte dieses Gesprächs:

- die konkreten, möglichst mit Ort, Datum und Uhrzeit dokumentierten Fehl- bzw. Minderleistungen (z.B. Fehlzeiten, unentschuldigtes Fernbleiben, aggressives Verhalten, nachlassende Leistungen)
- der vermutete Zusammenhang mit Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten
- Aufzeigen konkreter Erwartungen an ein zu veränderndes Arbeits- und/oder Sozialverhalten
- Empfehlung, sich wegen eines Beratungsgesprächs an eine bistumsinterne Ansprechperson für Suchtfragen bzw. an eine öffentliche Beratungsstelle für Suchtgefährdete und -kranke zu wenden, Information über konkrete Anlaufstellen
- Hinweis auf den jetzt erfolgten Einstieg in den Fünf-Stufen-Plan, der einhergeht mit einer verstärkten Beobachtung des Arbeitsverhaltens und der Arbeitsleistung der betroffenen Person durch die bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten
- Erläuterung der weiteren im Fünf-Stufen-Plan vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen bei fortdauernden Auffälligkeiten
- Hinweis auf die Möglichkeit für die betroffene Person, die Mitarbeitervertretung oder eine andere Vertrauensperson hinzuzuziehen
- Vereinbarung eines zweiten Gesprächs nach zwei Monaten und eines dritten Gesprächs nach vier Monaten
- Information darüber, dass die Inhalte des Gesprächs vertraulich behandelt und nicht weitergegeben werden

Von der bzw. dem unmittelbaren Vorgesetzten wird ein Gesprächsprotokoll erstellt, das von beiden Seiten gegengezeichnet und an einem für Dritte unzugänglichen Ort aufbewahrt wird.

Bei den Folgegesprächen nach zwei und vier Monaten gibt die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte der betroffenen Person Rückmeldungen über die Einschätzung des Arbeitsverhaltens seit dem ersten Gespräch. Wenn keine weiteren Vorkommnisse zutage treten, die einen Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen, wird die Gesprächsfolge nach dem dritten Gespräch beendet. Die entsprechenden Aufzeichnungen werden nach zwei Jahren vernichtet.

### 4.2 Gespräch mit Erteilung bestimmter Auflagen (Stufe 2)

Bei erneuter Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen, führt die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte zusammen mit der betroffenen Person unter Hinzuziehung einer bistumsinternen Ansprechperson für Suchtfragen ein weiteres Gespräch, zu dem die Beteiligten schriftlich eingeladen werden. Die betroffene Person kann die Mitarbeitervertretung oder eine andere Vertrauensperson hinzuziehen.

Inhalte dieses Gesprächs:

- Information über die Weiterleitung des Protokolls dieses Gesprächs an die Leitung des Dezernats Personal und eine entsprechende Mitteilung an die zuständige Dezernatsleitung
- die zusammengestellten konkreten Fakten der erneuten Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten (Fehl- bzw. Minderleistungen mit Ort, Datum und Uhrzeit)
- dringende Empfehlung, eine anerkannte Beratungsstelle für Suchtkranke und –gefährdete aufzusuchen

- Erteilung bestimmter Auflagen zur Verhaltensänderung (z. B. Punktnüchternheit, Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bereits ab dem ersten Krankheitstag, persönliche Krankmeldung beim unmittelbaren Vorgesetzten, keine nachträglichen Urlaubstage, konkret benannte Frist für Urlaubsbeantragung, Absprache zur Pünktlichkeit)
- Erläuterung der weiteren im Fünf-Stufen-Plan vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen
- Vereinbarung eines zweiten Gesprächs nach spätestens zwei Monaten und eines dritten Gesprächs nach vier Monaten

Das von der betroffenen Person gegengezeichnete Protokoll leitet die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte mit einer Kopie der Aufzeichnungen bezüglich der Auffälligkeiten und ggf. einer schriftlichen Stellungnahme der betroffenen Person an die Leitung des Dezernats Personal weiter, die die Aufzeichnungen im verschlossenen Umschlag (Kennzeichnung mit Datum und Leseberechtigung: Erzbischof, Generalvikar, Leitung des Dezernats Personal) in der Personalakte aufbewahrt und die zuständige Dezernatsleitung über den Sachverhalt entsprechend informiert.

Führt die Stufe zwei zu einem positiven Abschluss und gibt es innerhalb von fünf Jahren keinen Rückfall, informiert die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte die zuständige Dezernatsleitung und die Leitung des Dezernats Personal darüber. Die entsprechenden Aufzeichnungen werden vernichtet.

### 4.3 Gespräch mit schriftlicher Ermahnung und Aufzeigen weiterer Disziplinarmaßnahmen (Stufe 3)

Bei erneuter Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen bzw. bei Nichteinhaltung der erteilten Auflagen übergibt die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte das weitere Vorgehen der Leitung des Dezernats Personal und informiert die zuständige Dezernatsleitung entsprechend darüber. Ein Verantwortlicher des Dezernats Personal führt ein Gespräch mit der betroffenen Person, an dem die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte und eine bistumsinterne Ansprechperson für Suchtfragen teilnehmen. Zu diesem Gespräch kann zusätzlich der Vertrauensarzt bzw. betriebsärztliche Dienst hinzugezogen werden. Auf Wunsch der betroffenen Person ist die Mitarbeitervertretung bzw. eine andere Person ihres Vertrauens in dieses Gespräch einzubeziehen.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung mit den hinzugezogenen Fachkräften statt, in der die Gesprächsstrategie, die Zielrichtung, Unterstützungsangebote, mögliche weitere Auflagen und Konsequenzen und die Protokollführung abgestimmt werden.

Inhalte dieses Gesprächs:

- Schilderung des gesamten Ablaufs seit der ersten Auffälligkeiten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche
- Benennung der zusammengestellten konkreten Fakten der erneuten Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten (Fehl- bzw. Minderleistungen mit Ort, Datum und Uhrzeit) bzw. der Nichteinhaltung von Auflagen
- Bericht der betroffenen Person, ob und wenn ja, welche Schritte sie im Zusammenhang mit der Suchtproblematik unternommen hat
- schriftliche Ermahnung
- dringende Empfehlung, sich unverzüglich einer ambulanten oder stationären Therapie inklusive Nachsorge zu unterziehen
- Erteilung bestimmter, zeitlich terminierter Auflagen zur Verhaltensänderung (z. B. Punktnüchternheit, Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bereits ab dem ersten Krankheitstag, persönliche Krankmeldung beim unmittelbaren Vorgesetzten, keine nachträglichen Urlaubstage, konkret benannte Frist für Urlaubsbeantragung, Absprache zur Pünktlichkeit)
- ggf. Vereinbarung einer freiwilligen regelmäßigen Blutkontrolle beim Vertrauensarzt bzw. betriebsärztlichen Dienst für einen bestimmten Zeitraum
- erneute Erläuterung der weiteren im Fünf-Stufen-Plan vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen
- Festlegung eines neuen Gesprächstermins in zwei Monaten und Verständigung über die Teilnehmenden

Das von der betroffenen Person gegengezeichnete Protokoll des Gesprächs wird im verschlossenen Umschlag in der Personalakte aufbewahrt. Der Verantwortliche des Dezernats Personal informiert die zuständige Dezernatsleitung entsprechend.

### 4.4 Gespräch mit schriftlicher Abmahnung und Androhung der Kündigung (Stufe 4)

Eine erneute Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen bzw. die Nichteinhaltung der erteilten Auflagen, meldet die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte unverzüglich dem Verantwortlichen des Dezernats Personal. Dieser lädt daraufhin schriftlich zu einem weiteren Gespräch ein, an dem neben dem Verantwortlichen des Dezernats Personal und der betroffenen Person die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte und eine bistumsinterne Ansprechperson für Suchtfragen teilnehmen. Ggf. wird der Vertrauensarzt bzw. betriebsärztliche Dienst hinzugezogen. Auf Wunsch der betroffenen Person ist die Mitarbeitervertretung oder eine andere Vertrauensperson einzubeziehen.

Das Gespräch findet nach gemeinsamer Vorbereitung mit den hinzugezogenen Fachkräften statt, in der die Gesprächsstrategie, die Zielrichtung, Unterstützungsangebote, mögliche weitere Auflagen und Konsequenzen und die Protokollführung abgestimmt werden.

Inhalte dieses Gesprächs:

- Schilderung des gesamten Ablaufs seit der ersten Auffälligkeiten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche, Aufzeigen des Zusammenhangs zum Suchtmittelgebrauch bzw. zum suchtbedingten Verhalten
- Benennung der zusammengestellten konkreten Fakten der erneuten Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten (Fehl- bzw. Minderleistungen mit Ort, Datum und Uhrzeit) bzw. der Nichteinhaltung von Auflagen, Feststellung der Erfolglosigkeit der bisherigen Maßnahmen
- Bericht der betroffenen Person, ob und wenn ja, welche Schritte sie unternommen hat, um der Suchtproblematik zu begegnen
- Erteilung einer schriftlichen Abmahnung, ggf. Entzug von Aufgaben bzw. Freistellung von der Arbeit
- dringende Empfehlung, sich unverzüglich einer geeigneten Therapie zu unterziehen
- der Verantwortliche des Dezernats Personal kündigt für den Fall der weiteren Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten weitere disziplinarrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung an
- Terminvereinbarung für ein Folgegespräch nach spätestens zwei Monaten

Die entsprechenden Schriftstücke werden zusammen mit dem von der betroffenen Person unterzeichneten Protokoll des Gesprächs im verschlossenen Umschlag in der Personalakte aufbewahrt. Der Verantwortliche des Dezernats Personal informiert die zuständige Dezernatsleitung entsprechend.

### 4.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Stufe 5)

Bei erneuter Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten vermuten lassen bzw. bei Nichteinhaltung der erteilten Auflagen, kommt eine Kündigung in Betracht.

### 4.6 Abfolge der Stufen

Die Abfolge der einzelnen Stufen kann vom unmittelbaren Vorgesetzten, ab Stufe 2 in Absprache mit dem Verantwortlichen des Dezernats Personal, an jeder Stelle unterbrochen werden, wenn eine positive Verhaltensänderung zu verzeichnen ist. In diesem Fall führt der bzw. die unmittelbare Vorgesetzte bzw. der Verantwortliche des Dezernats Personal ein Jahr lang alle acht Wochen mit der betroffenen Person ein reflektierendes Gespräch, um sie in ihrem Bemühen um eine abstinente Lebensweise zu bestärken und sie nach Möglichkeit durch geeignete Vereinbarungen, Maßnahmen und Hilfsangebote am Arbeitsplatz zu unterstützen. Darüber hinausgehende regelmäßige Gespräche werden empfohlen.

### 4.7 Ausnahmeregelung

Im begründeten Einzelfall, z.B. bei schwerwiegenden Verstößen - wie eine grobe Verletzung der Aufsichtspflicht -, die unverzüglich die Stufe 4 oder 5 notwendig machen, kann von diesen Regelungen abgewichen werden.

### 4.8 Wiedereingliederung

4.8.1 In der Zeit der Wiedereingliederung in die Arbeit nach längerer diesbezüglicher Arbeitsunfähigkeit wird die betroffene Person durch den unmittelbaren Vorgesetzten begleitet und unterstützt.

4.8.2 Bei der Wiedereingliederung ist zu prüfen, ob ein Wechsel der bisherigen Dienststelle angezeigt ist. Bei einem Dienststellenwechsel ist die betroffene Person zu ermutigen, die bzw. den neuen unmittelbaren Vorgesetzten über die Suchtproblematik zu informieren. Die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte ist darüber zur Verschwiegenheit verpflichtet.

4.8.3 Der betroffenen Person wird dringend empfohlen, über eine längere Zeit geeignete Nachsorgemaßnahmen (Beratungsgespräche, Selbsthilfegruppe) in Anspruch zu nehmen.

### 4.9 Vorgehen bei einem Rückfall

Erfährt die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte von einem Rückfall, der berufliche Beeinträchtigungen nach sich zieht, hat sie bzw. er unverzüglich das Gespräch mit der betroffenen Person zu suchen. Der Fünf-Stufen-Plan beginnt unverzüglich erneut ab der dritten Stufe im Sinne einer möglichst schnellen und konsequenten Reaktion im Interesse der betroffenen Person und der dienstlichen Belange.

### 4.10 Verschwiegenheitspflicht

Alle an diesem Verfahren beteiligten Personen sind zur Verschwiegenheit und zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet. Sie haben die Schweigepflicht strikt zu wahren. Aufzeichnungen und der Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit der Suchtproblematik der betroffenen Person steht, sind in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte aufzubewahren und nach fünf Jahren zu vernichten.

## 5. Die Mitbetroffenheit des sozialen Umfelds (Co-Verhalten)

5.1 Gefährdungen durch den Gebrauch von Suchtmitteln oder durch suchtbedingte Verhaltensweisen treten nicht plötzlich auf, sondern entwickeln sich in einem längeren, meist schleichenden Prozess. Häufig nimmt das Umfeld Veränderungen früher wahr, als die betroffene Person es sich selbst eingestehen kann. Nicht selten entwickeln sich problematische Verknüpfungen zwischen den Betroffenen, den Kolleginnen und Kollegen sowie den Vorgesetzten. Das als Co-Verhalten bezeichnete Verhalten verläuft in der Regel in drei Phasen: Beschützer- oder Erklärungsphase, Kontrollphase und Anklagephase.

In der Beschützer- oder Erklärungsphase steht entschuldigendes, entlastendes, vertuschendes und bagatellisierendes Verhalten im Vordergrund.

In der Kontrollphase wird versucht, mittels Auflagen und Kontrollen das Verhalten der betroffenen Person zu beeinflussen. Somit wird ein großes Maß an Verantwortung übernommen, die die betroffene Person selbst übernehmen müsste. Rückfälle werden dabei häufig als eigene Niederlage empfunden.

In der Anklagephase entladen sich Enttäuschungen und Hilflosigkeit in Anklagen und Abwertungen gegenüber der betroffenen Person.

5.2 Das sogenannte Co- Verhalten kann zur Verlängerung des von der betroffenen Person verheimlichten Suchtproblems und für eine Verschlimmerung der Krankheit sorgen. Das Co- Verhalten verhindert, dass die betroffene Person die Wirkung ihrer Suchtproblematik und die damit verbundenen Konsequenzen in vollem Umfang erkennt, und trägt zur Selbsttäuschung der betroffenen Person bei.

5.3 Die konkrete unverzügliche Ansprache durch die bzw. den Vorgesetzten kann dagegen bereits in einem frühen Stadium den entscheidenden Anstoß für die Inanspruchnahme von Hilfen geben. Suchtgefährdete brauchen konsequente Vorgesetzte. Das Stellen der Diagnose einer Suchterkrankung liegt jedoch außerhalb des Kompetenzbereiches der Vorgesetzten.

5.4 Die Vorgesetzten sind dazu angehalten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem offenen Umgang mit der Suchtproblematik zu ermutigen und diese zu motivieren, sich bei spürbaren Beeinträchtigungen einer bzw. eines Mitarbeiters bei der Ausübung des Dienstes, die den Zusammenhang mit dem Gebrauch eines Suchtmittels oder einem suchtbedingten Verhalten vermuten lassen, an die bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten, und wenn die bzw. der Vorgesetzte selbst betroffen ist, an die bzw. den Verantwortlichen des Dezernats Personal zu wenden.

## 6. Regelungen zum Umgang mit Suchtmitteln und zur Wahrung der Arbeitssicherheit

Den Dienstvorgesetzten kommt bei der Suchtprävention und Suchthilfe eine besondere Verantwortung zu. Sie sind verpflichtet, auf die Bekanntgabe und Einhaltung folgender Regelungen zu achten.

6.1 Im Rahmen der Suchtprävention sind geeignete Maßnahmen vorzusehen, Beschäftigte auf die Gesundheits- und Unfallgefährdung durch stimmungs-, wahrnehmungs- und reaktionsverändernde Substanzen und suchtgefährdende Verhaltensweisen hinzuweisen und einen verantwortungsbewussten Umgang damit zu fördern.

6.2 Der Konsum von berauschenden Mitteln, unter anderem Alkohol, ist während der Ausübung des Dienstes und bei dienstlich begründeten Anlässen grundsätzlich untersagt.

6.3 Selbst bei besonderen Anlässen wie Adventsfeiern, Empfängen, Betriebsausflügen, Jubiläen, Geburtstagen, Namenstagen, Ein- und Ausständen sind möglichst nur alkoholfreie Getränke anzubieten. Durch Alkoholgenuss darf die Arbeitsfähigkeit in keinem Fall beeinträchtigt werden. Der Konsum hochprozentiger alkoholischer Getränke ist auch bei diesen Anlässen untersagt.

6.4 Folgen dem besonderen Anlass Tätigkeiten, in denen Sicherheitsgesichtspunkte eine besondere Rolle spielen, z. B. die dienstliche Teilnahme am Straßenverkehr oder die Betreuung Minderjähriger und besonders Schutzbedürftiger, ist der Genuss von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln untersagt. Von dieser Vorschrift ausgenommen ist die ärztlich verordnete Einnahme von Arzneimitteln aus gesundheitlichen Gründen.

6.5 Eine private Vorratshaltung von alkoholischen Getränken und anderen berauschenden Mitteln innerhalb der Diensträume ist untersagt.

6.6 Es gelten die allgemeinen Pflichten der Versicherten zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit, die in § 15 Abs. 2 und 3 der Unfallverhütungsvorschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung festgeschrieben sind:
Abs. 2: Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.
Abs. 3: Abs. 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.

6.7 Bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten, die auf eine fehlende Arbeitsfähigkeit der betroffenen Person schließen lassen, hat die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte auf Grund der Fürsorgepflicht der betroffenen Person zu verbieten, Dienstgeschäfte zu führen, ggf. einen Heimtransport bis zur Wohnungstür durch andere oder ein Taxi zu veranlassen und erforderlichenfalls eine Begleitung sicherzustellen. Die Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs oder eines Fahrrads ist zu unterbinden. Eventuell anfallende Kosten für den Heimtransport sowie der Arbeitsausfall gehen zu Lasten der betroffenen Person. Die Beurteilung, ob die betroffene Person berauscht ist und nach den gegebenen Umständen von der Dienststelle entfernt werden muss, erfolgt durch die bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten. Soweit möglich kann ein Zeuge hinzugezogen werden. Um ungerechtfertigte Maßnahmen auszuschließen, hat die betroffene Person die Möglichkeit, sich innerhalb von zwei Stunden zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen und bei Medikamenten die Eignung für die Tätigkeit ärztlich bestätigen zu lassen. Die betroffene Person ist von der bzw. dem Vorgesetzten über diese Möglichkeit zu informieren.
Nach Arbeitswiederaufnahme der betroffenen Person ist diese durch die bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten zu belehren mit dem Hinweis auf weitere Folgen im Wiederholungsfall.

6.8 Die bzw. der unmittelbare Vorgesetzte kann bei einem konkreten Verdacht des Suchtmittelmissbrauchs durch den Vertrauensarzt bzw. betriebsärztlichen Dienst feststellen lassen, ob die betroffene Person arbeitsfähig ist – allerdings nicht gegen den Willen der betroffenen Person. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die betroffene Person den Vertrauensarzt bzw. betriebsärztlichen Dienst hinsichtlich des Untersuchungsergebnisses von der Schweigepflicht entbindet. Die betroffene Person ist dazu mit einer Begleitperson zum Arzt zu bringen. Die Weigerung der betroffenen Person, sich zur Feststellung ihres Gesundheitszustandes vertrauensärztlich bzw. betriebsärztlich untersuchen zu lassen, kann auf dem Wege einer Disziplinarmaßnahme verfolgt werden.

6.9 Verweigert die betroffene Person die Vorstellung beim Vertrauensarzt bzw. betriebsärztlichen Dienst, obwohl begründete Anzeichen auf Trunkenheit oder eine andere Berauschung gegeben sind, ist sie aus Sicherheitsgründen umgehend von der Dienststelle unter Hinzuziehung eines Zeugen zu entfernen. In diesem Fall tritt als abweichende Sonderregelung zu Ziffer 6.7 eine Beweislastumkehr ein. Die betroffene Person ist bei Wiederaufnahme der Arbeit durch die bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten zu ermahnen. Diese Ermahnung ist von der bzw. dem Vorgesetzten schriftlich festzuhalten.

6.10 In Fällen, in denen die bzw. der Vorgesetzte eine unmittelbare Gefährdung der berauschten Person befürchtet, ist diese umgehend zu einem Arzt oder ggf. durch den Rettungsdienst in ein Krankenhaus bringen zu lassen. Verweigert die betroffene Person dies, hat die bzw. der Vorgesetzte entsprechende Maßnahmen zu ergreifen (z.B. Verständigung von Angehörigen mit Erlaubnis des Betroffenen, Einbeziehung der Polizei). Die Leitung des Dezernats Personal ist hiervon schriftlich in Kenntnis zu setzen. Eventuell anfallende Kosten trägt die betroffene Person.

## 7. Bistumsinterne Ansprechpersonen bei Suchtfragen

7.1 Der Dienstgeber ernennt einen oder mehrere bistumsinterne Ansprechpersonen bei Suchtfragen. Diese stehen sowohl den Vorgesetzten als auch den Betroffenen unterstützend zur Verfügung.

7.2 Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat das Recht, auch in der Arbeitszeit, sich bei Suchtfragen aus eigenem Antrieb unmittelbar und vertraulich an eine bistumsinterne Ansprechperson zu wenden. Die bistumsinternen Ansprechpersonen sind in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben fachlich weisungsfrei und stehen unter Schweigepflicht. Auskünfte an andere Personen erteilen sie nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Personen.

7.3 Die bistumsinternen Ansprechpersonen sind angehalten, sich fachspezifisch fortzubilden und Supervision in Anspruch zu nehmen.

## 8. Schlussbestimmungen

8.1 Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein, so wird hierdurch die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt. Der Dienstgeber und die Mitarbeitervertretungen sind in diesem Fall verpflichtet, die Dienstvereinbarung so zu ändern, dass die unwirksame Bestimmung durch eine dieser möglichst nahekommenden wirksamen Bestimmung ersetzt wird.

8.2 Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

8.3 Nach Eingang der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung aufzunehmen. Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung gilt diese Vereinbarung weiter.

Berlin, den 13.09.2018
Siegel

P. Manfred Kollig SSCC
Generalvikar

A 1237 B

# AMTSBLATT

## DES ERZBISTUMS BERLIN

BERLIN, DEN 1. NOVEMBER 2018 90. JAHRGANG, NR. 11

### Inhalt

Seite

**Deutsche Bischofskonferenz**
Nr. 148 Aufruf der deutschen Bischöfe zur Adveniat-Aktion 2018 ..... 88

**Der Erzbischof von Berlin**
Nr. 149 Inkraftsetzung der Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 14. Juni 2018 ..... 88
Nr. 150 Inkraftsetzung der Langfassung des Beschlusses der Regionalkommission Ost vom 14. Dezember 2017 ..... 88
Nr. 151 Inkraftsetzung des Beschlusses 1/2018 der Regional-KODA Nord-Ost vom 21.06.2018 ..... 89
Nr. 152 Inkraftsetzung des Beschlusses der Regionalkommission Ost vom 21. Juni 2018 ..... 89

**Erzbischöfliches Ordinariat**
Nr. 153 Hinweise zur Durchführung der Adveniat-Weihnachtsaktion 2018 ..... 89
Nr. 154 Familiensonntag 2018 ..... 90
Nr. 155 Gebetswoche für die Einheit der Christen vom 18. bis 25.01.2019 ..... 91
Nr. 156 Neuer Priesterrat ..... 91
Nr. 157 Haushaltspläne der Kirchengemeinden für das Jahr 2019 ..... 91
Nr. 158 Personalia ..... 91
Nr. 159 Änderungen im Schematismus ..... 92

**Kirchliche Mitteilungen**
Nr. 160 Direktorium 2019 erschienen ..... 92
Nr. 161 Exerzitien in St. Otto, Zinnowitz ..... 92
Nr. 162 Kurse der Theologischen Fortbildung Freising ..... 93

**Anlagen:** **Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 14. Juni 2018**

**Langfassung des Beschlusses der Regionalkommission Ost vom 14. Dezember 2017**

## Deutsche Bischofskonferenz

**Nr. 148 Aufruf der deutschen Bischöfe zur Adveniat-Aktion 2018**

Liebe Schwestern und Brüder,

viele Kinder und Jugendliche in Lateinamerika und der Karibik werden in großer Armut geboren. Um das Überleben ihrer Familie zu sichern, müssen sie oft schon in jungen Jahren hart arbeiten. Vor allem Jugendliche indigener oder afroamerikanischer Herkunft leiden unter schwierigen sozialen Verhältnissen und fehlenden Bildungsmöglichkeiten. Dabei träumen viele von einer guten Zukunft, wollen zur Schule gehen, einen Beruf erlernen und Verantwortung übernehmen.

Die Kirche in Lateinamerika bekennt sich zur „Option für die Armen“ und zur „Option für die Jugend“. Das verpflichtet sie, den jungen Menschen zu helfen, ein selbstbestimmtes, würdevolles Leben zu gestalten. Adveniat unterstützt die Kirche in diesem Bemühen und stellt die diesjährige Weihnachtsaktion unter das Motto „Chancen geben – Jugend will Verantwortung“.

An Weihnachten feiern wir die Menschwerdung Gottes und seine Hoffnungsbotschaft für uns Menschen. Wir sind eingeladen, diese Botschaft in Wort und Tat an andere weiterzugeben. Mit der Kollekte am Weihnachtsfest können wir ein Zeichen setzen, indem wir das Engagement von Adveniat und der Kirche in Lateinamerika und der Karibik unterstützen. Wir bitten Sie: Bleiben Sie den Menschen dort auch im Gebet verbunden!

Fulda, den 27. 09. 2018 Für das Erzbistum Berlin

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dieser Aufruf soll am 3. Adventssonntag, dem 16. Dezember 2018, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) verlesen werden. Die Kollekte, die am Heiligabend und am 1. Weihnachtstag (24./25. Dezember) in allen Gottesdiensten, auch in den Kinderkrippenfeiern, gehalten wird, ist ausschließlich für den Bischöfliche Aktion Adveniat e. V. bestimmt.

## Der Erzbischof von Berlin

**Nr. 149 Inkraftsetzung der Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 14. Juni 2018**

Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission hat in ihrer Sitzung am 14. Juni 2018 Beschlüsse gefasst.

Der Wortlaut der Beschlüsse ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblattes.

Hiermit setze ich die Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 14. Juni 2018 für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 15. Oktober 2018
B 01141/2018
Ba/jm
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dr. Achim Faber
Cancellarius Curiae

**Nr. 150 Inkraftsetzung der Langfassung des Beschlusses der Regionalkommission Ost vom 14. Dezember 2017**

Am 14. Dezember 2017 hat die Regionalkommission Ost die Langfassung des Beschlusses für den Zeitraum 01.01.2019 bis zum 31.12.2020 gefasst.

Der Wortlaut des Beschlusses ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Die Anlage ist Bestandteil des Amtsblattes.

Hiermit setze ich die Langfassung des Beschlusses der Regionalkommission Ost vom 14. Dezember 2017 für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 15. Oktober 2018
B 01144/2018
Ba/jm
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dr. Achim Faber
Cancellarius Curiae

**Nr. 151 Inkraftsetzung des Beschlusses 1/2018 der Regional-KODA Nord-Ost vom 21.06.2018**

In der Sitzung am 21.06.2018 in Erfurt hat die Regional-KODA Nord-Ost folgenden Be-schluss gefasst:

Änderung der DVO Anlage 8 Ziff. 3, § 3:

§ 3 Abs. 1 erhält folgenden neu gefassten ersten Unterabsatz:

„(1) Lehrkräfte, sonstiges pädagogisches Personal und pädagogisches Personal in Kindertagesstätten im Erzbistum Berlin sind in diejenige Entgeltgruppe der DVO eingruppiert, in die entsprechendes Personal im jeweiligen Bundesland an staatlichen Schulen eingruppiert ist. Dazu kommt die Entgeltordnung der Lehrkräfte der Länder (Anlage zum TV EntgO-L) in der jeweils geltenden Fassung zur Anwendung."

Hiermit setze ich den vorbezeichneten Beschluss für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 10. Oktober 2018
B 01129/2018
I-GÜ/ad
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Nr. 152 Inkraftsetzung des Beschlusses der Regionalkommission Ost vom 21. Juni 2018**

Am 21. Juni 2018 hat die Regionalkommission Ost die Jahressonderzahlung beschlossen.

Die Regionalkommission Ost fasst folgenden Beschluss:

1. Nach § 16 Abs. 3 Satz 2 Anlage 31 wird folgende Anmerkung eingefügt:

   „Für Mitarbeiter, bei denen bei der Berechnung der Jahressonderzahlung 2017 gem. § 16 Abs. 3 Satz 2 Anlage 31 keine Anwendung gefunden hat, wird der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung 2018 einmalig um 2 Prozentpunkte erhöht."

2. Nach § 16 Abs. 3 Satz 2 Anlage 32 wird folgende Anmerkung eingefügt:

   „Für Mitarbeiter, bei denen bei der Berechnung der Jahressonderzahlung 2017 gem. § 16 Abs. 3 Satz 2 Anlage 32 keine Anwendung gefunden hat, wird der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung 2018 einmalig um 2 Prozentpunkte erhöht."

3. Nach § 15 Abs. 3 Satz 2 Anlage 33 wird folgende Anmerkung eingefügt:

   „Für Mitarbeiter, bei denen bei der Berechnung der Jahressonderzahlung 2017 gem. § 15 Abs. 3 Satz 2 Anlage 33 keine Anwendung gefunden hat, wird der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung 2018 einmalig um 2 Prozentpunkte erhöht."

4. Der Beschluss tritt zum 1. Juli 2018 in Kraft

Hiermit setze ich den Beschluss der Regionalkommission Ost vom 21. Juni 2018 für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 15.10.2018
B 01140/2018
Ba/jm
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dr. Achim Faber
Cancellarius Curiae

---

## Erzbischöfliches Ordinariat

**Nr. 153 Hinweise zur Durchführung der Adveniat-Weihnachtsaktion 2018**

Im Advent 2018 stellt das katholische Hilfswerk Adveniat die Lebenswirklichkeit junger Menschen in Lateinamerika und der Karibik in den Mittelpunkt seiner Weihnachtsaktion. Jugendliche wachsen dort mehrheitlich in Städten auf, ein großer Teil von ihnen in den von Armut geprägten Randzonen der Städte. Viele von ihnen haben ihre ländliche Heimatregion verlassen, weil sie ihnen keine Chancen auf Bildung, Einkommen und Zukunft bietet. Die Adveniat-Aktion 2018 schildert die Lebenssituation dieser Jugendlichen als Herausforderung für die Jugendlichen selbst sowie für die pastorale Arbeit der Kirche.

Das Lateinamerika-Hilfswerk Adveniat hat das Thema der diesjährigen Weihnachtsaktion bewusst gewählt: In der Zeit zwischen der Jugendsynode im Oktober 2018 in Rom und dem Weltjugendtag 2019 in Panama richtet Adveniat den Blick auch auf Panama und die Jugendlichen in diesem Land.

Für die Adveniat-Weihnachtsaktion 2018 wurden wieder vielfältige Materialien an die Pfarrämter geschickt.

Sie sollen der Vorbereitung von Gottesdiensten im Advent, der Kollekte an Weihnachten sowie der Öffentlichkeitsarbeit in den Gemeinden dienen. Bei der Bestellung der Materialien ist auf den tatsächlichen Bedarf in den Gemeinden zu achten. Änderungen können Adveniat jederzeit im Vorfeld per Telefon, Fax oder E-Mail sowie online im Adveniat-Service www.adveniat.de/bestellungen2018 mitgeteilt werden.

**Die Adveniat-Weihnachtsaktion wird am 1. Advent, dem 2. Dezember 2018, mit einem Gottesdienst in der Jugendkirche KANA in Wiesbaden eröffnet.** Der Gottesdienst wird ab 11.00 Uhr als Video-Livestream auf www.domradio.de und www.weltkirche.de zu sehen sein.

Für den **1. Adventssonntag am 2. Dezember 2018** bietet es sich an, in den Gemeinden die Plakate auszuhängen und das Aktionsmagazin zur Weihnachtsaktion auszulegen. Für den Pfarrbrief bietet Adveniat zahlreiche Gestaltungshilfen und einen Beileger an. Dem Pfarrbrief kann auch die Spendentüte beigefügt werden. Weitere Hinweise für die Gestaltung des Advents (insbesondere zum Fest des Hl. Nikolaus) hält Adveniat auf der Internetseite www.adveniat.de/adventerleben bereit.

Am **3. Adventssonntag, dem 16. Dezember 2018**, sollen in allen Gottesdiensten, einschließlich der Vorabendmesse, der Aufruf der deutschen Bischöfe verlesen und die Spendentüte für die Adveniat-Kollekte verteilt werden. Die Gläubigen werden gebeten, ihre Gabe am Heiligabend bzw. am 1. Weihnachtstag mit in den Gottesdienst zu bringen. Sie können ihre Spende auch auf das Kollektenkonto des Erzbistums überweisen. Auf Zuwendungsbestätigungen für Spenden an Adveniat ist der Hinweis „Weiterleitung an den Bischöfliche Aktion Adveniat e. V.“ zu vermerken.

In allen Gottesdiensten am Heiligabend, auch in den Kinder-Krippenfeiern, sowie in den Gottesdiensten am 1. Weihnachtsfeiertag ist die Kollekte anzukündigen und durchzuführen. Zur Ankündigung der Kollekte eignet sich ein Zitat aus dem Adveniat-Aufruf der deutschen Bischöfe.

Der Ertrag der Kollekte ist von den Pfarrgemeinden mit dem Vermerk „Adveniat e. V. 2018“ vollständig bis spätestens zum 11. Januar 2019 auf das Konto der Bistumskasse, Kollektenplan-Nr. 22 mit dem Vermerk „Adveniat 2018“ zu überweisen. Wir bitten um Einhaltung dieses Termins, da Adveniat gegenüber den Spendern zu einer zeitnahen Verwendung der Gelder verpflichtet ist. Die Kirchengemeinden sind verpflichtet, die bei den Kollekten an Heiligabend und am 1. Weihnachtstag eingenommenen Mittel vollständig an die Erzdiözese abzuführen.

Sobald das Ergebnis der Kollekte vorliegt, sollte es den Gemeindemitgliedern mit einem herzlichen Wort des Dankes bekannt gegeben werden. Adveniat bietet entsprechende Vorlagen für den Pfarrbrief sowie auch Dankkarten für den Versand an.

Weitere Informationen und Materialien zur Adveniat-Weihnachtsaktion 2018 erhalten Sie bei: Bischöfliche Aktion Adveniat e. V., Gildehofstr. 2, 45127 Essen, Tel.: 0201 1756-295, Fax: 0201 1756-111 oder im Internet unter www.adveniat.de.

**Nr. 154 Familiensonntag 2018**

Seit 1976 wird in jedem Jahr der Familiensonntag bundesweit in allen Diözesen Deutschlands begangen. Im Jahr 2015 hat der Ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz beschlossen, den Familiensonntag auf das Fest der Heiligen Familie (Sonntag der Weihnachtsoktav) zu verlegen. Der Familiensonntag soll in Zukunft in ein Jahresthema, das ‚familienpastorale Jahresmotto‘, eingebettet werden. Diözesen, Gemeinden, Verbände und kirchliche Einrichtungen werden eingeladen, sich mit eigenen Veranstaltungen und Initiativen zum Jahresthema einzubringen und das Jahresmotto ggf. an einem anderen Sonntag im Kirchenjahr aufzugreifen.

Die deutschen Bischöfe haben als Konsequenz zu dem Nachsynodalen Apostolischen Schreiben Amoris Laetitia die Themen ‚Ehevorbereitung‘, ‚Ehebegleitung‘ und ‚Familie als Lernort des Glaubens‘ als Schwerpunkte benannt. Sie sollen für den Familiensonntag in den Jahren 2017 bis 2019 zu einem familienpastoralen Jahresmotto ausformuliert werden. Nachdem im Jahr 2017 das Thema ‚Ehevorbereitung‘ im Mittelpunkt des Familiensonntags gestanden hat, wird es in diesem Jahr das Thema ‚Ehebegleitung‘ sein.

Das Fest der Heiligen Familie wird im Jahr 2018 am Sonntag, den 30. Dezember, gefeiert.

Das familienpastorale Jahresmotto lautet:

**Für immer zusammen – der Bund der Ehe in Treue, Liebe und Verantwortung**

Wie in jedem Jahr wird vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz eine familienpastorale Arbeitshilfe zum Jahresmotto herausgegeben. Sie wird in einer pdf-Version online ab ca. Mitte November unter der Webadresse http://www.ehe-familie-kirche.de zur Verfügung stehen.

Das Arbeitsthema für den Familiensonntag des kommenden Jahres lautet:

- Familiensonntag 2019 (29.12.):
  Familie als Lernort des Glaubens

**Nr. 155 Gebetswoche für die Einheit der Christen vom 18. bis 25.01.2019**

Die Gebetswoche für die Einheit der Christen steht unter dem Motto Gerechtigkeit, Gerechtigkeit - ihr sollst du nachjagen (vgl. Deuteronomium/5 Mose 16,20a).

Die Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) stellt Materialien zur Vorbereitung und Durchführung der Gebetswoche kostenlos und ausschließlich im Internet zur Verfügung. Darunter finden sich das Logo der Gebetswoche, ein Ökumenischer Gottesdienst, Tagesmeditationen, Andachten und weitere Informationen. Alle Materialien können ab sofort aus dem Internet heruntergeladen werden unter folgendem Link: www.gebetswoche.de.

**Nr. 156 Neuer Priesterrat**

Zum neuen Priesterrat 2018 - 2023 (Wahl September 2018) gehören:

Vorsitzender: Erzbischof Dr. Heiner Koch

Geborene Mitglieder

Weihbischof, Bischofsvikar, Offizial:
Dr. Matthias Heinrich

Generalvikar: P. Manfred Kollig SSCC

Dompropst: Prälat Tobias Przytarski

Leiter des Dezernats Personal:
Monsignore Dr. Hansjörg Günther

Regenten: Regens Matthias Goy
Regens Marc-Anton Hell

Gewählte Mitglieder
Kapläne: Kaplan Christoph Butschak
Bernhard Holl

Pfarrvikare: Christoph Karlson
Johannes Schaan

Pfarrer: Matthias Patzelt
Martin Kalinowski
Msgr. Winfried Onizazuk
Arduino Marra

In der Kategorialseelsorge tätige Priester:
Stefan Friedrichowicz
P. Wolfgang Felber SJ

Leiter der Muttersprachlichen Gemeinden:
P. Krystian Respondek OSCam
Exiquio Estrada Ramirez

Ruhestandspriester: Richard Rupprecht
Dr. Herbert Gillessen

Ordenspriester: P. Michael Dillmann OP
P. Josef Schulte OFM

Ernannte Mitglieder
Der Erzbischof kann einige Mitglieder frei ernennen (Can. 497,1 und 3)

Gäste (ohne Stimmrecht)
Vertreter der Ständigen Diakone
Vom Priesterrat gewähltes Mitglied im DVR
Dekane

**Nr. 157 Haushaltspläne der Kirchengemeinden für das Jahr 2019**

Unbeschadet des Wegfalls der kirchenaufsichtlichen Genehmigung bleiben die Kirchengemeinden gemäß § 17 Abs. 1 b) des Kirchlichen Vermögensverwaltungsgesetzes i.V.m. §§ 27 bis 37 Geschäftsanweisung für die Arbeit der Kirchenvorstände im Erzbistum Berlin verpflichtet, für sich als Grundlage für die Haushaltsführung einen Haushaltsplan aufzustellen, im Kirchenvorstand zu beraten und nach Beschlussfassung zur Einsichtnahme der Gläubigen öffentlich auszulegen. Eine stichprobenartige Prüfung der Haushaltspläne einzelner Kirchengemeinden behält sich das Erzbischöfliche Ordinariat vor.

Die Kirchengemeinden werden wie im Vorjahr über die ihnen im Jahr 2019 zustehenden Finanzzuweisungen in einem gesonderten Schreiben informiert.

Stichtag für die Feststellung der Gemeindeglieder (nur Hauptwohnsitze) und der bebauten pastoral genutzten Gebäudeflächen ist der 01.10.2018.

**Nr. 158 Personalia**

Die Rubrik 158 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

Die Rubrik 158 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

**Nr. 159 Änderungen im Schematismus**

Die Rubrik 159 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden.

Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter
http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

## Kirchliche Mitteilungen

**Nr. 160 Direktorium 2019 erschienen**

Ab sofort kann beim St. Benno-Verlag das Liturgische Direktorium 2019 für das Erzbistum Berlin (ISBN 978-3-7462-2463-3 / EUR 9,95) und die dazu gehörige Ringmappe (ISBN 978-3-7462-1219-7 / EUR 3,95) bestellt werden.

St. Benno-Verlag GmbH
Stammerstraße 11, 04159 Leipzig
Tel.: 01805 467778
Fax: 0341 4677765
E-Mail: service@st-benno.de
www.st-benno.de

**Nr. 161 Exerzitien in St. Otto, Zinnowitz**

**Exerzitienkurs mit Pfr. Konrad Heil**

Datum: 03.03. - 09.03.2019
Kosten: 384,00 EUR, Ordensangehörige: 330,00 EUR
Beginn: 18:00 Uhr mit gemeinsamem Abendessen
Ende: nach dem Frühstück
Anreise: möglich ab 15:00 Uhr
Ort: Begegnungs- und Familienferienstätte St. Otto Zinnowitz, Dr.-Wachsmann-Straße 29, 17454 Zinnowitz (Mecklenburg-Vorpommern)
Anmeldung: Homepage www.st-otto-zinnowitz.de oder telefonisch unter 038377 74-0

**Exerzitienkurs mit P. Georg Galke SM**

Datum: 10.03. - 16.03.2019
Kosten: 384,00 EUR, Ordensangehörige: 330,00 EUR
Beginn; 18:00 Uhr mit gemeinsamem Abendessen
Ende: nach dem Frühstück
Ort: Begegnungs- und Familienferienstätte St. Otto Zinnowitz, Dr.-Wachsmann-Straße 29, 17454 Zinnowitz (Mecklenburg-Vorpommern)
Anmeldung: Homepage www.st-otto-zinnowitz.de oder telefonisch unter 038377 74-0

**Exerzitienkurs mit Abt Dr. Beda M. Sonnenberg OSB**

Datum: 24.03. - 31.03.2019
Kosten: 443,00 EUR, Ordensangehörige: 380,00 EUR
Beginn: 18:00 Uhr mit gemeinsamem Abendessen
Ende: nach dem Frühstück

Ort: Begegnungs- und Familienferienstätte St. Otto Zinnowitz, Dr.-Wachsmann-Straße 29, 17454 Zinnowitz (Mecklenburg-Vorpommern)
Anmeldung: Homepage www.st-otto-zinnowitz.de oder telefonisch unter 038377 74-0

**Nr. 162 Kurse der Theologischen Fortbildung Freising**

Die Fort- und Weiterbildungen in Freising richten sich an alle Seelsorger/innen und Berufstätige in kirchlichen Arbeitsfeldern. Sie berücksichtigen sowohl berufsspezifische Aufgaben als auch aktuelle Querschnitts-Themen im Sinn einer multiprofessionellen Qualifizierung in gemeinsamen pastoralen Handlungsfeldern.

Die Angebote unterstützen in besonderer Weise die theologische Qualifizierung und ermöglichen die berufliche Selbst-Vergewisserung in einem alternativen Umfeld.

Die Seminare werden veranstaltet von der Abteilung Fort-, Weiterbildung und Begleitung der Erzdiözese München und Freising und sind ein Angebot für Seelsorger/innen aller Bistümern.

**Kontakt**
Fort- und Weiterbildung Freising
Domberg 27, 85354 Freising
Telefon: 08161 88540-0
E-Mail: fwb@dombergcampus.de
Ausführliche Informationen und Anmeldung bitte über unsere Homepage: www.theologischefortbildung.de

**Vom Wort zum Klang**
Effektives Stimm- und Rhetoriktraining für Führungspersonen

Referentin: Julia Schneider
Ort: Exerzitienhaus Sankt Ottilien
Datum: 21. - 23.01.2019
Anmeldeschluss 15.12.2018

**Kirche entwickeln**
Modul: Gemeinde neu denken

Referentin: Prof. Dr. Sabine Bieberstein
Ort: Pallotti Haus Freising
Datum: 29.01. - 31.01.2019
Anmeldeschluss 15.12.2018

**LebensMutig**
Die ermutigende Wirkung der Biografiearbeit

Referentin: Erika Ramsauer
Ort: Pallotti Haus Freising
Datum 04. - 06.02.2019
Anmeldeschluss 07.01.2019

**Notfallseelsorge Einführung**

Referenten: Hermann Saur, Alexander Fischhold
Ort Exerzitienhaus Sankt Ottilien
Datum 04. - 08.02.2019
Anmeldeschluss 07.01.2019

**Alternative Seniorenpastoral**
Modul: Alter(n) neu denke

Referenten: Karl Langer, Dr. Thomas Goppel
Leitung Robert Ischwang
Ort: Exerzitienhaus Sankt Ottilien
Datum 18. - 22.02.2019
Anmeldeschluss 18.01.2019

**Menschen schützen**
Eine Zu-Mutung! Auftrag und Rolle als Präventionsverantwortliche*r

Referenten: Dr. Andreas Zimmer, Erika Kerstner
Leitung: Mary Hallay-Witte, Gabriele Siegert
Ort: Tagungszentrum Schmerlenbach
Datum 18. - 21.02.2019
Anmeldeschluss 18.01.2019

**Seelsorger*in sein für viele Gemeinden**
Herausforderungen meistern, Chancen erkennen, Aufgaben schärfen; 2-teilige Weiterbildung

Referentin: Andrea Schmid, Dr. Johannes Panhofer
Ort: Exerzitienhaus Sankt Ottilien
Datum: 13.03. - 15.03.2019 und 24.06. - 26.06.2019
Anmeldeschluss 13.02.2019

**Kirche entwickeln**
Modul: Aufmerksam für Gottes Wirken

Referenten: Isabel Hartmann, Prof. Dr. Reiner Knieling
Ort: Exerzitienhaus Sankt Ottilien
Datum: 01.04. - 03.04.2019
Anmeldeschluss 01.03.2019

Erzbischöfliches Ordinariat: Pater Manfred Kollig SSCC, Generalvikar
Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Druck: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin

# Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 14.06.2018

## A. Tarifrunde einschließlich Betreuungskräfte und Fahrdienste

### Teil 1 – Betreuungskräfte und Fahrdienste

#### *Teil 1 Abschnitt 1, Betreuungskräfte*

I. Anlage 2 zu den AVR

1. In der Anlage 2 zu den AVR wird in Vergütungsgruppe 10 eine neue Ziffer 18 eingefügt:

   „18 Betreuungskräfte in der ambulanten Pflege mit Tätigkeiten zur Unterstützung im Alltag in Angeboten nach § 45a SGB XI [144, 145, 146, 147]“

2. In der Anlage 2 zu den AVR wird in Vergütungsgruppe 10 eine neue Ziffer 19 eingefügt:

   „19 Betreuungskräfte mit Tätigkeiten in der Betreuung und Aktivierung in stationären Pflegeeinrichtungen i. S. d. § 43b SGB XI [144, 145, 146, 147]“

3. In der Anlage 2 zu den AVR werden den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 – 12 die neuen Hochziffern 144, 145, 146 und 147 hinzugefügt:

   „144 Pflegefachliche Tätigkeiten und Pflegehilfstätigkeiten werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.
   145 Die Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitt V zu den AVR finden keine Anwendung.
   146 Diese Eingruppierung tritt zum 1. Januar 2019 in Kraft und ist bis zum 31.12.2021 befristet.
   147 Für Betreuungskräfte, die am 31.12.2018 höher eingruppiert sind, verbleibt es bei der höheren Eingruppierung.“

II. Anlage 22 zu den AVR

Die Anlage 22 zu den AVR wird wie folgt neu gefasst:

„Anlage 22: Besondere Regelungen für Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege

Präambel
[1]Mit dieser Regelung soll hilfe- und pflegebedürftigen Menschen und deren Angehörigen ein finanzierbares Angebot für personen- und haushaltsnahe Unterstützungsleistungen einschließlich sozialer Betreuung bei ambulanten Diensten eröffnet werden. [2]Die Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld sollen Pflegepersonen entlasten und helfen Pflegebedürftigen, möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung zu bleiben, soziale Kontakte aufrechtzuerhalten und ihren Alltag weiterhin möglichst selbständig zu bewältigen.

§ 1 Geltungsbereich
[1]Diese Regelung gilt für Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege, soweit sie nicht unter den Geltungsbereich der Anlage 2 zu den AVR fallen. [2]Tätigkeiten in der stationären Pflege sowie pflegefachliche Tätigkeiten und Pflegehilfstätigkeiten in der ambulanten Pflege werden von dieser Regelung nicht erfasst.

§ 2 Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege
(1) [1]Die Tätigkeit von Zusatzkräften im häuslichen Umfeld zur Unterstützung im Alltag umfasst die Übernahme von einfachen Tätigkeiten in den Bereichen: Betreuung und allgemeine Beaufsichtigung, eine die vorhandenen Ressourcen und Fähigkeiten stärkende oder stabilisierende Alltagsbegleitung, die Erbringung von Dienstleistungen, organisatorische Hilfestellungen oder andere geeignete entlastende Maßnahmen.

[2]Dies können beispielsweise folgende Tätigkeiten sein:

- Unterstützung bei der Alltagsgestaltung (z.B. beim Gehen und Lesen, bei der Unterstützung von sozialen und kulturellen Kontakten),
- Unterstützung bei der Alltagsbewältigung (darunter fallen z.B. einfache Tätigkeiten im Haushalt, einfache Alltagsverrichtungen, wie Essen und Trinken sowie Hygiene),
- Botengänge und begleitende Tätigkeiten, wie Begleitung bei Arztbesuchen, bei Physiotherapie, bei Amtsgängen.

[3]Dabei handelt es sich ausschließlich um Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse und keine Qualifikation i. S. v. Schulung/Fortbildung/Kurs/Qualifizierungsmaßnahme o.ä. erfordern und nach kurzer Einweisung (bis zu einer Woche) ausgeführt werden können.

(2) [1]Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege können von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen sowie ihren Angehörigen stundenweise angefordert werden. [2]Der konkrete Leistungsinhalt und -umfang wird individuell zwischen dem Leistungsnehmer und dem ambulanten Dienst als Leistungserbringer vereinbart.

§ 3 Vergütung
(1) Die monatliche Vergütung entspricht dem Tabellenwert der Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR.

(2) [1]Zeitzuschläge werden nach Anlage 6a zu den AVR gezahlt. [2]In Abweichung von § 2 der Anlage 6a zu den AVR richtet sich die Stundenvergütung nach der in Absatz 1 festgelegten Monatsvergütung. [3]Die Zeitzuschläge für Überstunden betragen je Stunde 25 v.H.

(3) Die Erstattung der Reisekosten richtet sich nach der entsprechenden Regelung des zuständigen Pflegedienstes.

§ 4 Sonstige Bestimmungen
[1]Die Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitte II, IIb, III, IV, V, VII, VIIa, VIII und VIIIa, der Anlagen 2d, 2e, 7, 7a sowie der Anlagen 19, 20, 21, 21a, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR finden keine Anwendung auf Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege. [2]Ansonsten finden die AVR entsprechende Anwendung, soweit vorstehend keine abweichende Regelung vorgesehen ist.

§ 5 Inkrafttreten und Geltungsdauer
Diese Regelung tritt zum 1. Januar 2019 in Kraft und ist bis zum 31.12.2021 befristet.“

***Teil 1 Abschnitt 2, Fahrdienste***

I. Die Anlage 23 zu den AVR wird wie folgt geändert:

1. In der Anlage 23 zu den AVR wird § 3 Abs. 1 Satz 6 wie folgt gefasst:

„In den Jahren 2018 bis 2021 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 94,00 v.H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der jeweils geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR.“

2. In der Anlage 23 zu den AVR wird ein neuer § 6 mit folgendem Inhalt eingefügt:

„§ 6 Neuausschreibungen für Beförderungsleistungen; Anwendung von Tarifverträgen
(1) Dienstgeber, die ab dem 15. Juni 2018 an einem Zuschlagsverfahren für Beförderungsleistungen teilnehmen, können abweichend von § 3 den Dienstverträgen ihrer Mitarbeiter nach § 1 als Mindestinhalt das Entgelt nach § 2 der Anlage 5 des DRK-Reformtarifvertrages in der jeweils aktuell gültigen Fassung zugrunde legen.

(2) Auf Mitarbeiter, die bis zum 14. Juni 2018 eine Vergütung nach § 3 erhalten haben, findet Abs. 1 für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses keine Anwendung. Unterbrechungen des Dienstverhältnisses von bis zu einem Monat sind unschädlich.“

3. Der bisherige § 6 wird zu § 7.

**Teil 2 – Tarifrunde 2018**

**A. Mittlere Werte und Einmalzahlung**

Die nachfolgend festgelegten mittleren Werte für die Vergütungs- und Entgeltbestandteile sind bis zum 31.08.2020 befristet.

Die im Tabellenanhang zu diesem Beschluss wiedergegebenen mittleren Vergütungs- und Entgeltwerte sind Teil dieses Beschlusses.

Die Regionalkommissionen können zur Umsetzung dieses Beschlusses Einmalzahlungen festlegen.

**B. Änderungen in den Anlagen 31 bis 33 zu den AVR**

I. Entgelttabellen der Anlagen 31 bis 33 zu den AVR und Einmalzahlungen

1. Die mittleren Werte in den Anhängen A, B und C der Anlage 31 zu den AVR werden

- zum 01.06.2018 wie aus Anhang 1,
- zum 01.01.2019 wie aus Anhang 2 und
- zum 01.01.2020 wie aus Anhang 3 ersichtlich gefasst.

Dabei werden die mittleren Werte der Entgeltgruppe P 4 nach Anhang B der Anlage 31 zu den AVR gültig zum 01.01.2019 unmittelbar (logische Sekunde) vor dem 3. Erhöhungsschritt wie folgt zusätzlich erhöht:

| Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1,3 v.H. | 1,3 v.H. | 1,1 v.H. | 0,9 v.H. | 0,9 v.H. | 0,9 v.H. |

2. Es wird ein neuer § 12b in die Anlage 31 zu den AVR eingefügt:

„§ 12b Einmalzahlung 2018
[1]Mitarbeiter in den Entgeltgruppen P 4 und P 6, die am 1. Juni 2018 einen Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 250,00 Euro (mittlerer Wert). [2]Satz 1 gilt auch, sofern nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. [3]Der Anspruch nach Satz 1 besteht auch, wenn die Mitarbeiterin wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und Abs. 2 MuSchG am 1. Juni 2018 keine Dienstbezüge erhält. [4]Anspruch auf Dienstbezüge ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 des Allgemeinen Teils genannten Ereignisse. [5]§ 12a der Anlage 31 zu den AVR findet Anwendung. [6]Die Einmalzahlung wird im Dezember 2018 fällig; scheidet ein Mitarbeiter nach dem 1. Juni 2018 aus, wird die Einmalzahlung im letzten Beschäftigungsmonat fällig.“

3. Die mittleren Werte in den Anhängen A, B und C der Anlage 32 zu den AVR werden

- zum 01.06.2018 wie aus Anhang 4,
- zum 01.01.2019 wie aus Anhang 5 und
- zum 01.01.2020 wie aus Anhang 6 ersichtlich gefasst.

Dabei werden die mittleren Werte der Entgeltgruppe P 4 nach Anhang B der Anlage 32 zu den AVR gültig zum 01.01.2019 unmittelbar (logische Sekunde) vor dem 3. Erhöhungsschritt wie folgt zusätzlich erhöht:

| Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1,3 v.H. | 1,3 v.H. | 1,1 v.H. | 0,9 v.H. | 0,9 v.H. | 0,9 v.H. |

4. Es wird ein neuer § 12b in die Anlage 32 zu den AVR eingefügt:

„§ 12b Einmalzahlung 2018
[1]Mitarbeiter in den Entgeltgruppen P 4 und P 6, die am 1. Juni 2018 einen Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 250,00 Euro (mittlerer Wert). [2]Satz 1 gilt auch, sofern nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. [3]Der Anspruch nach Satz 1 besteht auch, wenn die Mitarbeiterin wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und Abs. 2 MuSchG am 1. Juni 2018 keine Dienstbezüge erhält. [4]Anspruch auf Dienstbezüge ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 des Allgemeinen Teils genannten Ereignisse. [5]§ 12a der Anlage 32 zu den AVR findet Anwendung. [6]Die Einmalzahlung wird im Dezember 2018 fällig; scheidet ein Mitarbeiter nach dem 1. Juni 2018 aus, wird die Einmalzahlung im letzten Beschäftigungsmonat fällig.“

5. Die mittleren Werte in Anhang A der Anlage 33 zu den AVR werden

- zum 01.06.2018 wie aus Anhang 7,
- zum 01.01.2019 wie aus Anhang 8 und
- zum 01.03.2020 wie aus Anhang 9 ersichtlich gefasst.

6. Es wird ein neuer § 12b in die Anlage 33 zu den AVR eingefügt:

„§ 12b Einmalzahlung 2018
[1]Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S 2 bis S 4, die am 1. Juni 2018 einen Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 250,00 Euro (mittlerer Wert). [2]Satz 1 gilt auch, sofern nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. [3]Der Anspruch nach Satz 1 besteht auch, wenn die Mitarbeiterin wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und Abs. 2 MuSchG am 1. Juni 2018 keine Dienstbezüge erhält. [4]Anspruch auf Dienstbezüge ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 des Allgemeinen Teils genannten Ereignisse. [5]§ 12a der Anlage 33 zu den AVR findet Anwendung. [6]Die Einmalzahlung wird im Dezember 2018 fällig; scheidet ein Mitarbeiter nach dem 1. Juni 2018 aus, wird die Einmalzahlung im letzten Beschäftigungsmonat fällig.“

II. Garantiebeträge nach § 3 Anhang F i.V.m. § 14 Abs. 4 a.F. der Anlage 31 zu den AVR

Die mittleren Werte der Garantiebeträge in § 14 Abs. 4 der Anlage 31 a.F. werden

- zum 01.06.2018 um 3,19 Prozent,
- zum 01.01.2019 um weitere 3,09 Prozent und
- zum 01.01.2020 um weitere 1,06 Prozent erhöht.

Daraus ergeben sich die folgenden neuen mittleren Werte:

| **Garantiebetrag** | **ab 1. Juni 2018 (+3,19%)** | **ab 1. Januar 2019 (+3,09%)** | **ab 1. Januar 2020 (+1,06%)** |
|---|---|---|---|
| Entgeltgruppen 1 bis 8 | 60,86 € | 62,74 € | 63,41 € |
| Entgeltgruppen 9a bis 15 | 97,40 € | 100,41 € | 101,47 € |

III. Garantiebeträge nach § 3 Anhang G i.V.m. § 14 Abs. 4 a.F. der Anlage 32 zu den AVR

Die mittleren Werte der Garantiebeträge in § 14 Abs. 4 der Anlage 32 a.F. werden

- zum 01.06.2018 um 3,19 Prozent,
- zum 01.01.2019 um weitere 3,09 Prozent und
- zum 01.01.2020 um weitere 1,06 Prozent erhöht.

Daraus ergeben sich die folgenden neuen mittleren Werte:

| **Garantiebetrag** | **ab 1. Juni 2018 (+3,19%)** | **ab 1. Januar 2019 (+3,09%)** | **ab 1. Januar 2020 (+1,06%)** |
|---|---|---|---|
| Entgeltgruppen 1 bis 8 | 60,86 € | 62,74 € | 63,41 € |
| Entgeltgruppen 9a bis 15 | 97,40 € | 100,41 € | 101,47 € |

IV. Garantiebeträge in Anlage 33 zu den AVR

Die mittleren Werte der Garantiebeträge in § 13 Abs. 4 der Anlage 33 zu den AVR werden

- zum 01.06.2018 um 3,19 Prozent,
- zum 01.01.2019 um weitere 3,09 Prozent und
- zum 01.03.2020 um weitere 1,06 Prozent erhöht.

Daraus ergeben sich die folgenden neuen mittleren Werte:

| **Garantiebetrag** | **ab 1. Juni 2018 (+3,19%)** | **ab 1. Januar 2019 (+3,09%)** | **ab. 1. März 2020 (+1,06%)** |
|---|---|---|---|
| Entgeltgruppen S 2 bis S 8b | 60,86 € | 62,74 € | 63,41 € |
| Entgeltgruppen S 9 bis S 18 | 97,40 € | 100,41 € | 101,47 € |

**C. Jahressonderzahlung**

I. Bemessungssätze Ost

In §§ 16 Abs. 3 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR sowie in § 15 Abs. 3 der Anlage 33 zu den AVR beträgt der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung

- ab 1.1.2019 82 Prozent,
- ab 1.1.2020 88 Prozent,
- ab 1.1.2021 94 Prozent und
- ab 1.1.2022 100 Prozent.

II. Festschreibung der Jahressonderzahlung

In §§ 16 Abs. 2 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR sowie in § 15 Abs. 2 der Anlage 33 zu den AVR wird die Anmerkung 2 zu Absatz 2 wie folgt gefasst:

„[1]Wegen der am 8.12.2016 vereinbarten Festschreibung der Jahressonderzahlung beträgt abweichend von Absatz 2 Satz 1 der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung im Kalenderjahr

| | **2018** | **2019** |
|---|---|---|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8 | 79,51 v.H. | 77,13 v.H., |
| in den Entgeltgruppen 9a bis 12 | 70,28 v.H. | 68,17 v.H. und |
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 51,78 v.H. | 50,23 v.H. |

[2]Ab dem Jahr 2020 gelten die in Absatz 2 Satz 1 ausgewiesenen Bemessungssätze.“

**D. Änderung der mittleren Werte außerhalb der Anlage 7 und der Anlagen 31 bis 33 zu den AVR**

I. Vergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR

1. Die mittleren Werte der Anlage 3 zu den AVR werden insgesamt um 7,88 Prozent erhöht. Und zwar

   - zum 01.06.2018 um 3,19 Prozent,
   - zum 01.01.2019 um weitere 3,09 Prozent und
   - zum 01.03.2020 um weitere 1,41 Prozent erhöht.

   Ausgangswert für die erste Erhöhung ist der mittlere Wert gültig am 1.1.2018.

2. Es wird ein neuer Abschnitt IIb in die Anlage 1 zu den AVR eingefügt:

   „IIb Einmalzahlung 2018
   [1]Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen 12 bis 6b, die am 1. Juni 2018 einen Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 250,00 Euro (mittlerer Wert). [2]Satz 1 gilt auch, sofern nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. [3]Der Anspruch nach Satz 1 besteht auch, wenn die Mitarbeiterin wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und Abs. 2 MuSchG am 1. Juni 2018 keine Dienstbezüge erhält. [4]Anspruch auf Dienstbezüge ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 des Allgemeinen Teils genannten Ereignisse. [5]Abschnitt IIa der Anlage 1 zu den AVR findet Anwendung. [6]Die Einmalzahlung wird im Dezember 2018 fällig; scheidet ein Mitarbeiter nach dem 1. Juni 2018 aus, wird die Einmalzahlung im letzten Beschäftigungsmonat fällig.“

II. Weitere Vergütungsbestandteile

Die weiteren Vergütungsbestandteile werden

- zum 01.06.2018 um 3,19 Prozent,
- zum 01.01.2019 um weitere 3,09 Prozent und
- zum 01.03.2020 um weitere 1,06 Prozent erhöht.

Ausgangswert für die erste Erhöhung ist der mittlere Wert gültig am 1.1.2018. Daraus ergeben sich die nachfolgend in den Punkten 1 bis 7 aufgeführten neuen mittleren Werte.

1. Abschnitt IV der Anlage 1 zu den AVR

   Bei Dozenten und Lehrkräften der Vergütungsgruppen 2 bis 5b nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2 zu den AVR wird die Regelvergütung wie folgt gekürzt:

| | |
|---|---|
| ab 1. Juni 2018 | 94,26 € |
| ab 1. Januar 2019 | 97,17 € |
| ab 1. März 2020 | 98,20 € |

Bei Dozenten und Lehrkräften der Vergütungsgruppen 5c bis 8 nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 bis 12 der Anlage 2 zu den AVR wird die Regelvergütung wie folgt gekürzt:

| | |
|---|---|
| ab 1. Juni 2018 | 84,85 € |
| ab 1. Januar 2019 | 87,47 € |
| ab 1. März 2020 | 88,40 € |

2. Abschnitt V Buchstabe C der Anlage 1 zu den AVR

Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat, erhalten für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von:

| | |
|---|---|
| Ab 1. Juni 2018 | 119,21 € |
| Ab 1. Januar 2019 | 122,89 € |
| Ab 1. März 2020 | 124,19 € |

Die Kinderzulage erhöht sich ab dem 01.06.2018 nach folgender Tabelle für

| Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen | für das erste zu berücksichtigende Kind um | für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um |
|---|---|---|
| VG 12, 11, 10, und 9 | 6,74 € | 33,67 € |
| VG 9a | 6,74 € | 26,91 € |
| VG 8 | 6,74 € | 20,20 € |

Die Kinderzulage erhöht sich ab dem 01.01.2019 nach folgender Tabelle für

| Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen | für das erste zu berücksichtigende Kind um | für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um |
|---|---|---|
| VG 12, 11, 10, und 9 | 6,95 € | 34,71 € |
| VG 9a | 6,95 € | 27,74 € |
| VG 8 | 6,95 € | 20,82 € |

Die Kinderzulage erhöht sich ab dem 01.03.2020 nach folgender Tabelle für

| Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen | für das erste zu berücksichtigende Kind um | für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um |
|---|---|---|
| VG 12, 11, 10, und 9 | 7,02 € | 35,08 € |
| VG 9a | 7,02 € | 28,03 € |
| VG 8 | 7,02 € | 21,04 € |

3. Abschnitt XI Abs. (d) der Anlage 1 zu den AVR

Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst beträgt

| | |
|---|---|
| ab 1. Juni 2018 | 20,36 € |
| ab 1. Januar 2019 | 20,99 € |
| ab 1. März 2020 | 21,21 € |

4. § 3 Abs. 2 der Anlage 1b zu den AVR

Die Zulage nach Abs. 1 beträgt monatlich:

| Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen | ab 1. Juni 2018 |
|---|---|
| 1 bis 2 | 140,69 € |
| 3 bis 5b | 140,69 € |
| 5c bis 12 | 134,00 € |

| Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen | ab 1. Januar 2019 |
|---|---|
| 1 bis 2 | 145,04 € |
| 3 bis 5b | 145,04 € |
| 5c bis 12 | 138,14 € |

| Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen | ab 1. März 2020 |
|---|---|
| 1 bis 2 | 146,58 € |
| 3 bis 5b | 146,58 € |
| 5c bis 12 | 139,60 € |

5. Anlage 2d zu den AVR

Die Vergütungsgruppenzulage nach den Anmerkungen A bis F beträgt in Euro:

| ab | A | B | C | D | E | F |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Juni 2018 | 109,63 € | 131,57 € | 145,29 € | 160,88 € | 134,07 € | 178,52 € |
| 1. Januar 2019 | 113,02 € | 135,64 € | 149,78 € | 165,85 € | 138,21 € | 184,04 € |
| 1. März 2020 | 114,22 € | 137,08 € | 151,37 € | 167,61 € | 139,68 € | 185,99 € |

6. § 1 Abs. 1 Satz 2 lit. e) und f) der Anlage 6a zu den AVR

e) für Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr

| | |
|---|---|
| ab 1. Juni 2018 | 1,61 € |
| ab 1. Januar 2019 | 1,66 € |
| ab 1. März 2020 | 1,68 € |

f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr

| | |
|---|---|
| ab 1. Juni 2018 | 0,80 € |
| ab 1. Januar 2019 | 0,82 € |
| ab 1. März 2020 | 0,83 € |

7. § 7 Absatz 1 Buchstabe a) und Buchstabe b) der Anlage 14 zu den AVR

Das Urlaubsgeld beträgt

a) für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 5b der Anlagen 2, 2d und 2e zu den AVR

| | |
|---|---|
| ab 1. Juni 2018 | 317,53 € |
| ab 1. Januar 2019 | 327,34 € |
| ab 1. März 2020 | 330,81 € |

b) für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 5c bis 12 der Anlagen 2, 2d und 2e zu den AVR

| | |
|---|---|
| ab 1. Juni 2018 | 412,77 € |
| ab 1. Januar 2019 | 425,52 € |
| ab 1. März 2020 | 430,03 € |

**E. Änderungen in Anlage 7**

I. Ausbildungsvergütungen

Die mittleren Werte der Anlage 7 werden

- zum 01.06.2018 um einen Festbetrag in Höhe von 50 Euro und
- zum 01.01.2019 um einen weiteren Festbetrag in Höhe von 50 Euro erhöht.

Ausgangswert für die erste Erhöhung ist jeweils der mittlere Wert gültig am 1.1.2018. Daraus ergeben sich die nachfolgend in den Punkten 1 bis 4 aufgeführten neuen mittleren Werte.

1. § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt B II der Anlage 7 zu den AVR

| | ab 1. Juni 2018 |
|---|---|
| im ersten Ausbildungsjahr | 1.090,69 Euro |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.152,07 Euro |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.253,38 Euro |

| | ab 1. Januar 2019 |
|---|---|
| im ersten Ausbildungsjahr | 1.140,69 Euro |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.202,07 Euro |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.303,38 Euro |

2. § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt C II der Anlage 7 zu den AVR

| | |
|---|---|
| ab 1. Juni 2018 | 1.014,91 Euro |
| ab 1. Januar 2019 | 1.064,91 Euro |

3. § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt D der Anlage 7

| | ab 1.Juni 2018 |
|---|---|
| 1. Pharmazeutisch-technische Assistent/inn/en | 1.552,02 Euro |
| 2. Masseure und med. Bademeister/innen | 1.495,36 Euro |
| 3. Sozialarbeiter/innen | 1.776,21 Euro |
| 4. Sozialpädagog/inn/en | 1.776,21 Euro |
| 5. Erzieher/innen | 1.552,02 Euro |
| 6. Kinderpfleger/innen | 1.495,36 Euro |
| 7. Altenpfleger/innen | 1.552,02 Euro |
| 8. Haus- und Familienpfleger/innen | 1.552,02 Euro |
| 9. Heilerziehungshelfer/innen | 1.495,36 Euro |
| 10. Heilerziehungspfleger/innen | 1.613,76 Euro |
| 11. Arbeitserzieher/innen | 1.613,76 Euro |
| 12. Rettungsassistent/inn/en | 1.495,36 Euro |

| | ab 1.Januar 2019 |
|---|---|
| 1. Pharmazeutisch-technische Assistent/inn/en | 1.602,02 Euro |
| 2. Masseure und med. Bademeister/innen | 1.545,36 Euro |
| 3. Sozialarbeiter/innen | 1.826,21 Euro |
| 4. Sozialpädagog/inn/en | 1.826,21 Euro |
| 5. Erzieher/innen | 1.602,02 Euro |
| 6. Kinderpfleger/innen | 1.545,36 Euro |
| 7. Altenpfleger/innen | 1.602,02 Euro |
| 8. Haus- und Familienpfleger/innen | 1.602,02 Euro |
| 9. Heilerziehungshelfer/innen | 1.545,36 Euro |
| 10. Heilerziehungspfleger/innen | 1.663,76 Euro |
| 11. Arbeitserzieher/innen | 1.663,76 Euro |
| 12. Rettungsassistent/inn/en | 1.545,36 Euro |

4. § 1 Abs. 1 Satz 2 Abschnitt E der Anlage 7 zu den AVR

| | ab 1. Juni 2018 |
|---|---|
| im ersten Ausbildungsjahr | 968,26 Euro |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.018,20 Euro |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.064,02 Euro |
| im vierten Ausbildungsjahr | 1.127,59 Euro |

| | ab 1. Januar 2019 |
|---|---|
| im ersten Ausbildungsjahr | 1.018,26 Euro |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.068,20 Euro |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.114,02 Euro |
| im vierten Ausbildungsjahr | 1.177,59 Euro |

II. Anästhesietechnische Assistenten / Notfallsanitäter

1. In der Anlage 7 B II wird der Geltungsbereich wie folgt gefasst:

„Diese Ordnung gilt für die Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes vom 16. Juli 2003 (Bundesgesetzblatt I Seite 1442), des Hebammengesetzes vom 4. Juni 1985 (Bundesgesetzblatt I, Seite 1690), des Notfallsanitätergesetzes vom 22. Mai 2013 (Bundesgesetzblatt I, Seite 1348) oder der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) für Ausbildung und Prüfung von Operationstechnischen und Anästhesietechnischen Assistenten in der jeweils geltenden Fassung in Schulen an Krankenhäusern, Altenpflegeschulen oder Schulen/Berufsfachschulen für Notfallsanitäter sowie Operationstechnische und Anästhesietechnische Assistenten ausgebildet werden.“

2. Die Anmerkung zum Geltungsbereich der Anlage 7 B II wird um folgenden Satz 2 ergänzt:

„Für Auszubildende zu Anästhesietechnischen Assistenten findet der Abschnitt erstmalig Anwendung, wenn die Ausbildung ab dem 01.07.2018 begonnen wird oder der Wechsel in das nächste Ausbildungsjahr erfolgt.“

3. § 12 der Anlage 7 B II entfällt.

**F. Anlage 17a zu den AVR - Altersteilzeit**

I. § 1 Abs. 2 der Anlage 17 a zu den AVR wird wie folgt gefasst:

„Diese Regelung gilt für Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 2021 die jeweiligen Voraussetzungen dieser Regelung erfüllen und deren Altersteilzeitdienstverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2022 begonnen hat."

II. § 1 Abs. 2 der Anlage 17 a zu den AVR wird ein neuer Abs. 3 mit folgendem Inhalt angefügt:

„In Einrichtungen mit weniger als 40 Mitarbeitern kann ein Altersteilzeitdienstverhältnis vereinbart werden. Ein Anspruch nach § 4 besteht nicht."

**G. Änderungen im Allgemeinen Teil zu den AVR**

I. § 19 AT zu den AVR wird wie folgt geändert:

1. In § 19 Abs. 2 werden die Sätze 2 und 3 ersatzlos gestrichen.

2. Es wird ein neuer § 19 Absatz 2a eingefügt mit folgendem Wortlaut:

„(2a) [1]Beantragt der Mitarbeiter eine Altersrente im Sinne des § 33 Abs. 2 SGB VI für einen Zeitpunkt, in dem er die Regelaltersgrenze (§ 35 Satz 2 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI) noch nicht erreicht, soll er dem Dienstgeber die Antragstellung rechtzeitig anzeigen. [2]In diesem Fall soll das Dienstverhältnis mit dem Ablauf des Tages vor dem in dem Rentenbescheid des Rentenversicherungsträgers der gesetzlichen Rentenversicherung festgestellten Tag des Rentenbeginns durch Abschluss eines Auflösungsvertrages beendet werden. [3]Erfolgt die Gewährung der Rente durch den Träger der Rentenversicherung rückwirkend, soll das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag zum Monatsletzten des Monats des Zugang des Rentenbescheids beendet werden. [4]Hat der Mitarbeiter eine Teilrente i.S.d. § 42 Abs. 2 SGB VI beantragt oder soll eine Teilrente durch Hinzuverdienstanrechnung i.S.d. § 34 Abs. 2 f. SGB VI erreicht werden, kann auf Antrag des Mitarbeiters, sofern die Hinzuverdienstgrenzen ansonsten überschritten würden, statt einer Beendigung des Dienstverhältnisses eine Verringerung der Arbeitszeit vereinbart werden."

3. § 19 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das Alter der Regelaltersgrenze (§ 35 Satz 2 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI) vollendet."

4. § 19 Absätze 5 und 6 werden durch folgenden neuen Absatz 5 ersetzt:

„(5) [1]Endet das Dienstverhältnis nach Absatz 3 mit Erreichen der Regelaltersgrenze, so können Dienstgeber und Mitarbeiter während des Dienstverhältnisses durch schriftliche Vereinbarung den Beendigungszeitpunkt, ggf. auch mehrfach, hinausschieben. [2]Erfolgt die erstmalige Vereinbarung über die Fortsetzung des Dienstverhältnisses erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze des Mitarbeiters, soll das Dienstverhältnis verändert fortgesetzt werden oder erfolgt die Einstellung des Mitarbeiters erst nach dessen Erreichen der Regelaltersgrenze, kann auf schriftlichen Antrag des Mitarbeiters das Dienstverhältnis befristet werden. [3]Sofern die Befristung wegen der Personal- und Nachwuchsplanungen des Dienstgebers erfolgt, werden diese dem Mitarbeiter in angemessener Form schriftlich mitgeteilt. [4]Eine Befristung im Sinn der Sätze 2 und 3 setzt den Bezug einer Altersrente als Vollrente oder den Anspruch des Mitarbeiters auf eine solche Rente voraus."

**H. Ergänzende Regelungen**

Der Zusatzurlaub bei Wechselschichtarbeit wird zum 1. Januar 2019, zum 1. Januar 2020 und zum 1. Januar 2021 jeweils um einen zusätzlichen Urlaubstag bei entsprechender Veränderung der Höchstgrenzen erhöht. Zusätzlich werden 2022 die Höchstgrenzen um einen weiteren Urlaubstag erhöht.

Nach dem 1. Juni 2018 erfolgende Änderungen im TVöD-VKA (BT-K) zu Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Erhöhung der Urlaubshöchstgrenzen werden für den Geltungsbereich der AVR (Anlage 31 zu den AVR) in der auf die Änderungen folgenden Sitzung der Bundeskommission beschlossen.

Nach Veröffentlichung der Gesetzesänderungen zur Krankenhausfinanzierung (Refinanzierung der Personalkosten in der Pflege) werden die beiden Seiten der Bundeskommission über folgende Themen Verhandlungen aufnehmen:

- Einrechnung der Pausenzeiten in die Arbeitszeit bei Wechselschicht
- Entstehung von Überstundenzuschlägen für Teilzeitbeschäftigte bei Wechselschichtarbeit.

I. Anlage 2-Reform und zukünftige Verhandlungen über allgemeine Vergütungserhöhungen

Bis zu einer umsetzenden Beschlussfassung der Anlage 2-Reform finden keine Verhandlungen der Bundeskommission zur nächsten Tarifrunde über allgemeine Vergütungserhöhungen statt. Ausgenommen hiervon ist die nächste Verhandlung zu Anlage 30 zu den AVR.

**Teil 3 – Inkrafttreten**

Der Beschluss tritt zum 1. Juni 2018 in Kraft. Abweichend davon tritt Teil 1 Abschnitt 1 (Betreuungskräfte) dieses Beschlusses zum 1. Januar 2019 in Kraft.

**Anhang**

Regelvergütung und Tabellenentgelte
(Mittlere Werte)

in den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen
des Deutschen Caritasverbandes e. V.

ab 1. Juni 2018

**Anhang 1**

**Anlage 31 – Tabellenentgelt Anhang A**
**ab 1. Juni 2018**

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| EG 15 | 4.584,49 € | 5.000,77 € | 5.260,14 € | 5.840,78 € | 6.339,54 € | 6.667,67 € |
| EG 14 | 4.151,65 € | 4.528,23 € | 4.841,03 € | 5.245,42 € | 5.788,30 € | 6.119,17 € |
| EG 13 | 3.827,03 € | 4.196,02 € | 4.479,41 € | 4.893,73 € | 5.433,88 € | 5.683,28 € |
| EG 12 | 3.430,90 € | 3.796,05 € | 4.276,90 € | 4.741,63 € | 5.315,77 € | 5.578,27 € |
| EG 11 | 3.312,60 € | 3.656,01 € | 3.941,33 € | 4.311,77 € | 4.836,69 € | 5.099,20 € |
| EG 10 | 3.194,27 € | 3.497,22 € | 3.775,33 € | 4.064,56 € | 4.501,99 € | 4.620,12 € |
| EG 9c | 3.099,42 € | 3.349,91 € | 3.637,10 € | 3.888,65 € | 4.214,62 € | 4.392,69 € |
| EG 9b | 2.865,63 € | 3.126,71 € | 3.273,66 € | 3.685,60 € | 3.975,34 € | 4.245,23 € |

**Anlage 31 – Tabellenentgelt Anhang B**
**ab 1. Juni 2018**

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | | 4.168,28 € | 4.314,41 € | 4.786,24 € | 5.336,25 € | 5.578,86 € |
| P 15 | | 4.078,76 € | 4.212,48 € | 4.546,81 € | 4.946,92 € | 5.099,73 € |
| P 14 | | 3.980,08 € | 4.110,58 € | 4.436,82 € | 4.880,06 € | 4.960,94 € |
| P 13 | | 3.881,41 € | 4.008,67 € | 4.326,80 € | 4.556,52 € | 4.615,83 € |
| P 12 | | 3.684,03 € | 3.804,83 € | 4.106,80 € | 4.292,29 € | 4.378,57 € |
| P 11 | | 3.486,68 € | 3.601,00 € | 3.886,80 € | 4.076,60 € | 4.162,88 € |
| P 10 | | 3.289,33 € | 3.397,17 € | 3.699,14 € | 3.844,73 € | 3.936,40 € |
| P 9 | | 3.127,55 € | 3.289,33 € | 3.397,17 € | 3.602,07 € | 3.688,35 € |
| P 8 | | 2.877,66 € | 3.017,88 € | 3.197,65 € | 3.342,85 € | 3.544,22 € |
| P 7 | | 2.711,98 € | 2.877,66 € | 3.132,57 € | 3.260,00 € | 3.391,28 € |
| P 6 | 2.273,18 € | 2.431,68 € | 2.584,55 € | 2.909,53 € | 2.992,37 € | 3.145,28 € |
| P 4 | 2.178,92 € | 2.241,17 € | 2.286,50 € | 2.320,81 € | 2.345,03 € | 2.381,36 € |

**Anhang 2**

**Anlage 31 – Tabellenentgelt Anhang A ab 1. Januar 2019**

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| EG 15 | 4.788,35 € | 5.141,23 € | 5.481,38 € | 6.004,84 € | 6.517,61 € | 6.854,95 € |
| EG 14 | 4.335,98 € | 4.655,42 € | 5.025,89 € | 5.451,94 € | 5.950,88 € | 6.293,73 € |
| EG 13 | 3.996,72 € | 4.335,42 € | 4.685,32 € | 5.093,03 € | 5.586,51 € | 5.842,91 € |
| EG 12 | 3.582,23 € | 3.956,45 € | 4.407,89 € | 4.890,86 € | 5.465,08 € | 5.734,95 € |
| EG 11 | 3.457,10 € | 3.803,91 € | 4.119,43 € | 4.477,63 € | 4.972,55 € | 5.242,43 € |
| EG 10 | 3.331,93 € | 3.613,93 € | 3.915,01 € | 4.238,32 € | 4.628,44 € | 4.749,89 € |
| EG 9c | 3.233,21 € | 3.480,40 € | 3.750,80 € | 4.026,57 € | 4.337,53 € | 4.545,92 € |
| EG 9b | 3.020,16 € | 3.258,72 € | 3.403,99 € | 3.824,85 € | 4.085,40 € | 4.370,07 € |

**Anlage 31 – Tabellenentgelt Anhang B ab 1. Januar 2019**

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | | 4.305,57 € | 4.456,51 € | 4.943,88 € | 5.512,01 € | 5.762,61 € |
| P 15 | | 4.213,10 € | 4.351,23 € | 4.696,57 € | 5.109,85 € | 5.267,70 € |
| P 14 | | 4.111,17 € | 4.245,97 € | 4.582,95 € | 5.040,79 € | 5.124,34 € |
| P 13 | | 4.009,25 € | 4.140,70 € | 4.469,31 € | 4.706,60 € | 4.767,86 € |
| P 12 | | 3.805,37 € | 3.930,15 € | 4.242,07 € | 4.433,67 € | 4.522,79 € |
| P 11 | | 3.601,52 € | 3.719,60 € | 4.014,82 € | 4.210,87 € | 4.299,99 € |
| P 10 | | 3.397,67 € | 3.509,06 € | 3.820,98 € | 3.971,36 € | 4.066,05 € |
| P 9 | | 3.230,56 € | 3.397,67 € | 3.509,06 € | 3.720,71 € | 3.809,83 € |
| P 8 | | 2.972,44 € | 3.117,28 € | 3.302,97 € | 3.452,95 € | 3.660,96 € |
| P 7 | | 2.801,30 € | 2.972,44 € | 3.235,75 € | 3.367,37 € | 3.502,98 € |
| P 6 | 2.353,39 € | 2.511,84 € | 2.669,68 € | 3.005,36 € | 3.090,93 € | 3.248,88 € |
| P 4 | 2.259,16 € | 2.316,19 € | 2.361,81 € | 2.397,25 € | 2.422,26 € | 2.459,79 € |

**Anhang 3**

**Anlage 31 – Tabellenentgelt Anhang A ab 1. Januar 2020**

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| EG 15 | 4.860,31 € | 5.190,81 € | 5.559,47 € | 6.062,74 € | 6.580,45 € | 6.921,06 € |
| EG 14 | 4.401,04 € | 4.700,31 € | 5.091,13 € | 5.524,82 € | 6.008,27 € | 6.355,34 € |
| EG 13 | 4.056,62 € | 4.384,61 € | 4.757,99 € | 5.163,37 € | 5.640,38 € | 5.899,26 € |
| EG 12 | 3.635,65 € | 4.013,07 € | 4.454,13 € | 4.943,53 € | 5.517,78 € | 5.790,26 € |
| EG 11 | 3.508,11 € | 3.856,11 € | 4.182,29 € | 4.536,17 € | 5.020,49 € | 5.292,98 € |
| EG 10 | 3.380,51 € | 3.655,13 € | 3.964,32 € | 4.299,65 € | 4.673,08 € | 4.795,69 € |
| EG 9c | 3.280,42 € | 3.526,45 € | 3.790,94 € | 4.075,26 € | 4.380,90 € | 4.600,00 € |
| EG 9b | 3.074,70 € | 3.305,30 € | 3.450,00 € | 3.874,00 € | 4.124,25 € | 4.414,13 € |

**Anlage 31 – Tabellenentgelt Anhang B ab 1. Januar 2020**

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| **P 16** | | 4.350,53 € | 4.503,05 € | 4.995,51 € | 5.569,57 € | 5.822,79 € |
| **P 15** | | 4.257,10 € | 4.396,67 € | 4.745,61 € | 5.163,22 € | 5.322,71 € |
| **P 14** | | 4.154,10 € | 4.290,31 € | 4.630,81 € | 5.093,43 € | 5.177,85 € |
| **P 13** | | 4.051,12 € | 4.183,94 € | 4.515,99 € | 4.755,75 € | 4.817,65 € |
| **P 12** | | 3.845,11 € | 3.971,19 € | 4.286,37 € | 4.479,97 € | 4.570,02 € |
| **P 11** | | 3.639,13 € | 3.758,45 € | 4.056,75 € | 4.254,84 € | 4.344,90 € |
| **P 10** | | 3.433,15 € | 3.545,70 € | 3.860,88 € | 4.012,84 € | 4.108,51 € |
| **P 9** | | 3.264,30 € | 3.433,15 € | 3.545,70 € | 3.759,57 € | 3.849,62 € |
| **P 8** | | 3.003,48 € | 3.149,83 € | 3.337,47 € | 3.489,01 € | 3.699,19 € |
| **P 7** | | 2.830,56 € | 3.003,48 € | 3.269,54 € | 3.402,54 € | 3.539,56 € |
| **P 6** | 2.367,67 € | 2.538,09 € | 2.697,56 € | 3.036,75 € | 3.123,21 € | 3.282,80 € |
| **P 4** | 2.315,15 € | 2.371,18 € | 2.412,72 € | 2.444,08 € | 2.469,59 € | 2.507,85 € |

**Anlage 31 – Stundenentgelttabellen Anhang C**

| Entgelt-gruppe | AVR 2018 (+3,19%) | AVR 2019 (+3,09%) | AVR 2020 (+1,06%) |
|---|---|---|---|
| EG 15 | 29,42 € | 30,33 € | 30,65 € |
| EG 14 | 27,07 € | 27,91 € | 28,21 € |
| EG 13 | 25,85 € | 26,65 € | 26,93 € |
| EG 12 | 24,54 € | 25,30 € | 25,57 € |
| EG 11 | 22,36 € | 23,05 € | 23,29 € |
| EG 10 | 20,62 € | 21,26 € | 21,49 € |
| EG 9c | 20,37 € | 21,00 € | 21,22 € |
| EG 9b | 19,44 € | 20,04 € | 20,25 € |

| Entgelt-gruppe | AVR 2018 (+3,19%) | AVR 2019 (+3,09%) | AVR 2020 (+1,06%) |
|---|---|---|---|
| P 16 | 26,59 € | 27,41 € | 27,70 € |
| P 15 | 24,84 € | 25,61 € | 25,88 € |
| P 14 | 23,48 € | 24,21 € | 24,47 € |
| P 13 | 21,99 € | 22,67 € | 22,91 € |
| P 12 | 21,17 € | 21,82 € | 22,05 € |
| P 11 | 20,42 € | 21,05 € | 21,27 € |
| P 10 | 19,49 € | 20,09 € | 20,30 € |
| P 9 | 19,19 € | 19,78 € | 19,99 € |
| P 8 | 18,34 € | 18,91 € | 19,11 € |
| P 7 | 17,57 € | 18,11 € | 18,30 € |
| P 6 | 16,27 € | 16,77 € | 16,95 € |
| P 4 | 13,76 € | 14,19 € | 14,34 € |

**Garantiebeträge in § 14 Abs. 4 der Anlage 31 a.F.**

| Garantiebetrag | ab 1. Juni 2018 (+3,19%) | ab 1. Januar 2019 (+3,09%) | ab 1. Januar 2020 (+1,06%) |
|---|---|---|---|
| **Entgeltgruppen 1 bis 8** | **60,86 €** | **62,74 €** | **63,41 €** |
| **Entgeltgruppen 9a bis 15** | **97,40 €** | **100,41 €** | **101,47 €** |

**Anhang 4**

**Anlage 32 – Tabellenentgelt Anhang A ab 1. Juni 2018**

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| **EG 15** | 4.584,49 € | 5.000,77 € | 5.260,14 € | 5.840,78 € | 6.339,54 € | 6.667,67 € |
| **EG 14** | 4.151,65 € | 4.528,23 € | 4.841,03 € | 5.245,42 € | 5.788,30 € | 6.119,17 € |
| **EG 13** | 3.827,03 € | 4.196,02 € | 4.479,41 € | 4.893,73 € | 5.433,88 € | 5.683,28 € |
| **EG 12** | 3.430,90 € | 3.796,05 € | 4.276,90 € | 4.741,63 € | 5.315,77 € | 5.578,27 € |
| **EG 11** | 3.312,60 € | 3.656,01 € | 3.941,33 € | 4.311,77 € | 4.836,69 € | 5.099,20 € |
| **EG 10** | 3.194,27 € | 3.497,22 € | 3.775,33 € | 4.064,56 € | 4.501,99 € | 4.620,12 € |
| **EG 9c** | 3.099,42 € | 3.349,91 € | 3.637,10 € | 3.888,65 € | 4.214,62 € | 4.392,69 € |
| **EG 9b** | 2.865,63 € | 3.126,71 € | 3.273,66 € | 3.685,60 € | 3.975,34 € | 4.245,23 € |

**Anlage 32 – Tabellenentgelt Anhang B ab 1. Juni 2018**

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| **P 16** | | 4.168,28 € | 4.314,41 € | 4.786,24 € | 5.336,25 € | 5.578,86 € |
| **P 15** | | 4.078,76 € | 4.212,48 € | 4.546,81 € | 4.946,92 € | 5.099,73 € |
| **P 14** | | 3.980,08 € | 4.110,58 € | 4.436,82 € | 4.880,06 € | 4.960,94 € |
| **P 13** | | 3.881,41 € | 4.008,67 € | 4.326,80 € | 4.556,52 € | 4.615,83 € |
| **P 12** | | 3.684,03 € | 3.804,83 € | 4.106,80 € | 4.292,29 € | 4.378,57 € |
| **P 11** | | 3.486,68 € | 3.601,00 € | 3.886,80 € | 4.076,60 € | 4.162,88 € |
| **P 10** | | 3.289,33 € | 3.397,17 € | 3.699,14 € | 3.844,73 € | 3.936,40 € |
| **P 9** | | 3.127,55 € | 3.289,33 € | 3.397,17 € | 3.602,07 € | 3.688,35 € |
| **P 8** | | 2.877,66 € | 3.017,88 € | 3.197,65 € | 3.342,85 € | 3.544,22 € |
| **P 7** | | 2.711,98 € | 2.877,66 € | 3.132,57 € | 3.260,00 € | 3.391,28 € |
| **P 6** | 2.273,18 € | 2.431,68 € | 2.584,55 € | 2.909,53 € | 2.992,37 € | 3.145,28 € |
| **P 4** | 2.178,92 € | 2.241,17 € | 2.286,50 € | 2.320,81 € | 2.345,03 € | 2.381,36 € |

**Anhang 5**

**Anlage 32 – Tabellenentgelt Anhang A ab 1. Januar 2019**

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| EG 15 | 4.788,35 € | 5.141,23 € | 5.481,38 € | 6.004,84 € | 6.517,61 € | 6.854,95 € |
| EG 14 | 4.335,98 € | 4.655,42 € | 5.025,89 € | 5.451,94 € | 5.950,88 € | 6.293,73 € |
| EG 13 | 3.996,72 € | 4.335,42 € | 4.685,32 € | 5.093,03 € | 5.586,51 € | 5.842,91 € |
| EG 12 | 3.582,23 € | 3.956,45 € | 4.407,89 € | 4.890,86 € | 5.465,08 € | 5.734,95 € |
| EG 11 | 3.457,10 € | 3.803,91 € | 4.119,43 € | 4.477,63 € | 4.972,55 € | 5.242,43 € |
| EG 10 | 3.331,93 € | 3.613,93 € | 3.915,01 € | 4.238,32 € | 4.628,44 € | 4.749,89 € |
| EG 9c | 3.233,21 € | 3.480,40 € | 3.750,80 € | 4.026,57 € | 4.337,53 € | 4.545,92 € |
| EG 9b | 3.020,16 € | 3.258,72 € | 3.403,99 € | 3.824,85 € | 4.085,40 € | 4.370,07 € |

**Anlage 32 – Tabellenentgelt Anhang B ab 1. Januar 2019**

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | | 4.305,57 € | 4.456,51 € | 4.943,88 € | 5.512,01 € | 5.762,61 € |
| P 15 | | 4.213,10 € | 4.351,23 € | 4.696,57 € | 5.109,85 € | 5.267,70 € |
| P 14 | | 4.111,17 € | 4.245,97 € | 4.582,95 € | 5.040,79 € | 5.124,34 € |
| P 13 | | 4.009,25 € | 4.140,70 € | 4.469,31 € | 4.706,60 € | 4.767,86 € |
| P 12 | | 3.805,37 € | 3.930,15 € | 4.242,07 € | 4.433,67 € | 4.522,79 € |
| P 11 | | 3.601,52 € | 3.719,60 € | 4.014,82 € | 4.210,87 € | 4.299,99 € |
| P 10 | | 3.397,67 € | 3.509,06 € | 3.820,98 € | 3.971,36 € | 4.066,05 € |
| P 9 | | 3.230,56 € | 3.397,67 € | 3.509,06 € | 3.720,71 € | 3.809,83 € |
| P 8 | | 2.972,44 € | 3.117,28 € | 3.302,97 € | 3.452,95 € | 3.660,96 € |
| P 7 | | 2.801,30 € | 2.972,44 € | 3.235,75 € | 3.367,37 € | 3.502,98 € |
| P 6 | 2.353,39 € | 2.511,84 € | 2.669,68 € | 3.005,36 € | 3.090,93 € | 3.248,88 € |
| P 4 | 2.259,16 € | 2.316,19 € | 2.361,81 € | 2.397,25 € | 2.422,26 € | 2.459,79 € |

**Anhang 6**

**Anlage 32 – Tabellenentgelt Anhang A ab 1. Januar 2020**

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| EG 15 | 4.860,31 € | 5.190,81 € | 5.559,47 € | 6.062,74 € | 6.580,45 € | 6.921,06 € |
| EG 14 | 4.401,04 € | 4.700,31 € | 5.091,13 € | 5.524,82 € | 6.008,27 € | 6.355,34 € |
| EG 13 | 4.056,62 € | 4.384,61 € | 4.757,99 € | 5.163,37 € | 5.640,38 € | 5.899,26 € |
| EG 12 | 3.635,65 € | 4.013,07 € | 4.454,13 € | 4.943,53 € | 5.517,78 € | 5.790,26 € |
| EG 11 | 3.508,11 € | 3.856,11 € | 4.182,29 € | 4.536,17 € | 5.020,49 € | 5.292,98 € |
| EG 10 | 3.380,51 € | 3.655,13 € | 3.964,32 € | 4.299,65 € | 4.673,08 € | 4.795,69 € |
| EG 9c | 3.280,42 € | 3.526,45 € | 3.790,94 € | 4.075,26 € | 4.380,90 € | 4.600,00 € |
| EG 9b | 3.074,70 € | 3.305,30 € | 3.450,00 € | 3.874,00 € | 4.124,25 € | 4.414,13 € |

**Anlage 32 – Tabellenentgelt Anhang B ab 1. Januar 2020**

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | | 4.350,53 € | 4.503,05 € | 4.995,51 € | 5.569,57 € | 5.822,79 € |
| P 15 | | 4.257,10 € | 4.396,67 € | 4.745,61 € | 5.163,22 € | 5.322,71 € |
| P 14 | | 4.154,10 € | 4.290,31 € | 4.630,81 € | 5.093,43 € | 5.177,85 € |
| P 13 | | 4.051,12 € | 4.183,94 € | 4.515,99 € | 4.755,75 € | 4.817,65 € |
| P 12 | | 3.845,11 € | 3.971,19 € | 4.286,37 € | 4.479,97 € | 4.570,02 € |
| P 11 | | 3.639,13 € | 3.758,45 € | 4.056,75 € | 4.254,84 € | 4.344,90 € |
| P 10 | | 3.433,15 € | 3.545,70 € | 3.860,88 € | 4.012,84 € | 4.108,51 € |
| P 9 | | 3.264,30 € | 3.433,15 € | 3.545,70 € | 3.759,57 € | 3.849,62 € |
| P 8 | | 3.003,48 € | 3.149,83 € | 3.337,47 € | 3.489,01 € | 3.699,19 € |
| P 7 | | 2.830,56 € | 3.003,48 € | 3.269,54 € | 3.402,54 € | 3.539,56 € |
| P 6 | 2.367,67 € | 2.538,09 € | 2.697,56 € | 3.036,75 € | 3.123,21 € | 3.282,80 € |
| P 4 | 2.315,15 € | 2.371,18 € | 2.412,72 € | 2.444,08 € | 2.469,59 € | 2.507,85 € |

**Anlage 32 – Stundenentgelttabellen Anhang C**

| Entgelt-gruppe | AVR 2018 (+3,19%) | AVR 2019 (+3,09%) | AVR 2020 (+1,06%) |
|---|---|---|---|
| EG 15 | 29,42 € | 30,33 € | 30,65 € |
| EG 14 | 27,07 € | 27,91 € | 28,21 € |
| EG 13 | 25,85 € | 26,65 € | 26,93 € |
| EG 12 | 24,54 € | 25,30 € | 25,57 € |
| EG 11 | 22,36 € | 23,05 € | 23,29 € |
| EG 10 | 20,62 € | 21,26 € | 21,49 € |
| EG 9c | 20,37 € | 21,00 € | 21,22 € |
| EG 9b | 19,44 € | 20,04 € | 20,25 € |
| **Entgelt-gruppe** | **AVR 2018 (+3,19%)** | **AVR 2019 (+3,09%)** | **AVR 2020 (+1,06%)** |
| P 16 | 26,59 € | 27,41 € | 27,70 € |
| P 15 | 24,84 € | 25,61 € | 25,88 € |
| P 14 | 23,48 € | 24,21 € | 24,47 € |
| P 13 | 21,99 € | 22,67 € | 22,91 € |
| P 12 | 21,17 € | 21,82 € | 22,05 € |
| P 11 | 20,42 € | 21,05 € | 21,27 € |
| P 10 | 19,49 € | 20,09 € | 20,30 € |
| P 9 | 19,19 € | 19,78 € | 19,99 € |
| P 8 | 18,34 € | 18,91 € | 19,11 € |
| P 7 | 17,57 € | 18,11 € | 18,30 € |
| P 6 | 16,27 € | 16,77 € | 16,95 € |
| P 4 | 13,76 € | 14,19 € | 14,34 € |

**Garantiebeträge in § 14 Abs. 4 der Anlage 32 a.F.**

| Garantiebetrag | ab 1. Juni 2018 (+3,19%) | ab 1. Januar 2019 (+3,09%) | ab 1. Januar 2020 (+1,06%) |
|---|---|---|---|
| **Entgeltgruppen 1 bis 8** | **60,86 €** | **62,74 €** | **63,41 €** |
| **Entgeltgruppen 9a bis 15** | **97,40 €** | **100,41 €** | **101,47 €** |

**Anhang 7**

**Anlage 33 – Tabellenentgelt Anhang A ab 1. Juni 2018**

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| **S 18** | 3.733,74 € | 3.847,26 € | 4.343,71 € | 4.716,01 € | 5.274,49 € | 5.615,77 € |
| **S 17** | 3.391,53 € | 3.692,14 € | 4.095,47 € | 4.343,71 € | 4.840,10 € | 5.131,76 € |
| **S 16** | 3.311,26 € | 3.611,48 € | 3.884,50 € | 4.219,58 € | 4.591,90 € | 4.815,29 € |
| **S 15** | 3.187,77 € | 3.474,93 € | 3.723,18 € | 4.008,62 € | 4.467,80 € | 4.666,35 € |
| **S 14** | 3.171,02 € | 3.439,30 € | 3.715,15 € | 3.995,76 € | 4.306,04 € | 4.523,21 € |
| **S 13** | 3.117,30 € | 3.352,84 € | 3.661,11 € | 3.909,30 € | 4.219,58 € | 4.374,70 € |
| **S 12** | 3.074,50 € | 3.343,35 € | 3.638,92 € | 3.899,53 € | 4.222,22 € | 4.358,74 € |
| **S 11b** | 2.994,79 € | 3.295,80 € | 3.453,43 € | 3.850,57 € | 4.160,84 € | 4.347,00 € |
| **S 11a** | 2.933,26 € | 3.232,36 € | 3.388,98 € | 3.785,22 € | 4.095,47 € | 4.281,63 € |
| **S 10** | 2.800,73 € | 3.090,13 € | 3.234,84 € | 3.663,92 € | 4.011,69 € | 4.297,33 € |
| **S 9** | 2.723,92 € | 2.982,65 € | 3.220,39 € | 3.566,21 € | 3.890,41 € | 4.138,97 € |
| **S 8b** | 2.723,92 € | 2.982,65 € | 3.220,39 € | 3.566,21 € | 3.890,41 € | 4.138,97 € |
| **S 8a** | 2.685,14 € | 2.917,80 € | 3.123,13 € | 3.317,66 € | 3.506,77 € | 3.703,99 € |
| **S 7** | 2.620,66 € | 2.840,76 € | 3.033,56 € | 3.226,32 € | 3.370,93 € | 3.586,65 € |
| **S 6** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 5** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 4** | 2.481,17 € | 2.714,24 € | 2.882,94 € | 2.997,41 € | 3.105,85 € | 3.274,79 € |
| **S 3** | 2.321,05 € | 2.553,99 € | 2.716,05 € | 2.864,86 € | 2.932,94 € | 3.014,27 € |
| **S 2** | 2.182,40 € | 2.293,44 € | 2.375,39 € | 2.467,05 € | 2.563,43 € | 2.659,84 € |

**Anhang 8**

**Anlage 33 – Tabellenentgelt Anhang A ab 1. Januar 2019**

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| **S 18** | 3.856,63 € | 3.963,34 € | 4.474,77 € | 4.858,30 € | 5.433,63 € | 5.785,20 € |
| **S 17** | 3.531,38 € | 3.803,54 € | 4.219,03 € | 4.474,77 € | 4.986,13 € | 5.286,59 € |
| **S 16** | 3.452,63 € | 3.720,44 € | 4.001,70 € | 4.346,89 € | 4.730,45 € | 4.960,57 € |
| **S 15** | 3.322,52 € | 3.579,77 € | 3.835,51 € | 4.129,57 € | 4.602,60 € | 4.807,14 € |
| **S 14** | 3.292,62 € | 3.543,07 € | 3.827,24 € | 4.116,32 € | 4.435,96 € | 4.659,68 € |
| **S 13** | 3.216,63 € | 3.454,00 € | 3.771,57 € | 4.027,25 € | 4.346,89 € | 4.506,69 € |
| **S 12** | 3.198,66 € | 3.444,22 € | 3.748,71 € | 4.017,18 € | 4.349,61 € | 4.490,25 € |
| **S 11b** | 3.143,77 € | 3.395,24 € | 3.557,62 € | 3.966,75 € | 4.286,38 € | 4.478,16 € |
| **S 11a** | 3.082,25 € | 3.329,88 € | 3.491,23 € | 3.899,43 € | 4.219,03 € | 4.410,81 € |
| **S 10** | 2.887,27 € | 3.185,62 € | 3.334,80 € | 3.777,14 € | 4.135,65 € | 4.430,12 € |
| **S 9** | 2.848,64 € | 3.072,64 € | 3.317,55 € | 3.673,81 € | 4.007,79 € | 4.263,85 € |
| **S 8b** | 2.848,64 € | 3.072,64 € | 3.317,55 € | 3.673,81 € | 4.007,79 € | 4.263,85 € |
| **S 8a** | 2.792,04 € | 3.005,83 € | 3.217,36 € | 3.417,76 € | 3.612,57 € | 3.815,74 € |
| **S 7** | 2.719,99 € | 2.926,47 € | 3.125,09 € | 3.323,66 € | 3.472,64 € | 3.694,86 € |
| **S 6** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 5** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 4** | 2.592,92 € | 2.796,13 € | 2.969,92 € | 3.087,85 € | 3.199,56 € | 3.373,59 € |
| **S 3** | 2.436,27 € | 2.631,05 € | 2.798,00 € | 2.951,30 € | 3.021,43 € | 3.105,22 € |
| **S 2** | 2.258,49 € | 2.369,54 € | 2.451,65 € | 2.541,48 € | 2.640,77 € | 2.740,09 € |

**Anhang 9**

**Anlage 33 – Tabellenentgelt Anhang A ab 1. März 2020**

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| **S 18** | 3.900,00 € | 4.004,30 € | 4.521,02 € | 4.908,52 € | 5.489,79 € | 5.845,01 € |
| **S 17** | 3.580,74 € | 3.842,85 € | 4.262,65 € | 4.521,02 € | 5.037,68 € | 5.341,24 € |
| **S 16** | 3.502,52 € | 3.758,90 € | 4.043,07 € | 4.391,82 € | 4.779,34 € | 5.011,85 € |
| **S 15** | 3.370,09 € | 3.616,78 € | 3.875,16 € | 4.172,25 € | 4.650,18 € | 4.856,83 € |
| **S 14** | 3.335,53 € | 3.579,69 € | 3.866,80 € | 4.158,86 € | 4.481,81 € | 4.707,85 € |
| **S 13** | 3.251,68 € | 3.489,70 € | 3.810,56 € | 4.068,88 € | 4.391,82 € | 4.553,28 € |
| **S 12** | 3.242,48 € | 3.479,83 € | 3.787,46 € | 4.058,71 € | 4.394,57 € | 4.536,66 € |
| **S 11b** | 3.196,36 € | 3.430,33 € | 3.594,40 € | 4.007,75 € | 4.330,68 € | 4.524,44 € |
| **S 11a** | 3.134,84 € | 3.364,31 € | 3.527,32 € | 3.939,73 € | 4.262,65 € | 4.456,41 € |
| **S 10** | 2.917,88 € | 3.219,39 € | 3.370,15 € | 3.817,18 € | 4.179,49 € | 4.477,08 € |
| **S 9** | 2.892,66 € | 3.104,40 € | 3.351,85 € | 3.711,78 € | 4.049,22 € | 4.307,92 € |
| **S 8b** | 2.892,66 € | 3.104,40 € | 3.351,85 € | 3.711,78 € | 4.049,22 € | 4.307,92 € |
| **S 8a** | 2.829,77 € | 3.036,91 € | 3.250,62 € | 3.453,09 € | 3.649,92 € | 3.855,19 € |
| **S 7** | 2.755,05 € | 2.956,72 € | 3.157,39 € | 3.358,02 € | 3.508,53 € | 3.733,06 € |
| **S 6** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 5** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 4** | 2.632,35 € | 2.825,04 € | 3.000,62 € | 3.119,76 € | 3.232,63 € | 3.408,47 € |
| **S 3** | 2.476,93 € | 2.658,24 € | 2.826,92 € | 2.981,80 € | 3.052,66 € | 3.137,31 € |
| **S 2** | 2.285,34 € | 2.396,40 € | 2.478,56 € | 2.567,76 € | 2.668,07 € | 2.768,42 € |

**Garantiebeträge in § 13 Abs. 4 der Anlage 33 zu den AVR**

| Bezeichnung Zulage (Quelle AVR) | AVR 2018 (+3,19%) | AVR 2019 (+3,09%) | AVR 2020 (+1,06%) |
|---|---|---|---|
| Garantiebetrag 1 in Anlage 33 | 60,86 € | 62,74 € | 63,41 € |
| Garantiebetrag 2 in Anlage 33 | 97,40 € | 100,41 € | 101,47 € |

**Anhang 10**

## Anlage 3 - Regelvergütung
## ab 1. Juni 2018

| Vergütungs-gruppe | Grundvergütungssätze in Stufe nach 3,19 Prozent Erhöhung | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | 4.722,65 € | 5.136,24 € | 5.549,85 € | 5.766,85 € | 5.983,79 € | 6.200,69 € | 6.417,66 € | 6.634,60 € | 6.851,52 € | 7.068,49 € | 7.285,44 € | 7.484,07 € |
| 1a | 4.371,91 € | 4.728,77 € | 5.085,60 € | 5.284,29 € | 5.482,98 € | 5.681,65 € | 5.880,40 € | 6.079,05 € | 6.277,81 € | 6.476,43 € | 6.675,14 € | 6.764,34 € |
| 1b | 4.053,62 € | 4.359,74 € | 4.665,91 € | 4.860,52 € | 5.055,20 € | 5.249,82 € | 5.444,44 € | 5.639,09 € | 5.833,70 € | 6.028,38 € | 6.109,47 € | |
| 2 | 3.857,94 € | 4.119,45 € | 4.381,00 € | 4.543,19 € | 4.705,38 € | 4.867,64 € | 5.029,84 € | 5.192,05 € | 5.354,20 € | 5.516,39 € | 5.619,86 € | |
| 3 | 3.511,54 € | 3.736,58 € | 3.961,62 € | 4.109,66 € | 4.257,65 € | 4.405,69 € | 4.553,64 € | 4.701,65 € | 4.849,69 € | 4.997,71 € | 5.020,00 € | |
| 4a | 3.276,65 € | 3.464,87 € | 3.657,50 € | 3.787,30 € | 3.917,06 € | 4.046,78 € | 4.176,53 € | 4.306,34 € | 4.436,08 € | 4.559,77 € | | |
| 4b | 3.065,99 € | 3.223,49 € | 3.380,98 € | 3.493,28 € | 3.606,80 € | 3.720,34 € | 3.833,91 € | 3.947,45 € | 4.061,01 € | 4.150,18 € | | |
| 5b | 2.878,95 € | 3.007,00 € | 3.140,86 € | 3.239,25 € | 3.333,75 € | 3.428,44 € | 3.525,73 € | 3.623,03 € | 3.720,34 € | 3.785,22 € | | |
| 5c | 2.682,25 € | 2.781,66 € | 2.884,48 € | 2.970,43 € | 3.060,99 € | 3.151,51 € | 3.242,08 € | 3.332,60 € | 3.413,30 € | | | |
| 6b | 2.545,40 € | 2.628,17 € | 2.710,96 € | 2.769,24 € | 2.829,49 € | 2.889,83 € | 2.952,73 € | 3.019,61 € | 3.086,58 € | 3.135,77 € | | |
| 7 | 2.422,07 € | 2.491,38 € | 2.560,62 € | 2.609,57 € | 2.658,55 € | 2.707,52 € | 2.756,80 € | 2.808,22 € | 2.859,68 € | 2.891,64 € | | |
| 8 | 2.308,95 € | 2.366,38 € | 2.423,82 € | 2.460,98 € | 2.494,75 € | 2.528,51 € | 2.562,29 € | 2.596,07 € | 2.629,84 € | 2.663,64 € | 2.695,71 € | |
| 9a | 2.235,52 € | 2.278,86 € | 2.322,17 € | 2.355,83 € | 2.389,48 € | 2.423,16 € | 2.456,85 € | 2.490,54 € | 2.524,17 € | | | |
| 9 | 2.184,90 € | 2.232,15 € | 2.279,47 € | 2.314,95 € | 2.347,02 € | 2.379,15 € | 2.411,20 € | 2.443,31 € | | | | |
| 10 | 2.028,10 € | 2.066,95 € | 2.105,83 € | 2.141,28 € | 2.173,35 € | 2.205,42 € | 2.237,53 € | 2.269,63 € | 2.291,60 € | | | |
| 11 | 1.900,34 € | 1.948,70 € | 1.979,12 € | 2.002,78 € | 2.026,39 € | 2.050,08 € | 2.073,69 € | 2.097,37 € | 2.121,01 € | | | |
| 12 | 1.820,37 € | 1.850,75 € | 1.881,19 € | 1.904,79 € | 1.928,48 € | 1.952,10 € | 1.975,77 € | 1.999,40 € | 2.023,03 € | | | |

## Anlage 3 - Regelvergütung
## ab 1. Januar 2019

| Vergütungs-gruppe | Grundvergütungssätze in Stufe nach 3,09 Prozent Erhöhung | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | 4.868,58 € | 5.294,95 € | 5.721,34 € | 5.945,05 € | 6.168,69 € | 6.392,29 € | 6.615,97 € | 6.839,61 € | 7.063,23 € | 7.286,91 € | 7.510,56 € | 7.715,33 € |
| 1a | 4.507,00 € | 4.874,89 € | 5.242,75 € | 5.447,57 € | 5.652,40 € | 5.857,21 € | 6.062,10 € | 6.266,89 € | 6.471,79 € | 6.676,55 € | 6.881,40 € | 6.973,36 € |
| 1b | 4.178,88 € | 4.494,46 € | 4.810,09 € | 5.010,71 € | 5.211,41 € | 5.412,04 € | 5.612,67 € | 5.813,34 € | 6.013,96 € | 6.214,66 € | 6.298,25 € | |
| 2 | 3.977,15 € | 4.246,74 € | 4.516,37 € | 4.683,57 € | 4.850,78 € | 5.018,05 € | 5.185,26 € | 5.352,48 € | 5.519,64 € | 5.686,85 € | 5.793,51 € | |
| 3 | 3.620,05 € | 3.852,04 € | 4.084,03 € | 4.236,65 € | 4.389,21 € | 4.541,83 € | 4.694,35 € | 4.846,93 € | 4.999,55 € | 5.152,14 € | 5.175,12 € | |
| 4a | 3.377,90 € | 3.571,93 € | 3.770,52 € | 3.904,33 € | 4.038,10 € | 4.171,83 € | 4.305,58 € | 4.439,41 € | 4.573,15 € | 4.700,67 € | | |
| 4b | 3.160,73 € | 3.323,10 € | 3.485,45 € | 3.601,22 € | 3.718,25 € | 3.835,30 € | 3.952,38 € | 4.069,43 € | 4.186,50 € | 4.278,42 € | | |
| 5b | 2.967,91 € | 3.099,92 € | 3.237,91 € | 3.339,34 € | 3.436,76 € | 3.534,38 € | 3.634,68 € | 3.734,98 € | 3.835,30 € | 3.902,18 € | | |
| 5c | 2.765,13 € | 2.867,61 € | 2.973,61 € | 3.062,22 € | 3.155,57 € | 3.248,89 € | 3.342,26 € | 3.435,58 € | 3.518,77 € | | | |
| 6b | 2.624,05 € | 2.709,38 € | 2.794,73 € | 2.854,81 € | 2.916,92 € | 2.979,13 € | 3.043,97 € | 3.112,92 € | 3.181,96 € | 3.232,67 € | | |
| 7 | 2.496,91 € | 2.568,36 € | 2.639,74 € | 2.690,21 € | 2.740,70 € | 2.791,18 € | 2.841,99 € | 2.894,99 € | 2.948,04 € | 2.980,99 € | | |
| 8 | 2.380,30 € | 2.439,50 € | 2.498,72 € | 2.537,02 € | 2.571,84 € | 2.606,64 € | 2.641,46 € | 2.676,29 € | 2.711,10 € | 2.745,95 € | 2.779,01 € | |
| 9a | 2.304,60 € | 2.349,28 € | 2.393,93 € | 2.428,63 € | 2.463,31 € | 2.498,04 € | 2.532,77 € | 2.567,50 € | 2.602,17 € | | | |
| 9 | 2.252,41 € | 2.301,12 € | 2.349,91 € | 2.386,48 € | 2.419,54 € | 2.452,67 € | 2.485,71 € | 2.518,81 € | | | | |
| 10 | 2.090,77 € | 2.130,82 € | 2.170,90 € | 2.207,45 € | 2.240,51 € | 2.273,57 € | 2.306,67 € | 2.339,76 € | 2.362,41 € | | | |
| 11 | 1.959,06 € | 2.008,91 € | 2.040,27 € | 2.064,67 € | 2.089,01 € | 2.113,43 € | 2.137,77 € | 2.162,18 € | 2.186,55 € | | | |
| 12 | 1.876,62 € | 1.907,94 € | 1.939,32 € | 1.963,65 € | 1.988,07 € | 2.012,42 € | 2.036,82 € | 2.061,18 € | 2.085,54 € | | | |

## Anlage 3 – Regelvergütung ab 1. März 2020

| Vergütungs-gruppe | Grundvergütungssätze in Stufe nach 1,41 Prozent Erhöhung | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | 4.937,23 € | 5.369,61 € | 5.802,01 € | 6.028,88 € | 6.255,67 € | 6.482,42 € | 6.709,26 € | 6.936,05 € | 7.162,82 € | 7.389,66 € | 7.616,46 € | 7.824,12 € |
| 1a | 4.570,55 € | 4.943,63 € | 5.316,67 € | 5.524,38 € | 5.732,10 € | 5.939,80 € | 6.147,58 € | 6.355,25 € | 6.563,04 € | 6.770,69 € | 6.978,43 € | 7.071,68 € |
| 1b | 4.237,80 € | 4.557,83 € | 4.877,91 € | 5.081,36 € | 5.284,89 € | 5.488,35 € | 5.691,81 € | 5.895,31 € | 6.098,76 € | 6.302,29 € | 6.387,06 € | |
| 2 | 4.033,23 € | 4.306,62 € | 4.580,05 € | 4.749,61 € | 4.919,18 € | 5.088,80 € | 5.258,37 € | 5.427,95 € | 5.597,47 € | 5.767,03 € | 5.875,20 € | |
| 3 | 3.671,09 € | 3.906,35 € | 4.141,61 € | 4.296,39 € | 4.451,10 € | 4.605,87 € | 4.760,54 € | 4.915,27 € | 5.070,04 € | 5.224,79 € | 5.248,09 € | |
| 4a | 3.425,53 € | 3.622,29 € | 3.823,68 € | 3.959,38 € | 4.095,04 € | 4.230,65 € | 4.366,29 € | 4.502,01 € | 4.637,63 € | 4.766,95 € | | |
| 4b | 3.205,30 € | 3.369,96 € | 3.534,59 € | 3.652,00 € | 3.770,68 € | 3.889,38 € | 4.008,11 € | 4.126,81 € | 4.245,53 € | 4.338,75 € | | |
| 5b | 3.009,76 € | 3.143,63 € | 3.283,56 € | 3.386,42 € | 3.485,22 € | 3.584,21 € | 3.685,93 € | 3.787,64 € | 3.889,38 € | 3.957,20 € | | |
| 5c | 2.804,12 € | 2.908,04 € | 3.015,54 € | 3.105,40 € | 3.200,06 € | 3.294,70 € | 3.389,39 € | 3.484,02 € | 3.568,38 € | | | |
| 6b | 2.661,05 € | 2.747,58 € | 2.834,14 € | 2.895,06 € | 2.958,05 € | 3.021,14 € | 3.086,89 € | 3.156,81 € | 3.226,83 € | 3.278,25 € | | |
| 7 | 2.532,12 € | 2.604,57 € | 2.676,96 € | 2.728,14 € | 2.779,34 € | 2.830,54 € | 2.882,06 € | 2.935,81 € | 2.989,61 € | 3.023,02 € | | |
| 8 | 2.413,86 € | 2.473,90 € | 2.533,95 € | 2.572,79 € | 2.608,10 € | 2.643,39 € | 2.678,70 € | 2.714,03 € | 2.749,33 € | 2.784,67 € | 2.818,19 € | |
| 9a | 2.337,09 € | 2.382,40 € | 2.427,68 € | 2.462,87 € | 2.498,04 € | 2.533,26 € | 2.568,48 € | 2.603,70 € | 2.638,86 € | | | |
| 9 | 2.284,17 € | 2.333,57 € | 2.383,04 € | 2.420,13 € | 2.453,66 € | 2.487,25 € | 2.520,76 € | 2.554,33 € | | | | |
| 10 | 2.120,25 € | 2.160,86 € | 2.201,51 € | 2.238,58 € | 2.272,10 € | 2.305,63 € | 2.339,19 € | 2.372,75 € | 2.395,72 € | | | |
| 11 | 1.986,68 € | 2.037,24 € | 2.069,04 € | 2.093,78 € | 2.118,47 € | 2.143,23 € | 2.167,91 € | 2.192,67 € | 2.217,38 € | | | |
| 12 | 1.903,08 € | 1.934,84 € | 1.966,66 € | 1.991,34 € | 2.016,10 € | 2.040,80 € | 2.065,54 € | 2.090,24 € | 2.114,95 € | | | |

## Anhang 11

Weitere Vergütungsbestandteile

1. Abschnitt IV der Anlage 1 zu den AVR

Bei Dozenten und Lehrkräften der Vergütungsgruppen 2 bis 5b nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2 zu den AVR wird die Regelvergütung wie folgt gekürzt:

| | |
|---|---|
| Ausgangswert am 1.1.2018 | 91,35 Euro |

Bei Dozenten und Lehrkräften der Vergütungsgruppen 5c bis 8 nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 bis 12 der Anlage 2 zu den AVR wird die Regelvergütung wie folgt gekürzt:

| | |
|---|---|
| Ausgangswert am 1.1.2018 | 82,23 Euro |

2. Abschnitt V Buchstabe C der Anlage 1 zu den AVR

Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat, erhalten für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von:

| | |
|---|---|
| Ausgangswert am 1.1.2018 | 115,52 Euro |

Die Kinderzulage erhöht sich ab dem 01.06.2018 nach folgender Tabelle für

| Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen | Ausgangswert am 1.1.2018 für das erste zu berücksichtigende Kind | Ausgangswert am 1.1.2018 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind |
|---|---|---|
| VG 12, 11, 10, und 9 | 6,53 Euro | 32,63 Euro |
| VG 9a | 6,53 Euro | 26,08 Euro |
| VG 8 | 6,53 Euro | 19,58 Euro |

3. Abschnitt XI Abs. (d) der Anlage 1 zu den AVR

Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst beträgt

| | |
|---|---|
| Ausgangswert am 1.1.2018 | 19,73 Euro |

4. § 3 Abs. 2 der Anlage 1b zu den AVR

Die Zulage nach Abs. 1 beträgt monatlich:

| Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen | Ausgangswert am 1.1.2018 |
|---|---|
| 1 bis 2 | 136,34 Euro |
| 3 bis 5b | 136,34 Euro |
| 5c bis 12 | 129,86 Euro |

5. Anlage 2d zu den AVR

Die Vergütungsgruppenzulage nach den Anmerkungen A – F beträgt in Euro:

| ab | A | B | C | D | E | F |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Ausgangswert am 1.1.2018 | 106,24 | 127,50 | 140,80 | 155,91 | 129,93 | 173,00 |

6. § 1 Abs. 1 Satz 2 lit. e) und f) der Anlage 6a zu den AVR

e) für Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr

| | |
|---|---|
| Ausgangswert am 1.1.2018 | 1,56 Euro |

f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr

| | |
|---|---|
| Ausgangswert am 1.1.2018 | 0,78 Euro |

7. § 7 Absatz 1 Buchstabe a) und Buchstabe b) der Anlage 14 zu den AVR

Das Urlaubsgeld beträgt

a) für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 5b der Anlagen 2, 2d und 2e zu den AVR

| | |
|---|---|
| Ausgangswert am 1.1.2018 | 307,71 Euro |

b) für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 5c bis 12 der Anlagen 2, 2d und 2e zu den AVR

| | |
|---|---|
| Ausgangswert am 1.1.2018 | 400,01 Euro |

**Werte für die Jahre 2018, 2019 und 2020**

| **Bezeichnung Zulage (Quelle AVR)** | **AVR 2018 (+3,19%)** | **AVR 2019 (+3,09%)** | **AVR 2020 (+1,06%)** |
|---|---|---|---|
| Kürzungsbetrag Dozenten und Lehrkräfte VG 2 bis 5b (Anlage 1 IV) | 94,26 € | 97,17 € | 98,20 € |
| Kürzungsbetrag Dozenten und Lehrkräfte VG 5c bis 8 (Anlage 1 IV) | 84,85 € | 87,47 € | 88,40 € |
| Kinderzulage (Anlage 1 V) | 119,21 € | 122,89 € | 124,19 € |
| Erhöhungsbeträge Kinderzulage (1. Kind) (Anlage 1 V) | 6,74 € | 6,95 € | 7,02 € |
| Erhöhungsbeträge Kinderzulage (weitere Kinder) (Anlage 1 V) | 33,67 € | 34,71 € | 35,08 € |
| Erhöhungsbeträge Kinderzulage (weitere Kinder) (Anlage 1 V) | 26,91 € | 27,74 € | 28,03 € |
| Erhöhungsbeträge Kinderzulage (weitere Kinder) (Anlage 1 V) | 20,20 € | 20,82 € | 21,04 € |
| Einsatzzuschlag Rettungsdienst (Anlage 1 XI Abs. d) | 20,36 € | 20,99 € | 21,21 € |
| Besitzstandszulage (VG 1 bis 2) (Anlage 1b § 3 Abs. 2) | 140,69 € | 145,04 € | 146,58 € |
| Besitzstandszulage (VG 3 bis 5b) (Anlage 1b § 3 Abs. 2) | 140,69 € | 145,04 € | 146,58 € |
| Besitzstandszulage (VG 5c bis 12) (Anlage 1b § 3 Abs. 2) | 134,00 € | 138,14 € | 139,60 € |
| Anmerkung A zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d) | 109,63 € | 113,02 € | 114,22 € |
| Anmerkung B zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d) | 131,57 € | 135,64 € | 137,08 € |
| Anmerkung C zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d) | 145,29 € | 149,78 € | 151,37 € |
| Anmerkung D zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d) | 160,88 € | 165,85 € | 167,61 € |
| Anmerkung E zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d) | 134,07 € | 138,21 € | 139,68 € |
| Anmerkung F zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d) | 178,52 € | 184,04 € | 185,99 € |
| Zuschlag für Nachtarbeit (Anlage 6a lit. e) | 1,61 € | 1,66 € | 1,68 € |
| Zuschlag für Samstagsarbeit (Anlage 6a lit. f) | 0,80 € | 0,82 € | 0,83 € |
| Urlaubsgeld VG 5b bis 1 (Anlage 14 § 7 (a)) | 317,53 € | 327,34 € | 330,81 € |
| Urlaubsgeld VG 12 bis 5c (Anlage 14 § 7 (b)) | 412,77 € | 425,52 € | 430,03 € |

**Anhang 12**

**Anlage 7 - Ausbildungsvergütungen**

1. § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt B II der Anlage 7 zu den AVR

| | Ausgangswert am 1.1.2018 |
|---|---|
| im ersten Ausbildungsjahr | 1.040,69 Euro |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.102,07 Euro |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.203,38 Euro |

2. § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt C II der Anlage 7 zu den AVR

| | |
|---|---|
| Ausgangswert am 1.1.2018 | 964,91 Euro |

3. § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt D der Anlage 7

| | Ausgangswert am 1.1.2018 |
|---|---|
| 1. Pharmazeutisch-technische Assistent/inn/en | 1.502,02 Euro |
| 2. Masseure und med. Bademeister/innen | 1.445,36 Euro |
| 3. Sozialarbeiter/innen | 1.726,21 Euro |
| 4. Sozialpädagog/inn/en | 1.726,21 Euro |
| 5. Erzieher/innen | 1.502,02 Euro |
| 6. Kinderpfleger/innen | 1.445,36 Euro |
| 7. Altenpfleger/innen | 1.502,02 Euro |
| 8. Haus- und Familienpfleger/innen | 1.502,02 Euro |
| 9. Heilerziehungshelfer/innen | 1.445,36 Euro |
| 10. Heilerziehungspfleger/innen | 1.563,76 Euro |
| 11. Arbeitserzieher/innen | 1.563,76 Euro |
| 12. Rettungsassistent/inn/en | 1.445,36 Euro |

4. § 1 Abs. 1 Satz 2 Abschnitt E der Anlage 7 zu den AVR

| | Ausgangswert am 1.1.2018 |
|---|---|
| im ersten Ausbildungsjahr | 918,26 Euro |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 968,20 Euro |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.014,02 Euro |
| im vierten Ausbildungsjahr | 1.077,59 Euro |

**Werte für die Jahre 2018 und 2019**

| **Bezeichnung Zulage (Quelle AVR)** | **AVR 2018 (+50 Euro)** | **AVR 2019 (+50 Euro)** |
|---|---|---|
| **Abschnitt B II: Schüler an Kranken- und Altenpflegeschulen** | | |
| 1. Ausbildungsjahr | 1.090,69 € | 1.140,69 € |
| 2. Ausbildungsjahr | 1.152,07 € | 1.202,07 € |
| 3. Ausbildungsjahr | 1.253,38 € | 1.303,38 € |
| **Abschnitt C II: Kranken- und Altenpflegehelfer** | | |
| Ausbildungsvergütung | 1.014,91 € | 1.064,91 € |
| **Abschnitt D: Praktikanten nach abgelgtem Examen** | | |
| 1. Pharmazeutisch-technische Assistent/inn/en | 1.552,02 € | 1.602,02 € |
| 2. Masseure und med. Bademeister/innen | 1.495,36 € | 1.545,36 € |
| 3. Sozialarbeiter/innen | 1.776,21 € | 1.826,21 € |
| 4. Sozialpädagog/inn/en | 1.776,21 € | 1.826,21 € |
| 5. Erzieher/innen | 1.552,02 € | 1.602,02 € |
| 6. Kinderpfleger/innen | 1.495,36 € | 1.545,36 € |
| 7. Altenpfleger/innen | 1.552,02 € | 1.602,02 € |
| 8. Haus- und Familienpfleger/innen | 1.552,02 € | 1.602,02 € |
| 9. Heilerziehungshelfer/innen | 1.495,36 € | 1.545,36 € |
| 10. Heilerziehungspfleger/innen | 1.613,76 € | 1.663,76 € |
| 11. Arbeitserzieher/innen | 1.613,76 € | 1.663,76 € |
| 12. Rettungsassistent/inn/en | 1.495,36 € | 1.545,36 € |

| Abschnitt E: Auszubildende | | |
|---|---|---|
| 1. Ausbildungsjahr | 968,26 € | 1.018,26 € |
| 2. Ausbildungsjahr | 1.018,20 € | 1.068,20 € |
| 3. Ausbildungsjahr | 1.064,02 € | 1.114,02 € |
| 4. Ausbildungsjahr | 1.127,59 € | 1.177,59 € |

**B. Befristete Ergänzung der Versorgungsordnung B (Anlage 8 zu den AVR)**

I. Änderung der VersO B der Anlage 8 zu den AVR

In Anlage 8 zu den AVR wird in VersO B folgender neuer § 8a eingefügt:

„§ 8a Versicherung bei anderer Versorgungseinrichtung

(1) [1]Ist abweichend von § 2 der Abschluss einer Zusatzrentenversicherung bei der „Pensionskasse der Caritas VVaG“ aus auf deren Seite liegenden rechtlichen Gründen ausgeschlossen, erfolgt statt dessen die Zusatzversorgung durch Abschluss einer Zusatzrentenversicherung bei der „Kölner Pensionskasse VVaG“, sofern diese für die Versicherung einen identischen Tarif anbietet, wie er mit Stand vom 30. April 2018 von der Pensionskasse der Caritas VVaG für das Versicherungsverhältnis angeboten worden wäre. [2]Soweit die Voraussetzungen vorliegen, kann eine solche Zusatzrentenversicherung durch den Dienstgeber auf die „Pensionskasse der Caritas VVaG“ ohne Änderung der Anwartschaft übergeleitet werden.

(2) [1]Die übrigen Bestimmungen dieser Versorgungsordnung finden für eine Versorgung nach dem Absatz 1 entsprechende Anwendung. [2]§ 9 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass dessen Absatz 6 im Falle einer Versorgung nach Absatz 2 entsprechend auch für den Fall gilt, dass das Versicherungsunternehmen keine Eigenbeiträge zulässt. [3]Die entsprechende Anwendung des § 9 Abs. 6 erfolgt auch für am 30. April 2018 bestehende Zusatzversicherungen, solange eine Höherversicherung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG aus rechtlichen Gründen, die auch den Abschluss einer Zusatzversicherung i. S. d. Absatzes 1 hindern, ausgeschlossen ist. [4]Wendet der Mitarbeiter im Fall des Satzes 3 zu den in § 9 Abs. 6 Satz 1 genannten Termin zusätzlich die dort genannten Mindest-Entgeltumwandlungen auf, wird der Dienstgeber diese im Rahmen der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, der Möglichkeit der pauschalen Versteuerung nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung und der Sozialversicherungsfreiheit § 1 Abs. 1 Nr. 4 bzw. Nr. 6 SvEV mit demselben Vomhundertsatz des versicherungspflichtigen Beschäftigungsentgelts abzüglich 15 v. H. des sich aus der Entgeltumwandlung ergebenden Beitrags bezuschussen.

(3) § 8a ist befristet bis zum 30.06.2019.“

II. Inkrafttreten

Diese Änderung tritt am 1. Mai 2018 in Kraft.

**C. Einsatz von Leiharbeitnehmer/inne/n (Allgemeiner Teil zu den AVR)**

I. Ergänzung des Allgemeinen Teils der AVR

„§ 24 Einsatz von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern

Mitarbeiter, die an Einrichtungen und Dienststellen innerhalb des Geltungsbereiches nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz überlassen werden, dürfen abweichend von § 1 Abs. 1b S. 1 des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) bis zu fünf Jahren überlassen werden, wenn für sie mindestens die Vergütungsregelungen der AVR in ihrer jeweils gültigen Fassung zur Anwendung kommen. Die betreffenden Mitarbeiter dürfen dabei gleichzeitig nicht schlechter gestellt werden als für die Einrichtung und

Dienststelle des Entleihers vergleichbare Mitarbeiter des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes, § 8 Abs. 1 AÜG."

II. Inkrafttreten

Der Beschluss tritt am 15. März 2018 in Kraft.

Regelungsziel und wesentlicher Inhalt

**A. Tarifrunde einschließlich Betreuungskräfte und Fahrdienste**

Der Beschluss beinhaltet Erhöhungen der Vergütungswerte und Regelungen zu den oben genannten Anlagen im Rahmen der aktuellen Tarifrunde.

**B. Befristete Ergänzung der Versorgungsordnung B (Anlage 8 zu den AVR)**

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht hat ausweislich einer Mitteilung der Pensionskasse der Caritas VVaG (PKC, früher „Selbsthilfe") untersagt, neue Versicherungsverhältnisse und Höherversicherungen einzugehen, bis sich die Eigenmittelsituation der PKC stabilisiert hat (Mitteilung der PKC an die Arbeitgeber vom 18. Mai 2018, bezugnehmend auf eine Anordnung der BaFin vom 11. Mai 2018).

Die PKC ist alleiniger bestimmter Träger der Zusatzversorgung nach den Regelungen der VersO B der Anlage 8 zu den AVR, die dann greift, wenn der Dienstgeber nicht Beteiligter einer öffentlichrechtlichen Zusatzversorgungskasse ist. Anlage 8 zu den AVR bestimmt, dass der Dienstgeber verpflichtet ist, „die Versorgung … zu veranlassen". VersO B bestimmt dann nur noch die mitarbeiterbezogene Versicherungspflicht und den Abschluss der „Zusatzrentenversicherung" (§ 2 VersO B) durch Anmeldung bei der PKC (§ 3 Abs. 1 VersO B). Durch die Einbeziehung der AVR in den Dienstvertrag der Mitarbeiter wird man davon ausgehen können, dass die AVR selbst das arbeitsrechtliche Grundverhältnis der Betrieblichen Altersversorgung zwischen den Dienstvertragsparteien darstellt. Die Altersversorgungszusage ist dann mit dem Beginn des Dienstverhältnisses erteilt. In der VersO B bezieht sie sich dann im Rahmen der Beitragshöhe auf die in dem Zusatzversicherungsverhältnis bestimmte Leistung als beitragsorientierte Leistungszusage im Sinne des § 1 Abs. 2 Nr.1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Dann haftet der Dienstgeber, weil die Durchführung über einen Dritten erfolgt, für die Leistung nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

Hier ist jetzt die Situation gegeben, dass der einzig mögliche „Dritte" aus aufsichtsrechtlichen Gründen nicht zur Verfügung steht, wenn der Dienstgeber den neuen Mitarbeiter zur Zusatzrentenversicherung anmelden will. Selbst wenn man nicht der Auffassung ist, dass schon der Dienstvertrag selbst durch die Einbeziehung der AVR die betriebsrentenrechtliche Zusage enthält, würde man aus allgemeine zivilrechtlicher Anwendung der Bestimmungen zur Unmöglichkeit spätestens mit nach Mitteilung der PKC abgeschlossenen Dienstverträgen wegen der Kenntnis des Dienstgebers Schadensersatzverpflichtungen des Dienstgebers begründen können.

Es ist deshalb eine kurzfristige Anpassung der VersO B geboten, um eine Haftung des Dienstgebers zu vermeiden und die Anwendbarkeit der AVR auch in diesen, wenn auch seltenen, Fällen der Anwendung der VersO B für die Pflichtversicherung zu gewährleisten.

Hier wird in der Übergangsvorschrift des § 8a die Versicherungspflicht auf die Schwesterkasse der PKC, die Kölner Pensionskasse VVaG (KPK), umgelenkt. Diese bietet für die Neuversicherung die gleichen Tarife an wie die PKC. Dies gilt insbesondere für deren Komponenten Garantieverzinsung und Verwaltungskosten.

Absatz 2 Satz 1 stellt klar, dass im Übrigen die VersO B gilt. Anzupassen ist aber in Bezug auf die neue Regelung zu den sich erhöhenden Beiträgen im Rahmen der Übergangsregelung für das „Tarifgebiet Ost". Hier ist die Erhöhung bereits am 1. April 2018 erfolgt. Bei einer Neuversicherung wird aber entscheidend sein, ob die KPK Eigenbeiträge annimmt. Wenn nicht, wird nach Satz 2 die höhere Versicherung entfallen. Die Eigenbeiträge finden keine Anwendung. Entsprechend sinkt auch der Arbeitgeberbeitrag (faktisch auf 2,5%).

Mit Absatz 2 Satz 3 wird noch die häufigere Möglichkeit des bestehenden Versicherungsverhältnisses angesprochen. Auch hier wird die Höherversicherung faktisch entfallen und der Beitrag bei den 2,5%

verbleiben. Wird aber eine zum 1. April 2019 eine zusätzliche Entgeltumwandlung von 1,0 und ab dem 1. April 2020 erhöht auf 1,5% betrieben, wird nach Satz 4 der Dienstgeber diese in der Höhe bezuschussen, in der auch sein Beitrag gestiegen wäre. Allerdings soll der Zuschuss um den ohnehin für neue Zusagen (um eine solche würde es sich handeln) ab dem 01.01.2019 zu leistenden gesetzlichen Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG gekürzt werden, um die Aufwendungen zur eigentlichen Höherversicherung nicht steigen zu lassen. Wesentlich ist aber, dass auch bei älteren Beschäftigungsverhältnissen i.d.R. ein Neuabschluss vorliegt mit dem dann bei diesem Versicherer aktuell gültigen Garantiezins. Dieser wird i.d.R. niedriger sein als der Garantiezins der Bestandsversicherung bei der PKC.

Die Lenkung auf die KPK kann ohne weitere Diskussion nur eine kürzestfristige Lösung sein. Fällt die PKC längerfristig aus, wird die Bundeskommission eine grundsätzliche Entscheidung treffen müssen. Dies umfasst auch die Frage der geordneten Auswahl eines neuen Partners. Deshalb ist die Regelung befristet.

Hinweis zur freiwilligen Versicherung:

VersO B regelt nur die Pflichtversicherung. Bei der freiwilligen Versicherung durch Entgeltumwandlung, die aufgrund eines Anspruchs des Mitarbeiters nach der Z-KODA-Regelung erfolgt, wäre zwar ebenfalls Ergänzungsbedarf. Dieser fällt aber deutlich geringer bis nahezu nicht vorhanden aus.

Die Regelung geht von einer freiwilligen Versicherung dort aus, wo auch die Pflichtversicherung erfolgt. Alle Nicht-PKC-Pflichtversicherte können also auf den Pflichtversicherungs-Träger verwiesen werden. Dies ist i. d. R. die KZVK oder eine andere öffentlich-rechtliche ZVK.

Erfolgt die Pflichtversicherung bereits nach der VersO B, können Dienstgeber und Mitarbeiter aus einem sachlichen Grund die freiwillige Versicherung bei einer anderen Kasse vereinbaren. Von einem Einverständnis des Mitarbeiters wird angesichts des Hintergrundes der Fragestellung auszugehen sein.

Deshalb erfolgt keine Änderung in Bezug auf die Z-KODA-Regelung.

**C. Einsatz von Leiharbeitnehmer/inne/n (Allgemeiner Teil zu den AVR)**

Nach § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG darf der Verleiher denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate an denselben Entleiher überlassen. Nach § 1 Abs. 1b S. 3 AÜG kann im Tarifvertrag der Einsatzbranche von den Tarifvertragsparteien eine abweichende Höchstdauer festgelegt werden. Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften einschließlich ihrer caritativen Unternehmen haben jedoch nach § 1 Abs. 1b S. 8 AÜG die Möglichkeit, eine hiervon abweichende Regelung vorzusehen. In Bezug auf § 1 Abs. 1b S. 3 AÜG kann dies auch dort nur für die einsetzende Einrichtung oder Dienststelle gelten (so im Ergebnis auch Ludwig, Die Reform der Arbeitnehmerüberlassung und ihre Auswirkungen, ZAT 2017, 77 [80]). Sofern die Mitarbeiter jedoch eine der AVR entsprechende Vergütung erhalten, besteht keine Veranlassung für die durch das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 21. Februar 2017. Vielmehr soll durch die Verlängerung ein Anreiz geschaffen werden, von Anfang an ihre Arbeit gemäß den AVR zu vergüten. In diesem Fall wird der Einsatz durch die Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach § 34 Abs. 2 Nr. 3 MAVO überprüft.
Durch die gleichwohl vorgenommene Begrenzung auf fünf Jahre wird die Möglichkeit geschaffen, die Verhältnisse zu beobachten und gegebenenfalls in der Zukunft anzupassen. Ferner ist die Möglichkeit eines unbeschränkten Verzichts umstritten, vergleiche die Stellungnahme von Prof. Thüsing zur Reform in der BT-Drucksache 18/11737. Eine hieraus sich ergebene Rechtsunsicherheit dürfte für keine der beteiligten Parteien von Interesse sein.

# Beschluss der Regionalkommission Ost vom 14.12.2017

# Vergütungen und Entgelte
# in der Region Ost
# ab 1. Januar 2019
**(für Auszubildende ab 1. September 2018)**

## A. Bestätigung der Werte

Die Regionalkommission Ost bestätigt die Richtigkeit der auf der Grundlage ihres Eckpunktebeschlusses vom 14. Dezember 2017 in Verbindung mit dem Beschluss der Bundeskommission vom 14. Juni 2018 berechneten und nachfolgend in Abschnitt B dieses Beschlusses wiedergegebenen Werte für die Regelvergütungen, Tabellenentgelte, Stundenentgelte und Ausbildungsvergütungen.

## B. Werte der Regelvergütungen, Tabellenentgelte, Stundenentgelte und Ausbildungsvergütungen in der Region Ost ab 1. Januar 2019 (für Auszubildende ab 1. September 2018) bis 31. Dezember 2019 (für Auszubildende ab 1. September 2018 bis 31. August 2019) und ab 1. Januar 2020 bis 31.Dezember 2020 (für Auszubildende ab 1. September 2019 bis 31. August 2020)

**Regelvergütungen, Tabellenentgelte**
**und sonstige Vergütungs- und Entgeltbestandteile**

**in den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen**
**des Deutschen Caritasverbandes e. V.**

**in der Region Ost**

**ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019**
**(für Auszubildende ab 1. September 2018 bis 31. August 2019)**
**und**
**ab 1. Januar 2020 bis 31.Dezember 2020**
**(für Auszubildende ab 1. September 2019 bis 31. August 2020)**

## I. Begriffsbestimmungen

Im folgenden Text bedeuten die Begriffe

„Tarifgebiet Ost“:

das Gebiet der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie der Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt, ausgenommen das Gebiet des Bundeslandes Berlin;

„Tarifgebiet West“:

alle Teile der Erzbistümer Berlin und Hamburg, für die das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 galt, zuzüglich des Teils des Bundeslandes Berlin, für den das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland vor dem 3. Oktober 1990 nicht galt;

„mittlere Werte der Bundeskommission“:

die am 31.12.2018 bzw. 31.12.2019 geltenden mittleren Werte, zuletzt geändert durch Beschluss der Bundeskommission vom 14.06.2018.

## II. Anlage 3 zu den AVR

Anlage 3 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

entspricht in

VG 1 bis 8: 95,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.06.2018
VG 9a bis 12: 93,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.06.2018

| Vergütungs-gruppe | Grundvergütungssätze in Stufe | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | 4.510,13 € | 4.905,11 € | 5.300,11 € | 5.507,34 € | 5.714,52 € | 5.921,66 € | 6.128,87 € | 6.336,04 € | 6.543,20 € | 6.750,41 € | 6.957,60 € | 7.147,29 € |
| 1a | 4.175,17 € | 4.515,98 € | 4.856,75 € | 5.046,50 € | 5.236,25 € | 5.425,98 € | 5.615,78 € | 5.805,49 € | 5.995,31 € | 6.184,99 € | 6.374,76 € | 6.459,94 € |
| 1b | 3.871,21 € | 4.163,55 € | 4.455,94 € | 4.641,80 € | 4.827,72 € | 5.013,58 € | 5.199,44 € | 5.385,33 € | 5.571,18 € | 5.757,10 € | 5.834,54 € | - € |
| 2 | 3.684,33 € | 3.934,07 € | 4.183,86 € | 4.338,75 € | 4.493,64 € | 4.648,60 € | 4.803,50 € | 4.958,41 € | 5.113,26 € | 5.268,15 € | 5.366,97 € | - € |
| 3 | 3.353,52 € | 3.568,43 € | 3.783,35 € | 3.924,73 € | 4.066,06 € | 4.207,43 € | 4.348,73 € | 4.490,08 € | 4.631,45 € | 4.772,81 € | 4.794,10 € | - € |
| 4a | 3.129,20 € | 3.308,95 € | 3.492,91 € | 3.616,87 € | 3.740,79 € | 3.864,67 € | 3.988,59 € | 4.112,55 € | 4.236,46 € | 4.354,58 € | - € | - € |
| 4b | 2.928,02 € | 3.078,43 € | 3.228,84 € | 3.336,08 € | 3.444,49 € | 3.552,92 € | 3.661,38 € | 3.769,81 € | 3.878,26 € | 3.963,42 € | - € | - € |
| 5b | 2.749,40 € | 2.871,69 € | 2.999,52 € | 3.093,48 € | 3.183,73 € | 3.274,16 € | 3.367,07 € | 3.459,99 € | 3.552,92 € | 3.614,89 € | - € | - € |
| 5c | 2.561,55 € | 2.656,49 € | 2.754,68 € | 2.836,76 € | 2.923,25 € | 3.009,69 € | 3.096,19 € | 3.182,63 € | 3.259,70 € | - € | - € | - € |
| 6b | 2.430,86 € | 2.509,90 € | 2.588,97 € | 2.644,62 € | 2.702,16 € | 2.759,79 € | 2.819,86 € | 2.883,73 € | 2.947,68 € | 2.994,66 € | - € | - € |
| 7 | 2.313,08 € | 2.379,27 € | 2.445,39 € | 2.492,14 € | 2.538,92 € | 2.585,68 € | 2.632,74 € | 2.681,85 € | 2.730,99 € | 2.761,52 € | - € | - € |
| 8 | 2.205,05 € | 2.259,89 € | 2.314,75 € | 2.350,24 € | 2.382,49 € | 2.414,73 € | 2.446,99 € | 2.479,25 € | 2.511,50 € | 2.543,78 € | 2.574,40 € | - € |
| 9a | 2.090,21 € | 2.130,73 € | 2.171,23 € | 2.202,70 € | 2.234,16 € | 2.265,65 € | 2.297,15 € | 2.328,65 € | 2.360,10 € | - € | - € | - € |
| 9 | 2.042,88 € | 2.087,06 € | 2.131,30 € | 2.164,48 € | 2.194,46 € | 2.224,51 € | 2.254,47 € | 2.284,49 € | - € | - € | - € | - € |
| 10 | 1.896,27 € | 1.932,60 € | 1.968,95 € | 2.002,10 € | 2.032,08 € | 2.062,07 € | 2.092,09 € | 2.122,10 € | 2.142,65 € | - € | - € | - € |
| 11 | 1.776,82 € | 1.822,03 € | 1.850,48 € | 1.872,60 € | 1.894,67 € | 1.916,82 € | 1.938,90 € | 1.961,04 € | 1.983,14 € | - € | - € | - € |
| 12 | 1.702,05 € | 1.730,45 € | 1.758,91 € | 1.780,98 € | 1.803,13 € | 1.825,21 € | 1.847,34 € | 1.869,44 € | 1.891,53 € | - € | - € | - € |

Anlage 3 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

entspricht in

VG 1 bis 8: 96,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.01.2019
VG 9a bis 12: 95,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.01.2019

| Vergütungs-gruppe | Grundvergütungssätze in Stufe | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | 4.673,84 € | 5.083,15 € | 5.492,49 € | 5.707,25 € | 5.921,94 € | 6.136,60 € | 6.351,33 € | 6.566,03 € | 6.780,70 € | 6.995,43 € | 7.210,14 € | 7.406,72 € |
| 1a | 4.326,72 € | 4.679,89 € | 5.033,04 € | 5.229,67 € | 5.426,30 € | 5.622,92 € | 5.819,62 € | 6.016,21 € | 6.212,92 € | 6.409,49 € | 6.606,14 € | 6.694,43 € |
| 1b | 4.011,72 € | 4.314,68 € | 4.617,69 € | 4.810,28 € | 5.002,95 € | 5.195,56 € | 5.388,16 € | 5.580,81 € | 5.773,40 € | 5.966,07 € | 6.046,32 € | - € |
| 2 | 3.818,06 € | 4.076,87 € | 4.335,72 € | 4.496,23 € | 4.656,75 € | 4.817,33 € | 4.977,85 € | 5.138,38 € | 5.298,85 € | 5.459,38 € | 5.561,77 € | - € |
| 3 | 3.475,25 € | 3.697,96 € | 3.920,67 € | 4.067,18 € | 4.213,64 € | 4.360,16 € | 4.506,58 € | 4.653,05 € | 4.799,57 € | 4.946,05 € | 4.968,12 € | - € |
| 4a | 3.242,78 € | 3.429,05 € | 3.619,70 € | 3.748,16 € | 3.876,58 € | 4.004,96 € | 4.133,36 € | 4.261,83 € | 4.390,22 € | 4.512,64 € | - € | - € |
| 4b | 3.034,30 € | 3.190,18 € | 3.346,03 € | 3.457,17 € | 3.569,52 € | 3.681,89 € | 3.794,28 € | 3.906,65 € | 4.019,04 € | 4.107,28 € | - € | - € |
| 5b | 2.849,19 € | 2.975,92 € | 3.108,39 € | 3.205,77 € | 3.299,29 € | 3.393,00 € | 3.489,29 € | 3.585,58 € | 3.681,89 € | 3.746,09 € | - € | - € |
| 5c | 2.654,52 € | 2.752,91 € | 2.854,67 € | 2.939,73 € | 3.029,35 € | 3.118,93 € | 3.208,57 € | 3.298,16 € | 3.378,02 € | - € | - € | - € |
| 6b | 2.519,09 € | 2.601,00 € | 2.682,94 € | 2.740,62 € | 2.800,24 € | 2.859,96 € | 2.922,21 € | 2.988,40 € | 3.054,68 € | 3.103,36 € | - € | - € |
| 7 | 2.397,03 € | 2.465,63 € | 2.534,15 € | 2.582,60 € | 2.631,07 € | 2.679,53 € | 2.728,31 € | 2.779,19 € | 2.830,12 € | 2.861,75 € | - € | - € |
| 8 | 2.285,09 € | 2.341,92 € | 2.398,77 € | 2.435,54 € | 2.468,97 € | 2.502,37 € | 2.535,80 € | 2.569,24 € | 2.602,66 € | 2.636,11 € | 2.667,85 € | - € |
| 9a | 2.189,37 € | 2.231,82 € | 2.274,23 € | 2.307,20 € | 2.340,14 € | 2.373,14 € | 2.406,13 € | 2.439,13 € | 2.472,06 € | - € | - € | - € |
| 9 | 2.139,79 € | 2.186,06 € | 2.232,41 € | 2.267,16 € | 2.298,56 € | 2.330,04 € | 2.361,42 € | 2.392,87 € | - € | - € | - € | - € |
| 10 | 1.986,23 € | 2.024,28 € | 2.062,36 € | 2.097,08 € | 2.128,48 € | 2.159,89 € | 2.191,34 € | 2.222,77 € | 2.244,29 € | - € | - € | - € |
| 11 | 1.861,11 € | 1.908,46 € | 1.938,26 € | 1.961,44 € | 1.984,56 € | 2.007,76 € | 2.030,88 € | 2.054,07 € | 2.077,22 € | - € | - € | - € |
| 12 | 1.782,79 € | 1.812,54 € | 1.842,35 € | 1.865,47 € | 1.888,67 € | 1.911,80 € | 1.934,98 € | 1.958,12 € | 1.981,26 € | - € | - € | - € |

Anlage 3 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

entspricht in

VG 1 bis 8: 99,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.06.2018
VG 9a bis 12: 97,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.06.2018

| Vergütungs-gruppe | Grundvergütungssätze in Stufe | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | 4.699,04 € | 5.110,56 € | 5.522,10 € | 5.738,02 € | 5.953,87 € | 6.169,69 € | 6.385,57 € | 6.601,43 € | 6.817,26 € | 7.033,15 € | 7.249,01 € | 7.446,65 € |
| 1a | 4.350,05 € | 4.705,13 € | 5.060,17 € | 5.257,87 € | 5.455,57 € | 5.653,24 € | 5.851,00 € | 6.048,65 € | 6.246,42 € | 6.444,05 € | 6.641,76 € | 6.730,52 € |
| 1b | 4.033,35 € | 4.337,94 € | 4.642,58 € | 4.836,22 € | 5.029,92 € | 5.223,57 € | 5.417,22 € | 5.610,89 € | 5.804,53 € | 5.998,24 € | 6.078,92 € | - € |
| 2 | 3.838,65 € | 4.098,85 € | 4.359,10 € | 4.520,47 € | 4.681,85 € | 4.843,30 € | 5.004,69 € | 5.166,09 € | 5.327,43 € | 5.488,81 € | 5.591,76 € | - € |
| 3 | 3.493,98 € | 3.717,90 € | 3.941,81 € | 4.089,11 € | 4.236,36 € | 4.383,66 € | 4.530,87 € | 4.678,14 € | 4.825,44 € | 4.972,72 € | 4.994,90 € | - € |
| 4a | 3.260,27 € | 3.447,55 € | 3.639,21 € | 3.768,36 € | 3.897,47 € | 4.026,55 € | 4.155,65 € | 4.284,81 € | 4.413,90 € | 4.536,97 € | - € | - € |
| 4b | 3.050,66 € | 3.207,37 € | 3.364,08 € | 3.475,81 € | 3.588,77 € | 3.701,74 € | 3.814,74 € | 3.927,71 € | 4.040,70 € | 4.129,43 € | - € | - € |
| 5b | 2.864,56 € | 2.991,97 € | 3.125,16 € | 3.223,05 € | 3.317,08 € | 3.411,30 € | 3.508,10 € | 3.604,91 € | 3.701,74 € | 3.766,29 € | - € | - € |
| 5c | 2.668,84 € | 2.767,75 € | 2.870,06 € | 2.955,58 € | 3.045,69 € | 3.135,75 € | 3.225,87 € | 3.315,94 € | 3.396,23 € | - € | - € | - € |
| 6b | 2.532,67 € | 2.615,03 € | 2.697,41 € | 2.755,39 € | 2.815,34 € | 2.875,38 € | 2.937,97 € | 3.004,51 € | 3.071,15 € | 3.120,09 € | - € | - € |
| 7 | 2.409,96 € | 2.478,92 € | 2.547,82 € | 2.596,52 € | 2.645,26 € | 2.693,98 € | 2.743,02 € | 2.794,18 € | 2.845,38 € | 2.877,18 € | - € | - € |
| 8 | 2.297,41 € | 2.354,55 € | 2.411,70 € | 2.448,68 € | 2.482,28 € | 2.515,87 € | 2.549,48 € | 2.583,09 € | 2.616,69 € | 2.650,32 € | 2.682,23 € | - € |
| 9a | 2.179,63 € | 2.221,89 € | 2.264,12 € | 2.296,93 € | 2.329,74 € | 2.362,58 € | 2.395,43 € | 2.428,28 € | 2.461,07 € | - € | - € | - € |
| 9 | 2.130,28 € | 2.176,35 € | 2.222,48 € | 2.257,08 € | 2.288,34 € | 2.319,67 € | 2.350,92 € | 2.382,23 € | - € | - € | - € | - € |
| 10 | 1.977,40 € | 2.015,28 € | 2.053,18 € | 2.087,75 € | 2.119,02 € | 2.150,28 € | 2.181,59 € | 2.212,89 € | 2.234,31 € | - € | - € | - € |
| 11 | 1.852,83 € | 1.899,98 € | 1.929,64 € | 1.952,71 € | 1.975,73 € | 1.998,83 € | 2.021,85 € | 2.044,94 € | 2.067,98 € | - € | - € | - € |
| 12 | 1.774,86 € | 1.804,48 € | 1.834,16 € | 1.857,17 € | 1.880,27 € | 1.903,30 € | 1.926,38 € | 1.949,42 € | 1.972,45 € | - € | - € | - € |

Anlage 3 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

entspricht in

VG 1 bis 8: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.01.2019
VG 9a bis 12: 99,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission v. 01.01.2019

| Vergütungs-gruppe | Grundvergütungssätze in Stufe | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | 4.868,58 € | 5.294,95 € | 5.721,34 € | 5.945,05 € | 6.168,69 € | 6.392,29 € | 6.615,97 € | 6.839,61 € | 7.063,23 € | 7.286,91 € | 7.510,56 € | 7.715,33 € |
| 1a | 4.507,00 € | 4.874,89 € | 5.242,75 € | 5.447,57 € | 5.652,40 € | 5.857,21 € | 6.062,10 € | 6.266,89 € | 6.471,79 € | 6.676,55 € | 6.881,40 € | 6.973,36 € |
| 1b | 4.178,88 € | 4.494,46 € | 4.810,09 € | 5.010,71 € | 5.211,41 € | 5.412,04 € | 5.612,67 € | 5.813,34 € | 6.013,96 € | 6.214,66 € | 6.298,25 € | - € |
| 2 | 3.977,15 € | 4.246,74 € | 4.516,37 € | 4.683,57 € | 4.850,78 € | 5.018,05 € | 5.185,26 € | 5.352,48 € | 5.519,64 € | 5.686,85 € | 5.793,51 € | - € |
| 3 | 3.620,05 € | 3.852,04 € | 4.084,03 € | 4.236,65 € | 4.389,21 € | 4.541,83 € | 4.694,35 € | 4.846,93 € | 4.999,55 € | 5.152,14 € | 5.175,12 € | - € |
| 4a | 3.377,90 € | 3.571,93 € | 3.770,52 € | 3.904,33 € | 4.038,10 € | 4.171,83 € | 4.305,58 € | 4.439,41 € | 4.573,15 € | 4.700,67 € | - € | - € |
| 4b | 3.160,73 € | 3.323,10 € | 3.485,45 € | 3.601,22 € | 3.718,25 € | 3.835,30 € | 3.952,38 € | 4.069,43 € | 4.186,50 € | 4.278,42 € | - € | - € |
| 5b | 2.967,91 € | 3.099,92 € | 3.237,91 € | 3.339,34 € | 3.436,76 € | 3.534,38 € | 3.634,68 € | 3.734,98 € | 3.835,30 € | 3.902,18 € | - € | - € |
| 5c | 2.765,13 € | 2.867,61 € | 2.973,61 € | 3.062,22 € | 3.155,57 € | 3.248,89 € | 3.342,26 € | 3.435,58 € | 3.518,77 € | - € | - € | - € |
| 6b | 2.624,05 € | 2.709,38 € | 2.794,73 € | 2.854,81 € | 2.916,92 € | 2.979,13 € | 3.043,97 € | 3.112,92 € | 3.181,96 € | 3.232,67 € | - € | - € |
| 7 | 2.496,91 € | 2.568,36 € | 2.639,74 € | 2.690,21 € | 2.740,70 € | 2.791,18 € | 2.841,99 € | 2.894,99 € | 2.948,04 € | 2.980,99 € | - € | - € |
| 8 | 2.380,30 € | 2.439,50 € | 2.498,72 € | 2.537,02 € | 2.571,84 € | 2.606,64 € | 2.641,46 € | 2.676,29 € | 2.711,10 € | 2.745,95 € | 2.779,01 € | - € |
| 9a | 2.281,55 € | 2.325,79 € | 2.369,99 € | 2.404,34 € | 2.438,68 € | 2.473,06 € | 2.507,44 € | 2.541,83 € | 2.576,15 € | - € | - € | - € |
| 9 | 2.229,89 € | 2.278,11 € | 2.326,41 € | 2.362,62 € | 2.395,34 € | 2.428,14 € | 2.460,85 € | 2.493,62 € | - € | - € | - € | - € |
| 10 | 2.069,86 € | 2.109,51 € | 2.149,19 € | 2.185,38 € | 2.218,10 € | 2.250,83 € | 2.283,60 € | 2.316,36 € | 2.338,79 € | - € | - € | - € |
| 11 | 1.939,47 € | 1.988,82 € | 2.019,87 € | 2.044,02 € | 2.068,12 € | 2.092,30 € | 2.116,39 € | 2.140,56 € | 2.164,68 € | - € | - € | - € |
| 12 | 1.857,85 € | 1.888,86 € | 1.919,93 € | 1.944,01 € | 1.968,19 € | 1.992,30 € | 2.016,45 € | 2.040,57 € | 2.064,68 € | - € | - € | - € |

## III. Anlage 7 zu den AVR

Zum 01.09.2018 beträgt die Ausbildungsvergütung gemäß Anlage 7 zu den AVR im gesamten Zuständigkeitsbereich der Region Ost 90 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018. Zum 01.09.2019 beträgt die Ausbildungsvergütung in der gesamten Region Ost 95 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019. Soweit in der Vergangenheit eine höhere Ausbildungsvergütung bereits festgelegt worden ist, gilt diese.

1. § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt B II der Anlage 7 zu den AVR

| Ab 1. September 2018 | Entspricht 90 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018 |
|---|---|
| im ersten Ausbildungsjahr | 981,62 € |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.036,86 € |
| im dritten Ausbildungsjahr(Tarifgebiet Ost) | 1.128,04 € |
| im dritten Ausbildungsjahr(Tarifgebiet West) | 1.130,88 € |

| Ab 1. September 2019 | Entspricht 95 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019 |
|---|---|
| im ersten Ausbildungsjahr | 1.083,66 € |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.141,97 € |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.238,21 € |

2. § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt C II der Anlage 7 zu den AVR

| | Entspricht 90 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018 |
|---|---|
| ab 1. September 2018 | 913,42 € |

| | Entspricht 95 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019 |
|---|---|
| ab 1. September 2019 | 1.011,66 € |

3. § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR

| | Ab 1. September 2018 (Tarifgebiet Ost) | Entspricht 90 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018 |
|---|---|---|
| 1. | Pharmazeutisch-technische Assistent/inn/en | 1.396,82 € |
| 2. | Masseure und medizinische Bademeister/innen | 1.345,82 € |
| 3. | Sozialarbeiter/innen | 1.598,59 € |
| 4. | Sozialpädagog/inn/en | 1.598,59 € |
| 5. | Erzieher/innen | 1.396,82 € |
| 6. | Kinderpfleger/innen | 1.345,82 € |
| 7. | Altenpfleger/innen | 1.396,82 € |
| 8. | Haus- und Familienpfleger/innen | 1.396,82 € |
| 9. | Heilerziehungshelfer/innen | 1.345,82 € |
| 10. | Heilerziehungspfleger/innen | 1.452,38 € |
| 11. | Arbeitserzieher/innen | 1.452,38 € |
| 12. | Rettungsassistent/inn/en | 1.345,82 € |

| | Ab 1. September 2018 (Tarifgebiet West) | Entspricht den bereits in der Vergangenheit festgelegten höheren Ausbildungsvergütungen |
|---|---|---|
| 1. | Pharmazeutisch-technische Assistent/inn/en | 1.448,09 € |
| 2. | Masseure und medizinische Bademeister/innen | 1.389,72 € |
| 3. | Sozialarbeiter/innen | 1.679,02 € |
| 4. | Sozialpädagog/inn/en | 1.679,02 € |
| 5. | Erzieher/innen | 1.448,09 € |
| 6. | Kinderpfleger/innen | 1.389,72 € |
| 7. | Altenpfleger/innen | 1.448,09 € |
| 8. | Haus- und Familienpfleger/innen | 1.448,09 € |
| 9. | Heilerziehungshelfer/innen | 1.389,72 € |
| 10. | Heilerziehungspfleger/innen | 1.511,69 € |
| 11. | Arbeitserzieher/innen | 1.511,69 € |
| 12. | Rettungsassistent/inn/en | 1.389,72 € |

| | Ab 1. September 2019 (Tarifgebiete West und Ost) | Entspricht 95 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019 |
|---|---|---|
| 1. | Pharmazeutisch-technische Assistent/inn/en | 1.521,92 € |
| 2. | Masseure und medizinische Bademeister/innen | 1.468,09 € |
| 3. | Sozialarbeiter/innen | 1.734,90 € |
| 4. | Sozialpädagog/inn/en | 1.734,90 € |
| 5. | Erzieher/innen | 1.521,92 € |
| 6. | Kinderpfleger/innen | 1.468,09 € |
| 7. | Altenpfleger/innen | 1.521,92 € |
| 8. | Haus- und Familienpfleger/innen | 1.521,92 € |
| 9. | Heilerziehungshelfer/innen | 1.468,09 € |
| 10. | Heilerziehungspfleger/innen | 1.580,57 € |
| 11. | Arbeitserzieher/innen | 1.580,57 € |
| 12. | Rettungsassistent/inn/en | 1.468,09 € |

4. § 1 Abs. 1 Satz 2 Abschnitt E der Anlage 7 zu den AVR

| Ab 1. September 2018 | Entspricht 90 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018 |
|---|---|
| im ersten Ausbildungsjahr | 871,43 € |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 916,38 € |
| im dritten Ausbildungsjahr | 957,62 € |
| im vierten Ausbildungsjahr | 1.014,83€ |

| Ab 1. September 2019 | Entspricht 95 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019 |
|---|---|
| im ersten Ausbildungsjahr | 967,35 € |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.014,79 € |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.058,32 € |
| im vierten Ausbildungsjahr | 1.118,71 € |

## IV. Anlage 31 zu den AVR

Anhang A zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

entspricht

97,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.446,96 € | 4.850,75 € | 5.102,34 € | 5.665,56 € | 6.149,35 € | 6.467,64 € |
| 14 | 4.027,10 € | 4.392,38 € | 4.695,80 € | 5.088,06 € | 5.614,65 € | 5.935,59 € |
| 13 | 3.712,22 € | 4.070,14 € | 4.345,03 € | 4.746,92 € | 5.270,86 € | 5.512,78 € |
| 12 | 3.327,97 € | 3.682,17 € | 4.148,59 € | 4.599,38 € | 5.156,30 € | 5.410,92 € |
| 11 | 3.213,22 € | 3.546,33 € | 3.823,09 € | 4.182,42 € | 4.691,59 € | 4.946,22 € |
| 10 | 3.098,44 € | 3.392,30 € | 3.662,07 € | 3.942,62 € | 4.366,93 € | 4.481,52 € |
| 9c | 3.006,44 € | 3.249,41 € | 3.527,99 € | 3.771,99 € | 4.088,18 € | 4.260,91 € |
| 9b | 2.779,66 € | 3.032,91 € | 3.175,45 € | 3.575,03 € | 3.856,08 € | 4.117,87 € |

Anhang A zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

entspricht

97,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.668,64 € | 5.012,70 € | 5.344,35 € | 5.854,72 € | 6.354,67 € | 6.683,58 € |
| 14 | 4.227,58 € | 4.539,03 € | 4.900,24 € | 5.315,64 € | 5.802,11 € | 6.136,39 € |
| 13 | 3.896,80 € | 4.227,03 € | 4.568,19 € | 4.965,70 € | 5.446,85 € | 5.696,84 € |
| 12 | 3.492,67 € | 3.857,54 € | 4.297,69 € | 4.768,59 € | 5.328,45 € | 5.591,58 € |
| 11 | 3.370,67 € | 3.708,81 € | 4.016,44 € | 4.365,69 € | 4.848,24 € | 5.111,37 € |
| 10 | 3.248,63 € | 3.523,58 € | 3.817,13 € | 4.132,36 € | 4.512,73 € | 4.631,14 € |
| 9c | 3.152,38 € | 3.393,39 € | 3.657,03 € | 3.925,91 € | 4.229,09 € | 4.432,27 € |
| 9b | 2.944,66 € | 3.177,25 € | 3.318,89 € | 3.729,23 € | 3.983,27 € | 4.260,82 € |

Anhang A zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.584,49 € | 5.000,77 € | 5.260,14 € | 5.840,78 € | 6.339,54 € | 6.667,67 € |
| 14 | 4.151,65 € | 4.528,23 € | 4.841,03 € | 5.245,42 € | 5.788,30 € | 6.119,17 € |
| 13 | 3.827,03 € | 4.196,02 € | 4.479,41 € | 4.893,73 € | 5.433,88 € | 5.683,28 € |
| 12 | 3.430,90 € | 3.796,05 € | 4.276,90 € | 4.741,63 € | 5.315,77 € | 5.578,27 € |
| 11 | 3.312,60 € | 3.656,01 € | 3.941,33 € | 4.311,77 € | 4.836,69 € | 5.099,20 € |
| 10 | 3.194,27 € | 3.497,22 € | 3.775,33 € | 4.064,56 € | 4.501,99 € | 4.620,12 € |
| 9c | 3.099,42 € | 3.349,91 € | 3.637,10 € | 3.888,65 € | 4.214,62 € | 4.392,69 € |
| 9b | 2.865,63 € | 3.126,71 € | 3.273,66 € | 3.685,60 € | 3.975,34 € | 4.245,23 € |

Anhang A zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.788,35 € | 5.141,23 € | 5.481,38 € | 6.004,84 € | 6.517,61 € | 6.854,95 € |
| 14 | 4.335,98 € | 4.655,42 € | 5.025,89 € | 5.451,94 € | 5.950,88 € | 6.293,73 € |
| 13 | 3.996,72 € | 4.335,42 € | 4.685,32 € | 5.093,03 € | 5.586,51 € | 5.842,91 € |
| 12 | 3.582,23 € | 3.956,45 € | 4.407,89 € | 4.890,86 € | 5.465,08 € | 5.734,95 € |
| 11 | 3.457,10 € | 3.803,91 € | 4.119,43 € | 4.477,63 € | 4.972,55 € | 5.242,43 € |
| 10 | 3.331,93 € | 3.613,93 € | 3.915,01 € | 4.238,32 € | 4.628,44 € | 4.749,89 € |
| 9c | 3.233,21 € | 3.480,40 € | 3.750,80 € | 4.026,57 € | 4.337,53 € | 4.545,92 € |
| 9b | 3.020,16 € | 3.258,72 € | 3.403,99 € | 3.824,85 € | 4.085,40 € | 4.370,07 € |

Anhang A zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.584,49 € | 5.000,77 € | 5.260,14 € | 5.840,78 € | 6.339,54 € | 6.667,67 € |
| 14 | 4.151,65 € | 4.528,23 € | 4.841,03 € | 5.245,42 € | 5.788,30 € | 6.119,17 € |
| 13 | 3.827,03 € | 4.196,02 € | 4.479,41 € | 4.893,73 € | 5.433,88 € | 5.683,28 € |
| 12 | 3.430,90 € | 3.796,05 € | 4.276,90 € | 4.741,63 € | 5.315,77 € | 5.578,27 € |
| 11 | 3.312,60 € | 3.656,01 € | 3.941,33 € | 4.311,77 € | 4.836,69 € | 5.099,20 € |
| 10 | 3.194,27 € | 3.497,22 € | 3.775,33 € | 4.064,56 € | 4.501,99 € | 4.620,12 € |
| 9c | 3.099,42 € | 3.349,91 € | 3.637,10 € | 3.888,65 € | 4.214,62 € | 4.392,69 € |
| 9b | 2.865,63 € | 3.126,71 € | 3.273,66 € | 3.685,60 € | 3.975,34 € | 4.245,23 € |

Anhang A zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.788,35 € | 5.141,23 € | 5.481,38 € | 6.004,84 € | 6.517,61 € | 6.854,95 € |
| 14 | 4.335,98 € | 4.655,42 € | 5.025,89 € | 5.451,94 € | 5.950,88 € | 6.293,73 € |
| 13 | 3.996,72 € | 4.335,42 € | 4.685,32 € | 5.093,03 € | 5.586,51 € | 5.842,91 € |
| 12 | 3.582,23 € | 3.956,45 € | 4.407,89 € | 4.890,86 € | 5.465,08 € | 5.734,95 € |
| 11 | 3.457,10 € | 3.803,91 € | 4.119,43 € | 4.477,63 € | 4.972,55 € | 5.242,43 € |
| 10 | 3.331,93 € | 3.613,93 € | 3.915,01 € | 4.238,32 € | 4.628,44 € | 4.749,89 € |
| 9c | 3.233,21 € | 3.480,40 € | 3.750,80 € | 4.026,57 € | 4.337,53 € | 4.545,92 € |
| 9b | 3.020,16 € | 3.258,72 € | 3.403,99 € | 3.824,85 € | 4.085,40 € | 4.370,07 € |

Anhang B zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

entspricht in

P16 bis P7: 97,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018
P6 bis P4: 96,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgelt- | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| gruppe | | | | | | |
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 4.043,23 € | 4.184,98 € | 4.642,65 € | 5.176,16 € | 5.411,49 € |
| P 15 | - € | 3.956,40 € | 4.086,11 € | 4.410,41 € | 4.798,51 € | 4.946,74 € |
| P 14 | - € | 3.860,68 € | 3.987,26 € | 4.303,72 € | 4.733,66 € | 4.812,11 € |
| P 13 | - € | 3.764,97 € | 3.888,41 € | 4.197,00 € | 4.419,82 € | 4.477,36 € |
| P 12 | - € | 3.573,51 € | 3.690,69 € | 3.983,60 € | 4.163,52 € | 4.247,21 € |
| P 11 | - € | 3.382,08 € | 3.492,97 € | 3.770,20 € | 3.954,30 € | 4.037,99 € |
| P 10 | - € | 3.190,65 € | 3.295,25 € | 3.588,17 € | 3.729,39 € | 3.818,31 € |
| P 9 | - € | 3.033,72 € | 3.190,65 € | 3.295,25 € | 3.494,01 € | 3.577,70 € |
| P 8 | - € | 2.791,33 € | 2.927,34 € | 3.101,72 € | 3.242,56 € | 3.437,89 € |
| P 7 | - € | 2.630,62 € | 2.791,33 € | 3.038,59 € | 3.162,20 € | 3.289,54 € |
| P 6 | 2.193,62 € | 2.346,57 € | 2.494,09 € | 2.807,70 € | 2.887,64 € | 3.035,20 € |
| P 4 | 2.102,66 € | 2.162,73 € | 2.206,47 € | 2.239,58 € | 2.262,95 € | 2.298,01 € |

Anhang B zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

entspricht in

P16 bis P7: 97,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019
P6 bis P4: 98,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgelt- | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| gruppe | | | | | | |
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 4.197,93 € | 4.345,10 € | 4.820,28 € | 5.374,21 € | 5.618,54 € |
| P 15 | - € | 4.107,77 € | 4.242,45 € | 4.579,16 € | 4.982,10 € | 5.136,01 € |
| P 14 | - € | 4.008,39 € | 4.139,82 € | 4.468,38 € | 4.914,77 € | 4.996,23 € |
| P 13 | - € | 3.909,02 € | 4.037,18 € | 4.357,58 € | 4.588,94 € | 4.648,66 € |
| P 12 | - € | 3.710,24 € | 3.831,90 € | 4.136,02 € | 4.322,83 € | 4.409,72 € |
| P 11 | - € | 3.511,48 € | 3.626,61 € | 3.914,45 € | 4.105,60 € | 4.192,49 € |
| P 10 | - € | 3.312,73 € | 3.421,33 € | 3.725,46 € | 3.872,08 € | 3.964,40 € |
| P 9 | - € | 3.149,80 € | 3.312,73 € | 3.421,33 € | 3.627,69 € | 3.714,58 € |
| P 8 | - € | 2.898,13 € | 3.039,35 € | 3.220,40 € | 3.366,63 € | 3.569,44 € |
| P 7 | - € | 2.731,27 € | 2.898,13 € | 3.154,86 € | 3.283,19 € | 3.415,41 € |
| P 6 | 2.306,32 € | 2.461,60 € | 2.616,29 € | 2.945,25 € | 3.029,11 € | 3.183,90 € |
| P 4 | 2.213,98 € | 2.269,87 € | 2.314,57 € | 2.349,31 € | 2.373,81 € | 2.410,59 € |

Anhang B zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018
P6 bis P4: 98,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgelt- | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| gruppe | | | | | | |
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 4.168,28 € | 4.314,41 € | 4.786,24 € | 5.336,25 € | 5.578,86 € |
| P 15 | - € | 4.078,76 € | 4.212,48 € | 4.546,81 € | 4.946,92 € | 5.099,73 € |
| P 14 | - € | 3.980,08 € | 4.110,58 € | 4.436,82 € | 4.880,06 € | 4.960,94 € |
| P 13 | - € | 3.881,41 € | 4.008,67 € | 4.326,80 € | 4.556,52 € | 4.615,83 € |
| P 12 | - € | 3.684,03 € | 3.804,83 € | 4.106,80 € | 4.292,29 € | 4.378,57 € |
| P 11 | - € | 3.486,68 € | 3.601,00 € | 3.886,80 € | 4.076,60 € | 4.162,88 € |
| P 10 | - € | 3.289,33 € | 3.397,17 € | 3.699,14 € | 3.844,73 € | 3.936,40 € |
| P 9 | - € | 3.127,55 € | 3.289,33 € | 3.397,17 € | 3.602,07 € | 3.688,35 € |
| P 8 | - € | 2.877,66 € | 3.017,88 € | 3.197,65 € | 3.342,85 € | 3.544,22 € |
| P 7 | - € | 2.711,98 € | 2.877,66 € | 3.132,57 € | 3.260,00 € | 3.391,28 € |
| P 6 | 2.227,72 € | 2.383,05 € | 2.532,86 € | 2.851,34 € | 2.932,52 € | 3.082,37 € |
| P 4* | 2.135,34 € | 2.196,35 € | 2.240,77 € | 2.274,39 € | 2.298,13 € | 2.333,73 € |

* Alle Mitarbeiter der Entgeltgruppe P4, bei denen gemäß § 2 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt und die in dem Teil des Landes Berlin beschäftigt sind, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50,00 Euro. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten die Zulage anteilig.

Anhang B zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019
P6 bis P4: 99,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgelt- | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| gruppe | | | | | | |
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 4.305,57 € | 4.456,51 € | 4.943,88 € | 5.512,01 € | 5.762,61 € |
| P 15 | - € | 4.213,10 € | 4.351,23 € | 4.696,57 € | 5.109,85 € | 5.267,70 € |
| P 14 | - € | 4.111,17 € | 4.245,97 € | 4.582,95 € | 5.040,79 € | 5.124,34 € |
| P 13 | - € | 4.009,25 € | 4.140,70 € | 4.469,31 € | 4.706,60 € | 4.767,86 € |
| P 12 | - € | 3.805,37 € | 3.930,15 € | 4.242,07 € | 4.433,67 € | 4.522,79 € |
| P 11 | - € | 3.601,52 € | 3.719,60 € | 4.014,82 € | 4.210,87 € | 4.299,99 € |
| P 10 | - € | 3.397,67 € | 3.509,06 € | 3.820,98 € | 3.971,36 € | 4.066,05 € |
| P 9 | - € | 3.230,56 € | 3.397,67 € | 3.509,06 € | 3.720,71 € | 3.809,83 € |
| P 8 | - € | 2.972,44 € | 3.117,28 € | 3.302,97 € | 3.452,95 € | 3.660,96 € |
| P 7 | - € | 2.801,30 € | 2.972,44 € | 3.235,75 € | 3.367,37 € | 3.502,98 € |
| P 6 | 2.341,62 € | 2.499,28 € | 2.656,33 € | 2.990,33 € | 3.075,48 € | 3.232,64 € |
| P 4* | 2.247,86 € | 2.304,61 € | 2.350,00 € | 2.385,26 € | 2.410,15 € | 2.447,49 € |

* Alle Mitarbeiter der Entgeltgruppe P4, bei denen gemäß § 2 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt und die in dem Teil des Landes Berlin beschäftigt sind, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50,00 Euro. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten die Zulage anteilig.

Anhang B zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018
P6 bis P4: 98,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgelt- | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| gruppe | | | | | | |
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 4.168,28 € | 4.314,41 € | 4.786,24 € | 5.336,25 € | 5.578,86 € |
| P 15 | - € | 4.078,76 € | 4.212,48 € | 4.546,81 € | 4.946,92 € | 5.099,73 € |
| P 14 | - € | 3.980,08 € | 4.110,58 € | 4.436,82 € | 4.880,06 € | 4.960,94 € |
| P 13 | - € | 3.881,41 € | 4.008,67 € | 4.326,80 € | 4.556,52 € | 4.615,83 € |
| P 12 | - € | 3.684,03 € | 3.804,83 € | 4.106,80 € | 4.292,29 € | 4.378,57 € |
| P 11 | - € | 3.486,68 € | 3.601,00 € | 3.886,80 € | 4.076,60 € | 4.162,88 € |
| P 10 | - € | 3.289,33 € | 3.397,17 € | 3.699,14 € | 3.844,73 € | 3.936,40 € |
| P 9 | - € | 3.127,55 € | 3.289,33 € | 3.397,17 € | 3.602,07 € | 3.688,35 € |
| P 8 | - € | 2.877,66 € | 3.017,88 € | 3.197,65 € | 3.342,85 € | 3.544,22 € |
| P 7 | - € | 2.711,98 € | 2.877,66 € | 3.132,57 € | 3.260,00 € | 3.391,28 € |
| P 6 | 2.227,72 € | 2.383,05 € | 2.532,86 € | 2.851,34 € | 2.932,52 € | 3.082,37 € |
| P 4 | 2.135,34 € | 2.196,35 € | 2.240,77 € | 2.274,39 € | 2.298,13 € | 2.333,73 € |

Anhang B zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019
P6 bis P4: 99,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgelt- | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| gruppe | | | | | | |
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 4.305,57 € | 4.456,51 € | 4.943,88 € | 5.512,01 € | 5.762,61 € |
| P 15 | - € | 4.213,10 € | 4.351,23 € | 4.696,57 € | 5.109,85 € | 5.267,70 € |
| P 14 | - € | 4.111,17 € | 4.245,97 € | 4.582,95 € | 5.040,79 € | 5.124,34 € |
| P 13 | - € | 4.009,25 € | 4.140,70 € | 4.469,31 € | 4.706,60 € | 4.767,86 € |
| P 12 | - € | 3.805,37 € | 3.930,15 € | 4.242,07 € | 4.433,67 € | 4.522,79 € |
| P 11 | - € | 3.601,52 € | 3.719,60 € | 4.014,82 € | 4.210,87 € | 4.299,99 € |
| P 10 | - € | 3.397,67 € | 3.509,06 € | 3.820,98 € | 3.971,36 € | 4.066,05 € |
| P 9 | - € | 3.230,56 € | 3.397,67 € | 3.509,06 € | 3.720,71 € | 3.809,83 € |
| P 8 | - € | 2.972,44 € | 3.117,28 € | 3.302,97 € | 3.452,95 € | 3.660,96 € |
| P 7 | - € | 2.801,30 € | 2.972,44 € | 3.235,75 € | 3.367,37 € | 3.502,98 € |
| P 6 | 2.341,62 € | 2.499,28 € | 2.656,33 € | 2.990,33 € | 3.075,48 € | 3.232,64 € |
| P 4 | 2.247,86 € | 2.304,61 € | 2.350,00 € | 2.385,26 € | 2.410,15 € | 2.447,49 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

97,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 28,54 € |
| EG 14 | 26,26 € |
| EG 13 | 25,07 € |
| EG 12 | 23,80 € |
| EG 11 | 21,69 € |
| EG 10 | 20,00 € |
| EG 9c | 19,76 € |
| EG 9b | 18,86 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 97,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018
P6 bis P4: 96,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 25,79 € |
| P 15 | 24,09 € |
| P 14 | 22,78 € |
| P 13 | 21,33 € |
| P 12 | 20,53 € |
| P 11 | 19,81 € |
| P 10 | 18,91 € |
| P 9 | 18,61 € |
| P 8 | 17,79 € |
| P 7 | 17,04 € |
| P 6 | 15,70 € |
| P 4 | 13,28 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

97,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 29,57 € |
| EG 14 | 27,21 € |
| EG 13 | 25,98 € |
| EG 12 | 24,67 € |
| EG 11 | 22,47 € |
| EG 10 | 20,73 € |
| EG 9c | 20,48 € |
| EG 9b | 19,54 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 97,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019
P6 bis P4: 98,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 26,72 € |
| P 15 | 24,97 € |
| P 14 | 23,60 € |
| P 13 | 22,10 € |
| P 12 | 21,27 € |
| P 11 | 20,52 € |
| P 10 | 19,59 € |
| P 9 | 19,29 € |
| P 8 | 18,44 € |
| P 7 | 17,66 € |
| P 6 | 16,43 € |
| P 4 | 13,91 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 29,42 € |
| EG 14 | 27,07 € |
| EG 13 | 25,85 € |
| EG 12 | 24,54 € |
| EG 11 | 22,36 € |
| EG 10 | 20,62 € |
| EG 9c | 20,37 € |
| EG 9b | 19,44 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018
P6 bis P4: 98,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 26,59 € |
| P 15 | 24,84 € |
| P 14 | 23,48 € |
| P 13 | 21,99 € |
| P 12 | 21,17 € |
| P 11 | 20,42 € |
| P 10 | 19,49 € |
| P 9 | 19,19 € |
| P 8 | 18,34 € |
| P 7 | 17,57 € |
| P 6 | 15,94 € |
| P 4 | 13,48 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 30,33 € |
| EG 14 | 27,91 € |
| EG 13 | 26,65 € |
| EG 12 | 25,30 € |
| EG 11 | 23,05 € |
| EG 10 | 21,26 € |
| EG 9c | 21,00 € |
| EG 9b | 20,04 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West ohne Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019
P6 bis P4: 99,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 27,41 € |
| P 15 | 25,61 € |
| P 14 | 24,21 € |
| P 13 | 22,67 € |
| P 12 | 21,82 € |
| P 11 | 21,05 € |
| P 10 | 20,09 € |
| P 9 | 19,78 € |
| P 8 | 18,91 € |
| P 7 | 18,11 € |
| P 6 | 16,69 € |
| P 4 | 14,12 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 29,42 € |
| EG 14 | 27,07 € |
| EG 13 | 25,85 € |
| EG 12 | 24,54 € |
| EG 11 | 22,36 € |
| EG 10 | 20,62 € |
| EG 9c | 20,37 € |
| EG 9b | 19,44 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018
P6 bis P4: 98,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 26,59 € |
| P 15 | 24,84 € |
| P 14 | 23,48 € |
| P 13 | 21,99 € |
| P 12 | 21,17 € |
| P 11 | 20,42 € |
| P 10 | 19,49 € |
| P 9 | 19,19 € |
| P 8 | 18,34 € |
| P 7 | 17,57 € |
| P 6 | 15,94 € |
| P 4 | 13,48 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 30,33 € |
| EG 14 | 27,91 € |
| EG 13 | 26,65 € |
| EG 12 | 25,30 € |
| EG 11 | 23,05 € |
| EG 10 | 21,26 € |
| EG 9c | 21,00 € |
| EG 9b | 20,04 € |

Anhang C zur Anlage 31 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, nur Bundesland Hamburg,
gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019
P6 bis P4: 99,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 27,41 € |
| P 15 | 25,61 € |
| P 14 | 24,21 € |
| P 13 | 22,67 € |
| P 12 | 21,82 € |
| P 11 | 21,05 € |
| P 10 | 20,09 € |
| P 9 | 19,78 € |
| P 8 | 18,91 € |
| P 7 | 18,11 € |
| P 6 | 16,69 € |
| P 4 | 14,12 € |

## V. Anlage 32 zu den AVR

Anhang A zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

entspricht

95,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.378,19 € | 4.775,74 € | 5.023,43 € | 5.577,94 € | 6.054,26 € | 6.367,62 € |
| 14 | 3.964,83 € | 4.324,46 € | 4.623,18 € | 5.009,38 € | 5.527,83 € | 5.843,81 € |
| 13 | 3.654,81 € | 4.007,20 € | 4.277,84 € | 4.673,51 € | 5.189,36 € | 5.427,53 € |
| 12 | 3.276,51 € | 3.625,23 € | 4.084,44 € | 4.528,26 € | 5.076,56 € | 5.327,25 € |
| 11 | 3.163,53 € | 3.491,49 € | 3.763,97 € | 4.117,74 € | 4.619,04 € | 4.869,74 € |
| 10 | 3.050,53 € | 3.339,85 € | 3.605,44 € | 3.881,65 € | 4.299,40 € | 4.412,21 € |
| 9c | 2.959,95 € | 3.199,16 € | 3.473,43 € | 3.713,66 € | 4.024,96 € | 4.195,02 € |
| 9b | 2.736,68 € | 2.986,01 € | 3.126,35 € | 3.519,75 € | 3.796,45 € | 4.054,19 € |

Anhang A zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

entspricht

96,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.596,82 € | 4.935,58 € | 5.262,12 € | 5.764,65 € | 6.256,91 € | 6.580,75 € |
| 14 | 4.162,54 € | 4.469,20 € | 4.824,85 € | 5.233,86 € | 5.712,84 € | 6.041,98 € |
| 13 | 3.836,85 € | 4.162,00 € | 4.497,91 € | 4.889,31 € | 5.363,05 € | 5.609,19 € |
| 12 | 3.438,94 € | 3.798,19 € | 4.231,57 € | 4.695,23 € | 5.246,48 € | 5.505,55 € |
| 11 | 3.318,82 € | 3.651,75 € | 3.954,65 € | 4.298,52 € | 4.773,65 € | 5.032,73 € |
| 10 | 3.198,65 € | 3.469,37 € | 3.758,41 € | 4.068,79 € | 4.443,30 € | 4.559,89 € |
| 9c | 3.103,88 € | 3.341,18 € | 3.600,77 € | 3.865,51 € | 4.164,03 € | 4.364,08 € |
| 9b | 2.899,35 € | 3.128,37 € | 3.267,83 € | 3.671,86 € | 3.921,98 € | 4.195,27 € |

Anhang A zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

entspricht

99,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.561,57 € | 4.975,77 € | 5.233,84 € | 5.811,58 € | 6.307,84 € | 6.634,33 € |
| 14 | 4.130,89 € | 4.505,59 € | 4.816,82 € | 5.219,19 € | 5.759,36 € | 6.088,57 € |
| 13 | 3.807,89 € | 4.175,04 € | 4.457,01 € | 4.869,26 € | 5.406,71 € | 5.654,86 € |
| 12 | 3.413,75 € | 3.777,07 € | 4.255,52 € | 4.717,92 € | 5.289,19 € | 5.550,38 € |
| 11 | 3.296,04 € | 3.637,73 € | 3.921,62 € | 4.290,21 € | 4.812,51 € | 5.073,70 € |
| 10 | 3.178,30 € | 3.479,73 € | 3.756,45 € | 4.044,24 € | 4.479,48 € | 4.597,02 € |
| 9c | 3.083,92 € | 3.333,16 € | 3.618,91 € | 3.869,21 € | 4.193,55 € | 4.370,73 € |
| 9b | 2.851,30 € | 3.111,08 € | 3.257,29 € | 3.667,17 € | 3.955,46 € | 4.224,00 € |

Anhang A zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 4.788,35 € | 5.141,23 € | 5.481,38 € | 6.004,84 € | 6.517,61 € | 6.854,95 € |
| 14 | 4.335,98 € | 4.655,42 € | 5.025,89 € | 5.451,94 € | 5.950,88 € | 6.293,73 € |
| 13 | 3.996,72 € | 4.335,42 € | 4.685,32 € | 5.093,03 € | 5.586,51 € | 5.842,91 € |
| 12 | 3.582,23 € | 3.956,45 € | 4.407,89 € | 4.890,86 € | 5.465,08 € | 5.734,95 € |
| 11 | 3.457,10 € | 3.803,91 € | 4.119,43 € | 4.477,63 € | 4.972,55 € | 5.242,43 € |
| 10 | 3.331,93 € | 3.613,93 € | 3.915,01 € | 4.238,32 € | 4.628,44 € | 4.749,89 € |
| 9c | 3.233,21 € | 3.480,40 € | 3.750,80 € | 4.026,57 € | 4.337,53 € | 4.545,92 € |
| 9b | 3.020,16 € | 3.258,72 € | 3.403,99 € | 3.824,85 € | 4.085,40 € | 4.370,07 € |

Anhang B zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

entspricht

95,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 3.980,71 € | 4.120,26 € | 4.570,86 € | 5.096,12 € | 5.327,81 € |
| P 15 | - € | 3.895,22 € | 4.022,92 € | 4.342,20 € | 4.724,31 € | 4.870,24 € |
| P 14 | - € | 3.800,98 € | 3.925,60 € | 4.237,16 € | 4.660,46 € | 4.737,70 € |
| P 13 | - € | 3.706,75 € | 3.828,28 € | 4.132,09 € | 4.351,48 € | 4.408,12 € |
| P 12 | - € | 3.518,25 € | 3.633,61 € | 3.921,99 € | 4.099,14 € | 4.181,53 € |
| P 11 | - € | 3.329,78 € | 3.438,96 € | 3.711,89 € | 3.893,15 € | 3.975,55 € |
| P 10 | - € | 3.141,31 € | 3.244,30 € | 3.532,68 € | 3.671,72 € | 3.759,26 € |
| P 9 | - € | 2.986,81 € | 3.141,31 € | 3.244,30 € | 3.439,98 € | 3.522,37 € |
| P 8 | - € | 2.748,17 € | 2.882,08 € | 3.053,76 € | 3.192,42 € | 3.384,73 € |
| P 7 | - € | 2.589,94 € | 2.748,17 € | 2.991,60 € | 3.113,30 € | 3.238,67 € |
| P 6 | 2.170,89 € | 2.322,25 € | 2.468,25 € | 2.778,60 € | 2.857,71 € | 3.003,74 € |
| P 4 | 2.080,87 € | 2.140,32 € | 2.183,61 € | 2.216,37 € | 2.239,50 € | 2.274,20 € |

Anhang B zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

entspricht

96,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 4.133,35 € | 4.278,25 € | 4.746,12 € | 5.291,53 € | 5.532,11 € |
| P 15 | - € | 4.044,58 € | 4.177,18 € | 4.508,71 € | 4.905,46 € | 5.056,99 € |
| P 14 | - € | 3.946,72 € | 4.076,13 € | 4.399,63 € | 4.839,16 € | 4.919,37 € |
| P 13 | - € | 3.848,88 € | 3.975,07 € | 4.290,54 € | 4.518,34 € | 4.577,15 € |
| P 12 | - € | 3.653,16 € | 3.772,94 € | 4.072,39 € | 4.256,32 € | 4.341,88 € |
| P 11 | - € | 3.457,46 € | 3.570,82 € | 3.854,23 € | 4.042,44 € | 4.127,99 € |
| P 10 | - € | 3.261,76 € | 3.368,70 € | 3.668,14 € | 3.812,51 € | 3.903,41 € |
| P 9 | - € | 3.101,34 € | 3.261,76 € | 3.368,70 € | 3.571,88 € | 3.657,44 € |
| P 8 | - € | 2.853,54 € | 2.992,59 € | 3.170,85 € | 3.314,83 € | 3.514,52 € |
| P 7 | - € | 2.689,25 € | 2.853,54 € | 3.106,32 € | 3.232,68 € | 3.362,86 € |
| P 6 | 2.259,25 € | 2.411,37 € | 2.562,89 € | 2.885,15 € | 2.967,29 € | 3.118,92 € |
| P 4 | 2.168,79 € | 2.223,54 € | 2.267,34 € | 2.301,36 € | 2.325,37 € | 2.361,40 € |

Anhang B zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

entspricht in

P16 bis P7: 99,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018
P6 bis P4: 98,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 4.147,44 € | 4.292,84 € | 4.762,31 € | 5.309,57 € | 5.550,97 € |
| P 15 | - € | 4.058,37 € | 4.191,42 € | 4.524,08 € | 4.922,19 € | 5.074,23 € |
| P 14 | - € | 3.960,18 € | 4.090,03 € | 4.414,64 € | 4.855,66 € | 4.936,14 € |
| P 13 | - € | 3.862,00 € | 3.988,63 € | 4.305,17 € | 4.533,74 € | 4.592,75 € |
| P 12 | - € | 3.665,61 € | 3.785,81 € | 4.086,27 € | 4.270,83 € | 4.356,68 € |
| P 11 | - € | 3.469,25 € | 3.583,00 € | 3.867,37 € | 4.056,22 € | 4.142,07 € |
| P 10 | - € | 3.272,88 € | 3.380,18 € | 3.680,64 € | 3.825,51 € | 3.916,72 € |
| P 9 | - € | 3.111,91 € | 3.272,88 € | 3.380,18 € | 3.584,06 € | 3.669,91 € |
| P 8 | - € | 2.863,27 € | 3.002,79 € | 3.181,66 € | 3.326,14 € | 3.526,50 € |
| P 7 | - € | 2.698,42 € | 2.863,27 € | 3.116,91 € | 3.243,70 € | 3.374,32 € |
| P 6 | 2.227,72 € | 2.383,05 € | 2.532,86 € | 2.851,34 € | 2.932,52 € | 3.082,37 € |
| P 4* | 2.135,34 € | 2.196,35 € | 2.240,77 € | 2.274,39 € | 2.298,13 € | 2.333,73 € |

* Alle Mitarbeiter der Entgeltgruppe P4, bei denen gemäß § 2 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt und die in dem Teil des Landes Berlin beschäftigt sind, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50,00 Euro. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten die Zulage anteilig.

Anhang B zur Anlage 32

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019
P6 bis P4: 99,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| P 16 | - € | 4.305,57 € | 4.456,51 € | 4.943,88 € | 5.512,01 € | 5.762,61 € |
| P 15 | - € | 4.213,10 € | 4.351,23 € | 4.696,57 € | 5.109,85 € | 5.267,70 € |
| P 14 | - € | 4.111,17 € | 4.245,97 € | 4.582,95 € | 5.040,79 € | 5.124,34 € |
| P 13 | - € | 4.009,25 € | 4.140,70 € | 4.469,31 € | 4.706,60 € | 4.767,86 € |
| P 12 | - € | 3.805,37 € | 3.930,15 € | 4.242,07 € | 4.433,67 € | 4.522,79 € |
| P 11 | - € | 3.601,52 € | 3.719,60 € | 4.014,82 € | 4.210,87 € | 4.299,99 € |
| P 10 | - € | 3.397,67 € | 3.509,06 € | 3.820,98 € | 3.971,36 € | 4.066,05 € |
| P 9 | - € | 3.230,56 € | 3.397,67 € | 3.509,06 € | 3.720,71 € | 3.809,83 € |
| P 8 | - € | 2.972,44 € | 3.117,28 € | 3.302,97 € | 3.452,95 € | 3.660,96 € |
| P 7 | - € | 2.801,30 € | 2.972,44 € | 3.235,75 € | 3.367,37 € | 3.502,98 € |
| P 6 | 2.341,62 € | 2.499,28 € | 2.656,33 € | 2.990,33 € | 3.075,48 € | 3.232,64 € |
| P 4 * | 2.247,86 € | 2.304,61 € | 2.350,00 € | 2.385,26 € | 2.410,15 € | 2.447,49 € |

* Alle Mitarbeiter der Entgeltgruppe P4, bei denen gemäß § 2 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt und die in dem Teil des Landes Berlin beschäftigt sind, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50,00 Euro. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten die Zulage anteilig.

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

Stundenentgelte für Anhang A

Entspricht

95,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 28,10 € |
| EG 14 | 25,85 € |
| EG 13 | 24,69 € |
| EG 12 | 23,44 € |
| EG 11 | 21,35 € |
| EG 10 | 19,69 € |
| EG 9c | 19,45 € |
| EG 9b | 18,57 € |

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P4: 95,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 25,39 € |
| P 15 | 23,72 € |
| P 14 | 22,42 € |
| P 13 | 21,00 € |
| P 12 | 20,22 € |
| P 11 | 19,50 € |
| P 10 | 18,61 € |
| P 9 | 18,33 € |
| P 8 | 17,51 € |
| P 7 | 16,78 € |
| P 6 | 15,54 € |
| P 4 | 13,14 € |

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

96,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 29,12 € |
| EG 14 | 26,79 € |
| EG 13 | 25,58 € |
| EG 12 | 24,29 € |
| EG 11 | 22,13 € |
| EG 10 | 20,41 € |
| EG 9c | 20,16 € |
| EG 9b | 19,24 € |

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P4: 96,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 26,31 € |
| P 15 | 24,59 € |
| P 14 | 23,24 € |
| P 13 | 21,76 € |
| P 12 | 20,95 € |
| P 11 | 20,21 € |
| P 10 | 19,29 € |
| P 9 | 18,99 € |
| P 8 | 18,15 € |
| P 7 | 17,39 € |
| P 6 | 16,10 € |
| P 4 | 13,62 € |

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

99,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 29,27 € |
| EG 14 | 26,93 € |
| EG 13 | 25,72 € |
| EG 12 | 24,42 € |
| EG 11 | 22,25 € |
| EG 10 | 20,52 € |
| EG 9c | 20,27 € |
| EG 9b | 19,34 € |

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 99,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018
P6 bis P4: 98,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 26,46 € |
| P 15 | 24,72 € |
| P 14 | 23,36 € |
| P 13 | 21,88 € |
| P 12 | 21,06 € |
| P 11 | 20,32 € |
| P 10 | 19,39 € |
| P 9 | 19,09 € |
| P 8 | 18,25 € |
| P 7 | 17,48 € |
| P 6 | 15,94 € |
| P 4 | 13,48 € |

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Stundenentgelte für Anhang A

entspricht

100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang A |
|---|---|
| EG 15 | 30,33 € |
| EG 14 | 27,91 € |
| EG 13 | 26,65 € |
| EG 12 | 25,30 € |
| EG 11 | 23,05 € |
| EG 10 | 21,26 € |
| EG 9c | 21,00 € |
| EG 9b | 20,04 € |

Anhang C zur Anlage 32 zu den AVR

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Stundenentgelte für Anhang B

entspricht in

P16 bis P7: 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019
P6 bis P4: 99,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| Entgeltgruppe | Stundenentgelte für Anhang B |
|---|---|
| P 16 | 27,41 € |
| P 15 | 25,61 € |
| P 14 | 24,21 € |
| P 13 | 22,67 € |
| P 12 | 21,82 € |
| P 11 | 21,05 € |
| P 10 | 20,09 € |
| P 9 | 19,78 € |
| P 8 | 18,91 € |
| P 7 | 18,11 € |
| P 6 | 16,69 € |
| P 4 | 14,12 € |

## VI. Anlage 33 zu den AVR

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

Mitarbeiter in Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII

Entspricht 97,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.640,40 € | 3.751,08 € | 4.235,12 € | 4.598,11 € | 5.142,63 € | 5.475,38 € |
| **S 17** | 3.306,74 € | 3.599,84 € | 3.993,08 € | 4.235,12 € | 4.719,10 € | 5.003,47 € |
| **S 16** | 3.228,48 € | 3.521,19 € | 3.787,39 € | 4.114,09 € | 4.477,10 € | 4.694,91 € |
| **S 15** | 3.108,08 € | 3.388,06 € | 3.630,10 € | 3.908,40 € | 4.356,11 € | 4.549,69 € |
| **S 14** | 3.091,74 € | 3.353,32 € | 3.622,27 € | 3.895,87 € | 4.198,39 € | 4.410,13 € |
| **S 13** | 3.039,37 € | 3.269,02 € | 3.569,58 € | 3.811,57 € | 4.114,09 € | 4.265,33 € |
| **S 12** | 2.997,64 € | 3.259,77 € | 3.547,95 € | 3.802,04 € | 4.116,66 € | 4.249,77 € |
| **S 11b** | 2.919,92 € | 3.213,41 € | 3.367,09 € | 3.754,31 € | 4.056,82 € | 4.238,33 € |
| **S 11a** | 2.859,93 € | 3.151,55 € | 3.304,26 € | 3.690,59 € | 3.993,08 € | 4.174,59 € |
| **S 10** | 2.730,71 € | 3.012,88 € | 3.153,97 € | 3.572,32 € | 3.911,40 € | 4.189,90 € |
| **S 9** | 2.655,82 € | 2.908,08 € | 3.139,88 € | 3.477,05 € | 3.793,15 € | 4.035,50 € |
| **S 8b** | 2.655,82 € | 2.908,08 € | 3.139,88 € | 3.477,05 € | 3.793,15 € | 4.035,50 € |
| **S 8a** | 2.618,01 € | 2.844,86 € | 3.045,05 € | 3.234,72 € | 3.419,10 € | 3.611,39 € |
| **S 7** | 2.555,14 € | 2.769,74 € | 2.957,72 € | 3.145,66 € | 3.286,66 € | 3.496,98 € |
| **S 6** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 5** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 4** | 2.419,14 € | 2.646,38 € | 2.810,87 € | 2.922,47 € | 3.028,20 € | 3.192,92 € |
| **S 3** | 2.263,02 € | 2.490,14 € | 2.648,15 € | 2.793,24 € | 2.859,62 € | 2.938,91 € |
| **S 2** | 2.127,84 € | 2.236,10 € | 2.316,01 € | 2.405,37 € | 2.499,34 € | 2.593,34 € |

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Mitarbeiter in Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII

Entspricht 98,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.779,50 € | 3.884,07 € | 4.385,27 € | 4.761,13 € | 5.324,96 € | 5.669,50 € |
| **S 17** | 3.460,75 € | 3.727,47 € | 4.134,65 € | 4.385,27 € | 4.886,41 € | 5.180,86 € |
| **S 16** | 3.383,58 € | 3.646,03 € | 3.921,67 € | 4.259,95 € | 4.635,84 € | 4.861,36 € |
| **S 15** | 3.256,07 € | 3.508,17 € | 3.758,80 € | 4.046,98 € | 4.510,55 € | 4.711,00 € |
| **S 14** | 3.226,77 € | 3.472,21 € | 3.750,70 € | 4.033,99 € | 4.347,24 € | 4.566,49 € |
| **S 13** | 3.152,30 € | 3.384,92 € | 3.696,14 € | 3.946,71 € | 4.259,95 € | 4.416,56 € |
| **S 12** | 3.134,69 € | 3.375,34 € | 3.673,74 € | 3.936,84 € | 4.262,62 € | 4.400,45 € |
| **S 11b** | 3.080,89 € | 3.327,34 € | 3.486,47 € | 3.887,42 € | 4.200,65 € | 4.388,60 € |
| **S 11a** | 3.020,61 € | 3.263,28 € | 3.421,41 € | 3.821,44 € | 4.134,65 € | 4.322,59 € |
| **S 10** | 2.829,52 € | 3.121,91 € | 3.268,10 € | 3.701,60 € | 4.052,94 € | 4.341,52 € |
| **S 9** | 2.791,67 € | 3.011,19 € | 3.251,20 € | 3.600,33 € | 3.927,63 € | 4.178,57 € |
| **S 8b** | 2.791,67 € | 3.011,19 € | 3.251,20 € | 3.600,33 € | 3.927,63 € | 4.178,57 € |
| **S 8a** | 2.736,20 € | 2.945,71 € | 3.153,01 € | 3.349,40 € | 3.540,32 € | 3.739,43 € |
| **S 7** | 2.665,59 € | 2.867,94 € | 3.062,59 € | 3.257,19 € | 3.403,19 € | 3.620,96 € |
| **S 6** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 5** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 4** | 2.541,06 € | 2.740,21 € | 2.910,52 € | 3.026,09 € | 3.135,57 € | 3.306,12 € |
| **S 3** | 2.387,54 € | 2.578,43 € | 2.742,04 € | 2.892,27 € | 2.961,00 € | 3.043,12 € |
| **S 2** | 2.213,32 € | 2.322,15 € | 2.402,62 € | 2.490,65 € | 2.587,95 € | 2.685,29 € |

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

Mitarbeiter in Einrichtungen, die keine Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII sind

Entspricht 95,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.565,72 € | 3.674,13 € | 4.148,24 € | 4.503,79 € | 5.037,14 € | 5.363,06 € |
| **S 17** | 3.238,91 € | 3.525,99 € | 3.911,17 € | 4.148,24 € | 4.622,30 € | 4.900,83 € |
| **S 16** | 3.162,25 € | 3.448,96 € | 3.709,70 € | 4.029,70 € | 4.385,26 € | 4.598,60 € |
| **S 15** | 3.044,32 € | 3.318,56 € | 3.555,64 € | 3.828,23 € | 4.266,75 € | 4.456,36 € |
| **S 14** | 3.028,32 € | 3.284,53 € | 3.547,97 € | 3.815,95 € | 4.112,27 € | 4.319,67 € |
| **S 13** | 2.977,02 € | 3.201,96 € | 3.496,36 € | 3.733,38 € | 4.029,70 € | 4.177,84 € |
| **S 12** | 2.936,15 € | 3.192,90 € | 3.475,17 € | 3.724,05 € | 4.032,22 € | 4.162,60 € |
| **S 11b** | 2.860,02 € | 3.147,49 € | 3.298,03 € | 3.677,29 € | 3.973,60 € | 4.151,39 € |
| **S 11a** | 2.801,26 € | 3.086,90 € | 3.236,48 € | 3.614,89 € | 3.911,17 € | 4.088,96 € |
| **S 10** | 2.674,70 € | 2.951,07 € | 3.089,27 € | 3.499,04 € | 3.831,16 € | 4.103,95 € |
| **S 9** | 2.601,34 € | 2.848,43 € | 3.075,47 € | 3.405,73 € | 3.715,34 € | 3.952,72 € |
| **S 8b** | 2.601,34 € | 2.848,43 € | 3.075,47 € | 3.405,73 € | 3.715,34 € | 3.952,72 € |
| **S 8a** | 2.564,31 € | 2.786,50 € | 2.982,59 € | 3.168,37 € | 3.348,97 € | 3.537,31 € |
| **S 7** | 2.502,73 € | 2.712,93 € | 2.897,05 € | 3.081,14 € | 3.219,24 € | 3.425,25 € |
| **S 6** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 5** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 4** | 2.369,52 € | 2.592,10 € | 2.753,21 € | 2.862,53 € | 2.966,09 € | 3.127,42 € |
| **S 3** | 2.216,60 € | 2.439,06 € | 2.593,83 € | 2.735,94 € | 2.800,96 € | 2.878,63 € |
| **S 2** | 2.084,19 € | 2.190,24 € | 2.268,50 € | 2.356,03 € | 2.448,08 € | 2.540,15 € |

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet Ost, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Mitarbeiter in Einrichtungen, die keine Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII sind

Entspricht 96,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.702,36 € | 3.804,81 € | 4.295,78 € | 4.663,97 € | 5.216,28 € | 5.553,79 € |
| **S 17** | 3.390,12 € | 3.651,40 € | 4.050,27 € | 4.295,78 € | 4.786,68 € | 5.075,13 € |
| **S 16** | 3.314,52 € | 3.571,62 € | 3.841,63 € | 4.173,01 € | 4.541,23 € | 4.762,15 € |
| **S 15** | 3.189,62 € | 3.436,58 € | 3.682,09 € | 3.964,39 € | 4.418,50 € | 4.614,85 € |
| **S 14** | 3.160,92 € | 3.401,35 € | 3.674,15 € | 3.951,67 € | 4.258,52 € | 4.473,29 € |
| **S 13** | 3.087,96 € | 3.315,84 € | 3.620,71 € | 3.866,16 € | 4.173,01 € | 4.326,42 € |
| **S 12** | 3.070,71 € | 3.306,45 € | 3.598,76 € | 3.856,49 € | 4.175,63 € | 4.310,64 € |
| **S 11b** | 3.018,02 € | 3.259,43 € | 3.415,32 € | 3.808,08 € | 4.114,92 € | 4.299,03 € |
| **S 11a** | 2.958,96 € | 3.196,68 € | 3.351,58 € | 3.743,45 € | 4.050,27 € | 4.234,38 € |
| **S 10** | 2.771,78 € | 3.058,20 € | 3.201,41 € | 3.626,05 € | 3.970,22 € | 4.252,92 € |
| **S 9** | 2.734,69 € | 2.949,73 € | 3.184,85 € | 3.526,86 € | 3.847,48 € | 4.093,30 € |
| **S 8b** | 2.734,69 € | 2.949,73 € | 3.184,85 € | 3.526,86 € | 3.847,48 € | 4.093,30 € |
| **S 8a** | 2.680,36 € | 2.885,60 € | 3.088,67 € | 3.281,05 € | 3.468,07 € | 3.663,11 € |
| **S 7** | 2.611,19 € | 2.809,41 € | 3.000,09 € | 3.190,71 € | 3.333,73 € | 3.547,07 € |
| **S 6** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 5** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 4** | 2.489,20 € | 2.684,28 € | 2.851,12 € | 2.964,34 € | 3.071,58 € | 3.238,65 € |
| **S 3** | 2.338,82 € | 2.525,81 € | 2.686,08 € | 2.833,25 € | 2.900,57 € | 2.981,01 € |
| **S 2** | 2.168,15 € | 2.274,76 € | 2.353,58 € | 2.439,82 € | 2.535,14 € | 2.630,49 € |

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

Mitarbeiter in Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII

Entspricht 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.733,74 € | 3.847,26 € | 4.343,71 € | 4.716,01 € | 5.274,49 € | 5.615,77 € |
| **S 17** | 3.391,53 € | 3.692,14 € | 4.095,47 € | 4.343,71 € | 4.840,10 € | 5.131,76 € |
| **S 16** | 3.311,26 € | 3.611,48 € | 3.884,50 € | 4.219,58 € | 4.591,90 € | 4.815,29 € |
| **S 15** | 3.187,77 € | 3.474,93 € | 3.723,18 € | 4.008,62 € | 4.467,80 € | 4.666,35 € |
| **S 14** | 3.171,02 € | 3.439,30 € | 3.715,15 € | 3.995,76 € | 4.306,04 € | 4.523,21 € |
| **S 13** | 3.117,30 € | 3.352,84 € | 3.661,11 € | 3.909,30 € | 4.219,58 € | 4.374,70 € |
| **S 12** | 3.074,50 € | 3.343,35 € | 3.638,92 € | 3.899,53 € | 4.222,22 € | 4.358,74 € |
| **S 11b** | 2.994,79 € | 3.295,80 € | 3.453,43 € | 3.850,57 € | 4.160,84 € | 4.347,00 € |
| **S 11a** | 2.933,26 € | 3.232,36 € | 3.388,98 € | 3.785,22 € | 4.095,47 € | 4.281,63 € |
| **S 10** | 2.800,73 € | 3.090,13 € | 3.234,84 € | 3.663,92 € | 4.011,69 € | 4.297,33 € |
| **S 9** | 2.723,92 € | 2.982,65 € | 3.220,39 € | 3.566,21 € | 3.890,41 € | 4.138,97 € |
| **S 8b** | 2.723,92 € | 2.982,65 € | 3.220,39 € | 3.566,21 € | 3.890,41 € | 4.138,97 € |
| **S 8a** | 2.685,14 € | 2.917,80 € | 3.123,13 € | 3.317,66 € | 3.506,77 € | 3.703,99 € |
| **S 7** | 2.620,66 € | 2.840,76 € | 3.033,56 € | 3.226,32 € | 3.370,93 € | 3.586,65 € |
| **S 6** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 5** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 4** | 2.481,17 € | 2.714,24 € | 2.882,94 € | 2.997,41 € | 3.105,85 € | 3.274,79 € |
| **S 3** | 2.321,05 € | 2.553,99 € | 2.716,05 € | 2.864,86 € | 2.932,94 € | 3.014,27 € |
| **S 2** | 2.182,40 € | 2.293,44 € | 2.375,39 € | 2.467,05 € | 2.563,43 € | 2.659,84 € |

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Mitarbeiter in Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII

Entspricht 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.856,63 € | 3.963,34 € | 4.474,77 € | 4.858,30 € | 5.433,63 € | 5.785,20 € |
| **S 17** | 3.531,38 € | 3.803,54 € | 4.219,03 € | 4.474,77 € | 4.986,13 € | 5.286,59 € |
| **S 16** | 3.452,63 € | 3.720,44 € | 4.001,70 € | 4.346,89 € | 4.730,45 € | 4.960,57 € |
| **S 15** | 3.322,52 € | 3.579,77 € | 3.835,51 € | 4.129,57 € | 4.602,60 € | 4.807,14 € |
| **S 14** | 3.292,62 € | 3.543,07 € | 3.827,24 € | 4.116,32 € | 4.435,96 € | 4.659,68 € |
| **S 13** | 3.216,63 € | 3.454,00 € | 3.771,57 € | 4.027,25 € | 4.346,89 € | 4.506,69 € |
| **S 12** | 3.198,66 € | 3.444,22 € | 3.748,71 € | 4.017,18 € | 4.349,61 € | 4.490,25 € |
| **S 11b** | 3.143,77 € | 3.395,24 € | 3.557,62 € | 3.966,75 € | 4.286,38 € | 4.478,16 € |
| **S 11a** | 3.082,25 € | 3.329,88 € | 3.491,23 € | 3.899,43 € | 4.219,03 € | 4.410,81 € |
| **S 10** | 2.887,27 € | 3.185,62 € | 3.334,80 € | 3.777,14 € | 4.135,65 € | 4.430,12 € |
| **S 9** | 2.848,64 € | 3.072,64 € | 3.317,55 € | 3.673,81 € | 4.007,79 € | 4.263,85 € |
| **S 8b** | 2.848,64 € | 3.072,64 € | 3.317,55 € | 3.673,81 € | 4.007,79 € | 4.263,85 € |
| **S 8a** | 2.792,04 € | 3.005,83 € | 3.217,36 € | 3.417,76 € | 3.612,57 € | 3.815,74 € |
| **S 7** | 2.719,99 € | 2.926,47 € | 3.125,09 € | 3.323,66 € | 3.472,64 € | 3.694,86 € |
| **S 6** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 5** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 4** | 2.592,92 € | 2.796,13 € | 2.969,92 € | 3.087,85 € | 3.199,56 € | 3.373,59 € |
| **S 3** | 2.436,27 € | 2.631,05 € | 2.798,00 € | 2.951,30 € | 3.021,43 € | 3.105,22 € |
| **S 2** | 2.258,49 € | 2.369,54 € | 2.451,65 € | 2.541,48 € | 2.640,77 € | 2.740,09 € |

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

Mitarbeiter in Einrichtungen, die keine Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII sind

Entspricht 99,50 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.06.2018

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.715,07 € | 3.828,02 € | 4.321,99 € | 4.692,43 € | 5.248,12 € | 5.587,69 € |
| **S 17** | 3.374,57 € | 3.673,68 € | 4.074,99 € | 4.321,99 € | 4.815,90 € | 5.106,10 € |
| **S 16** | 3.294,70 € | 3.593,42 € | 3.865,08 € | 4.198,48 € | 4.568,94 € | 4.791,21 € |
| **S 15** | 3.171,83 € | 3.457,56 € | 3.704,56 € | 3.988,58 € | 4.445,46 € | 4.643,02 € |
| **S 14** | 3.155,16 € | 3.422,10 € | 3.696,57 € | 3.975,78 € | 4.284,51 € | 4.500,59 € |
| **S 13** | 3.101,71 € | 3.336,08 € | 3.642,80 € | 3.889,75 € | 4.198,48 € | 4.352,83 € |
| **S 12** | 3.059,13 € | 3.326,63 € | 3.620,73 € | 3.880,03 € | 4.201,11 € | 4.336,95 € |
| **S 11b** | 2.979,82 € | 3.279,32 € | 3.436,16 € | 3.831,32 € | 4.140,04 € | 4.325,27 € |
| **S 11a** | 2.918,59 € | 3.216,20 € | 3.372,04 € | 3.766,29 € | 4.074,99 € | 4.260,22 € |
| **S 10** | 2.786,73 € | 3.074,68 € | 3.218,67 € | 3.645,60 € | 3.991,63 € | 4.275,84 € |
| **S 9** | 2.710,30 € | 2.967,74 € | 3.204,29 € | 3.548,38 € | 3.870,96 € | 4.118,28 € |
| **S 8b** | 2.710,30 € | 2.967,74 € | 3.204,29 € | 3.548,38 € | 3.870,96 € | 4.118,28 € |
| **S 8a** | 2.671,71 € | 2.903,21 € | 3.107,51 € | 3.301,07 € | 3.489,24 € | 3.685,47 € |
| **S 7** | 2.607,56 € | 2.826,56 € | 3.018,39 € | 3.210,19 € | 3.354,08 € | 3.568,72 € |
| **S 6** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 5** | nicht besetzt | | | | | |
| **S 4** | 2.468,76 € | 2.700,67 € | 2.868,53 € | 2.982,42 € | 3.090,32 € | 3.258,42 € |
| **S 3** | 2.309,44 € | 2.541,22 € | 2.702,47 € | 2.850,54 € | 2.918,28 € | 2.999,20 € |
| **S 2** | 2.171,49 € | 2.281,97 € | 2.363,51 € | 2.454,71 € | 2.550,61 € | 2.646,54 € |

Anhang A zur Anlage 33

RK Ost, Tarifgebiet West, gültig ab 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Mitarbeiter in Einrichtungen, die keine Kindertagesstätten nach §§ 22f. SGB VIII sind

Entspricht 100,00 % der mittleren Werte der Bundeskommission vom 01.01.2019

| EG | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **S 18** | 3.856,63 € | 3.963,34 € | 4.474,77 € | 4.858,30 € | 5.433,63 € | 5.785,20 € |
| **S 17** | 3.531,38 € | 3.803,54 € | 4.219,03 € | 4.474,77 € | 4.986,13 € | 5.286,59 € |
| **S 16** | 3.452,63 € | 3.720,44 € | 4.001,70 € | 4.346,89 € | 4.730,45 € | 4.960,57 € |
| **S 15** | 3.322,52 € | 3.579,77 € | 3.835,51 € | 4.129,57 € | 4.602,60 € | 4.807,14 € |
| **S 14** | 3.292,62 € | 3.543,07 € | 3.827,24 € | 4.116,32 € | 4.435,96 € | 4.659,68 € |
| **S 13** | 3.216,63 € | 3.454,00 € | 3.771,57 € | 4.027,25 € | 4.346,89 € | 4.506,69 € |
| **S 12** | 3.198,66 € | 3.444,22 € | 3.748,71 € | 4.017,18 € | 4.349,61 € | 4.490,25 € |
| **S 11b** | 3.143,77 € | 3.395,24 € | 3.557,62 € | 3.966,75 € | 4.286,38 € | 4.478,16 € |
| **S 11a** | 3.082,25 € | 3.329,88 € | 3.491,23 € | 3.899,43 € | 4.219,03 € | 4.410,81 € |
| **S 10** | 2.887,27 € | 3.185,62 € | 3.334,80 € | 3.777,14 € | 4.135,65 € | 4.430,12 € |
| **S 9** | 2.848,64 € | 3.072,64 € | 3.317,55 € | 3.673,81 € | 4.007,79 € | 4.263,85 € |
| **S 8b** | 2.848,64 € | 3.072,64 € | 3.317,55 € | 3.673,81 € | 4.007,79 € | 4.263,85 € |
| **S 8a** | 2.792,04 € | 3.005,83 € | 3.217,36 € | 3.417,76 € | 3.612,57 € | 3.815,74 € |
| **S 7** | 2.719,99 € | 2.926,47 € | 3.125,09 € | 3.323,66 € | 3.472,64 € | 3.694,86 € |
| **S 6** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 5** | | nicht besetzt | | | | |
| **S 4** | 2.592,92 € | 2.796,13 € | 2.969,92 € | 3.087,85 € | 3.199,56 € | 3.373,59 € |
| **S 3** | 2.436,27 € | 2.631,05 € | 2.798,00 € | 2.951,30 € | 3.021,43 € | 3.105,22 € |
| **S 2** | 2.258,49 € | 2.369,54 € | 2.451,65 € | 2.541,48 € | 2.640,77 € | 2.740,09 € |

Weitere Entgeltbestandteile und Zulagen

| | **gültig ab 1. Januar 2019** | **gültig ab 1. März 2020** |
|---|---|---|
| Kürzungsbetrag Dozenten und Lehrkräfte VG 2 bis 5b (Anlage 1 IV) | 97,17 € | 98,20 € |
| Kürzungsbetrag Dozenten und Lehrkräfte VG 5c bis 8 (Anlage 1 IV) | 87,47 € | 88,40 € |
| Kinderzulage (Anlage 1 Abschnitt V - Buchstabe B) | 90,00 € | 90,00 € |
| Kinderzulagen Anlage 1 Abschnitt V - Buchstabe C): | | |
| Kinderzulage (Anlage 1 V) | 122,89 € | 124,19 € |
| Erhöhungsbeträge Kinderzulage (1. Kind) (Anlage 1 V) VG 9a - 12 | 6,95 € | 7,02 € |
| Erhöhungsbeträge Kinderzulage (1. Kind) (Anlage 1 V) VG 5 | | |
| Erhöhungsbeträge Kinderzulage (weitere Kinder) (Anlage 1 V) VG 9-12 | 34,71 € | 35,08 € |
| Erhöhungsbeträge Kinderzulage (weitere Kinder) (Anlage 1 V) VG 9a | 27,74 € | 28,03 € |
| Erhöhungsbeträge Kinderzulage (weitere Kinder) (Anlage 1 V) VG 8 | 20,82 € | 21,04 € |
| Einsatzzuschlag Rettungsdienst (Anlage 1 XI Abs. d) | 20,99 € | 21,21 € |
| Anmerkung A zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d) | 113,02 € | 114,22 € |
| Anmerkung B zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d) | 135,64 € | 137,08 € |
| Anmerkung C zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d) | 149,78 € | 151,37 € |
| Anmerkung D zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d) | 165,85 € | 167,61 € |
| Anmerkung E zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d) | 138,21 € | 139,68 € |
| Anmerkung F zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d) | 184,04 € | 185,99 € |
| Zuschlag für Nachtarbeit (Anlage 6a lit. e) | 1,66 € | 1,68 € |
| Zuschlag für Samstagsarbeit (Anlage 6a lit. f) | 0,82 € | 0,83 € |
| Garantiebetrag § 13 Abs. 4 Anlage 33 - EG S 2 bis S 8b | 62,74 € | 63,41 € |
| Garantiebetrag § 13 Abs. 4 Anlage 33 - EG S 2 bis S 8b - Kita | | |
| Garantiebetrag § 13 Abs. 4 Anlage 33 - EG S 9 bis S 18 | 100,41 € | 101,47 € |
| Garantiebetrag § 13 Abs. 4 Anlage 33 - EG S 9 bis S 18 - Kita | | |

## C. Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt zum 21. Juni 2018 in Kraft.

A 1237 B

# AMTSBLATT

## DES ERZBISTUMS BERLIN

BERLIN, DEN 1. DEZEMBER 2018 90. JAHRGANG, NR. 12

### Inhalt

Seite

**Deutsche Bischofskonferenz**
Nr. 163 Aufruf der deutschen Bischöfe zur Aktion Dreikönigssingen 2019 ..... 96

**Der Erzbischof von Berlin**
Nr. 164 Haushaltsrechnung der Katholischen Kirche des Erzbistums Berlin für das Jahr 2017 ..... 96
Nr. 165 Inkraftsetzung des Beschlusses 3/2018 der Regional-KODA Nord-Ost vom 06.09.2018 ..... 99

**Erzbischöfliches Ordinariat**
Nr. 166 Weltmissionstag der Kinder ..... 99
Nr. 167 Hinweise zur Aktion Dreikönigssingen 2019 ..... 99
Nr. 168 „Damit sie das Leben haben“ - Aufruf zur Kollekte für Afrika (Afrikatag 2019) ..... 100
Nr. 169 Termine 2019 ..... 100

Seite

Nr. 170 Richtlinien für kirchenmusikalische Aufführungen außerhalb der Liturgie in Kirchen des Erzbistums Berlin ..... 101
Nr. 171 Personalia ..... 102
Nr. 172 Änderungen im Schematismus ..... 102

**Kirchliche Mitteilungen**
Nr. 173 Stellenausschreibung eines/einer Leiters/in für den Bereich Bildung (Vollzeit / unbefristet) ..... 102
Nr. 174 Wallfahrt mit Schweige-Exerzitien in Lisieux in deutscher Sprache ..... 103

**Anlagen: Beschluss 3/2018 der Regional-KODA Nord-Ost vom 06.09.2018**

## Deutsche Bischofskonferenz

**Nr. 163 Aufruf der deutschen Bischöfe zur Aktion Dreikönigssingen 2019**

Liebe Kinder und Jugendliche, liebe Verantwortliche in den Gemeinden, Gruppen und Verbänden, liebe Schwestern und Brüder!

Zu Beginn des neuen Jahres bringen die Sternsinger den weihnachtlichen Segen in unsere Häuser und Wohnungen. Sie sammeln für Kinderhilfsprojekte in mehr als 100 Ländern und werden so selbst zum Segen für Kinder und Familien weltweit.

Die 61. Aktion Dreikönigssingen 2019 steht unter dem Motto: „Segen bringen, Segen sein. Wir gehören zusammen – in Peru und weltweit!“ Der Evangelist Markus berichtet, dass vier Männer einen Gelähmten zu Jesus bringen wollen. Da sie an den vielen versammelten Menschen nicht vorbeikommen, steigen sie kurzerhand auf das Dach des Gebäudes, decken einige Ziegel ab und lassen den Gelähmten auf einer Liege in das Haus herab – direkt zu Jesus (vgl. Mk 2,1–5a. 11 f.). Die biblische Erzählung zeigt: Der Glaube und der Einsatz jedes Einzelnen zählen, damit Heilung gelingt. Gemeinsam kommt man zum Ziel.

Diese Botschaft soll die kommende Sternsingeraktion begleiten, die den Blick am Beispiel des südamerikanischen Landes Peru besonders auf die Situation von Kindern mit Behinderung richtet. Gerade in armen Regionen sind sie im Alltag vielfach benachteiligt; nicht selten werden sie ausgegrenzt. Die Sternsinger unterstützen Projekte, in denen Mädchen und Jungen mit Behinderung gefördert und in die Gesellschaft integriert werden. Sie machen damit deutlich, dass Leben nur im Miteinander gelingen kann. Auch die Sternsinger selbst sind als Kinder mit und ohne Behinderung gemeinsam unterwegs.

Wir bitten Sie herzlich, die Sternsinger in ihrem Engagement nach Kräften zu unterstützen.

Fulda, den 27. 09: 2018

Für das Erzbistum Berlin
+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

Dieser Aufruf soll den Gemeinden in geeigneter Weise zur Kenntnis gegeben werden. Der Ertrag der Aktion Dreikönigssingen (Sternsingeraktion) ist ohne Abzüge dem Kindermissionswerk „Die Sternsinger“ e. V. zuzuleiten.

## Der Erzbischof von Berlin

**Nr. 164 Haushaltsrechnung der Katholischen Kirche des Erzbistums Berlin für das Jahr 2017**

Nach Beschlussfassung durch den Diözesanvermögensverwaltungsrat am 02.11.2018 wird die in Einnahmen und Ausgaben in Höhe von 252.961.156,34 EUR ausgeglichene Haushaltsrechnung 2017 der Katholischen Kirche des Erzbistums Berlin in nachstehender Fassung veröffentlicht.

Berlin, den 05.11.2018
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

**Gesamtzusammenstellung der Einnahmen und Ausgaben**

| | | Einnahmen EUR | Ausgaben EUR |
|---|---|---|---|
| **Einzelplan** | | | |
| 0 | Diözesanleitung | 648.031,20 | 13.068.022,20 |
| 1 | Allgemeine Seelsorge | 684.512,97 | 24.344.652,87 |
| 2 | Besondere Seelsorge | 1.677.888,33 | 7.785.372,39 |
| 3 | Schule, Bildung, Wissenschaft und Kunst | 79.585.687,54 | 91.468.538,95 |
| 4 | Soziale Dienste | 1.959.124,65 | 11.039.292,54 |
| 5 | Gesamtkirchliche Aufgaben | 7.312,25 | 2.321.527,01 |
| 6 | Finanzen und Versorgung | 17.067.126,64 | 81.118.514,18 |
| 7 | Kirchensteuer | 151.331.472,76 | 21.815.236,20 |
| | **Summe Gesamtplan** | **252.961.156,34** | **252.961.156,34** |

| | | Einnahmen EUR | Ausgaben EUR |
|---|---|---|---|

**Zusammenstellung der Einzelpläne**

**Einzelplan 0 - Diözesanleitung**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 01 | Leitung und Leitungsgremien | 326.369,56 | 2.597.777,45 |
| 02 | Allgemeine Verwaltung | 49.644,92 | 4.935.197,95 |
| 03 | Finanzverwaltung | 22.853,22 | 1.648.306,94 |
| 04 | Bauverwaltung | 696,25 | 335.419,05 |
| 05 | Offizialat | 5.150,00 | 237.756,06 |
| 06 | Gemeinsame Stellen der Verwaltung | 47.419,15 | 1.397.587,22 |
| 07 | Öffentlichkeitsarbeit | 23.331,72 | 536.751,97 |
| 08 | Aus- und Fortbildung der Geistlichen | 15.803,37 | 809.068,61 |
| 09 | Räte und Mittelinstanzen | 156.763,01 | 570.156,95 |
| | **Summe EP 0** | **648.031,20** | **13.068.022,20** |

**Einzelplan 1 - Allgemeine Seelsorge**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 11 | Leitung | 2.152,60 | 663.881,73 |
| 12 | Diözesane Seelsorge | 526.272,86 | 1.885.303,48 |
| 14 | Pfarrseelsorge (Kirchengemeinden) | 154.567,51 | 21.762.690,10 |
| 15 | Ordensgemeinschaften | 1.520,00 | 32.777,56 |
| 19 | Friedhöfe | 0,00 | 0,00 |
| | **Summe EP 1** | **684.512,97** | **24.344.652,87** |

**Einzelplan 2 - Besondere Seelsorge**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 22 | Jugendseelsorge | 836.818,05 | 2.632.042,08 |
| 23 | Erwachsenenseelsorge | 56.218,12 | 568.993,99 |
| 24 | Berufsbezogene Seelsorge | 295.338,20 | 949.995,59 |
| 25 | Ausländerseelsorge | 51.637,48 | 1.413.885,24 |
| 26 | Behindertenseelsorge | 1.843,00 | 84.590,64 |
| 27 | Krankenseelsorge | 229.176,49 | 1.113.226,35 |
| 29 | Sonstige Sonderseelsorge | 206.856,99 | 1.022.638,50 |
| | **Summe EP 2** | **1.677.888,33** | **7.785.372,39** |

**Einzelplan 3 - Schule und Bildung**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 31 | Leitung | 260.678,93 | 869.301,92 |
| 32 | Religionsunterricht an öffentl./kath. Schulen | 9.922.556,40 | 14.350.377,66 |
| 33 | Katholische Schulen (eigene Trägerschaft) | 68.322.780,35 | 73.221.774,22 |
| 34 | Canisius-Kolleg | 202.670,00 | 181.715,53 |
| | Sancta-Maria-Schule | 0,00 | 33.904,93 |
| 35 | Erwachsenenbildung | 8.220,00 | 142.118,91 |
| | Kath. Akademie in Berlin e.V. (inkl. Künstlerhaus) | 51.845,66 | 950.000,00 |
| 36 | Kath. Hochschule für Sozialwesen Berlin | 816.407,92 | 1.535.100,09 |
| 37 | Kunst- und Denkmalspflege | 498,28 | 170.527,06 |
| 38 | Medien | 30,00 | 6.398,63 |
| 39 | Musikalische Veranstaltungen (Chöre) | 0,00 | 7.320,00 |
| | **Summe EP 3** | **79.585.687,54** | **91.468.538,95** |

| | | Einnahmen EUR | Ausgaben EUR |
|---|---|---|---|
| **Einzelplan 4 - Soziale Dienste** | | | |
| 41 | Caritasverbände | 11.896,50 | 6.262.337,41 |
| 42 | CV Liegenschaften | 1.206,00 | 1.206,00 |
| 43 | Kindertagesstätten (in den Kirchengemeinden) | 0,00 | 2.121.027,25 |
| 44 | Heime (St. Otto-Heim Zinnowitz) | 1.944.222,15 | 2.490.386,68 |
| 47 | CV Beratungsstellen / Pro Vita | 0,00 | 129.200,00 |
| 49 | Sonstige soziale Aufgaben | 1.800,00 | 35.135,20 |
| | **Summe EP 4** | **1.959.124,65** | **11.039.292,54** |
| **Einzelplan 5 - Gesamtkirchliche Aufgaben** | | | |
| 50 | Verbandsumlage | 0,00 | 2.033.754,00 |
| 53 | Länderaufgaben | 7.312,25 | 274.108,06 |
| 54 | Weltkirchliche Aufgaben | 0,00 | 13.664,95 |
| | **Summe EP 5** | **7.312,25** | **2.321.527,01** |
| **Einzelplan 6 - Finanzen und Versorgung** | | | |
| 61 | Erbschaften | 131.195,81 | 131.947,06 |
| 62 | Staatsleistungen | 4.688.019,28 | 4.513,76 |
| 63 | Allgemeines Grundvermögen | 2.076.630,72 | 3.502.168,08 |
| 64 | Allgemeines Kapitalvermögen | 113.329,95 | 90.653,16 |
| 65 | Kapitaldienste | 1.600,00 | 16.694,96 |
| 66 | Versorgung | 9.008.052,06 | 10.038.853,51 |
| 68 | A/O Einnahmen / Ausgaben | 911.658,72 | 1.328.585,02 |
| 69 | Auflösung von / Zuführung zu Rücklagen | 136.640,10 | 66.005.098,63 |
| | **Summe EP 6** | **17.067.126,64** | **81.118.514,18** |
| **Einzelplan 7 - Kirchensteuer** | | | |
| 71 | Kirchensteuern | 143.508.972,76 | 0,00 |
| | Finanzausgleich | 2.280.000,00 | 0,00 |
| | Clearing | 5.542.500,00 | 17.504.200,00 |
| | Verwaltungskosten | 0,00 | 4.311.036,20 |
| | **Summe EP 7** | **151.331.472,76** | **21.815.236,20** |

**Nr. 165 Inkraftsetzung des Beschlusses 3/2018 der Regional-KODA Nord-Ost vom 06.09.2018**

In der Sitzung am 06.09.2018 in Magdeburg hat die Regional-KODA Nord-Ost Folgendes beschlossen:

Änderungen der DVO zur Übernahme der Tarifeinigung 2018

Der Wortlaut des Beschlusses ist im Einzelnen in der Anlage zu diesem Amtsblatt ersichtlich. Diese Anlage ist Bestandteil des Amtsblattes.

Hiermit setze ich den Beschluss 3/2018 der Regional-KODA Nord-Ost vom 06.09.2018 für den Bereich des Erzbistums Berlin in Kraft.

Berlin, den 20. November 2018
B 01247/2018
GÜ/ad
Siegel

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin

---

## Erzbischöfliches Ordinariat

**Nr. 166 Weltmissionstag der Kinder**

Kinder helfen Kindern – und ich bin dabei:
„Weltmissionstag der Kinder 2018/19“ („Krippenopfer“)

Mit dem Weltmissionstag der Kinder, der weltweit begangen wird, lädt das Kindermissionswerk ‚Die Sternsinger‘ Kinder in Deutschland ein, durch eine persönliche Gabe die Lebenssituation von Kindern in anderen Kontinenten zu verbessern. Kinder helfen Kindern – mit dieser Aktion geben sie ein lebendiges Beispiel für Solidarität und Hilfsbereitschaft. Aus vielen kleinen Gaben wird eine große Hilfe für Kinder in Not.

Die Kollekte zum Weltmissionstag der Kinder wird gehalten an einem Tag zwischen Weihnachten und dem Fest Erscheinung des Herrn, den die Pfarrgemeinden bestimmen können (26. Dezember 2018 – 6. Januar 2019). Hierzu stellt das Kindermissionswerk ‚Die Sternsinger‘ ein Spendenkästchen mit Krippenlandschaft zum Basteln und ein Begleitheft für Kinder und ihre Familien sowie katechetische Arbeitshilfen bereit. Das aktuelle Beispielland ist Peru in Südamerika.

Wir bitten, die Kollekte zum Weltmissionstag der Kinder mit dem Hinweis auf das Kindermissionswerk ‚Die Sternsinger‘ auf dem üblichen Weg an die Bistumskasse zu überweisen. Ebenso bitten wir, das „Krippenopfer“, das in vielen Gemeinden üblich ist, als solches zu vermerken. Hierbei ist auf den Unterschied zur Bischöflichen Aktion Adveniat zu achten. Auf die Aktion Dreikönigssingen (Sternsingeraktion), die hiervon ebenfalls zu unterscheiden ist, wird in besonderen Ankündigungen hingewiesen.

Die Materialien zum Weltmissionstag der Kinder können kostenlos bezogen werden:

Kindermissionswerk ‚Die Sternsinger‘ e.V.
Stephanstr. 35, 52064 Aachen
Bestell-Telefon: 0241 4461-44
Bestell-Fax: 0241 4461-88
bestellung@sternsinger.de
www.sternsinger.de

**Nr. 167 Hinweise zur Aktion Dreikönigssingen 2019**

**Segen bringen, Segen sein. Wir gehören zusammen – in Peru und weltweit!“** lautet das Motto der Aktion Dreikönigssingen 2019. Diesmal stehen Kinder mit Behinderung im Mittelpunkt. Die Vereinten Nationen gehen davon aus, dass weltweit 165 Millionen Mädchen und Jungen mit einer Behinderung leben, die meisten in Entwicklungs- und Schwellenländern.

Die Träger der Sternsingeraktion – das Kindermissionswerk „Die Sternsinger“ und der Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) – bieten **Materialien zur inhaltlichen Vorbereitung auf die Aktion** an: Alle Gemeinden erhalten das Infopaket ab Ende September 2018. Im Film zur Aktion „Unterwegs für die Sternsinger: Willi in Peru“ stellt Kinderreporter Willi Weitzel Kinder mit Behinderung vor, die im Zentrum „Yancana Huasy“ in Lima betreut und gefördert werden.

Das **Werkheft zur Aktion Dreikönigssingen 2019** informiert über die unterschiedlichen Aspekte des Themas „Kinder mit Behinderung“ und zeigt, wie hilfreich und notwendig der Einsatz der Sternsinger für besonders verletzliche Kinder ist. Neben Ideen für Gruppenstunden sowie Spielen, Liedern und praktischen Tipps finden die Sternsinger-Verantwortlichen im Werkheft auch den Wettbewerb zur Teilnahme am Sternsingerempfang der Bundeskanzlerin zu Beginn des kommenden Jahres.

Die **Gottesdienst-Bausteine** enthalten Vorschläge zur Gestaltung einer Eucharistiefeier am Hochfest Erscheinung des Herrn, einer Wort-Gottes-Feier zur Aussendung der Sternsinger und einer Dankfeier. An die Sternsinger selbst richtet sich ein „Sternsinger-Spezial“, das die Themen der Aktion kindgerecht aufbereitet. Alle Materialien können beim Kindermissionswerk ‚Die Sternsinger‘ bestellt werden: im Online-Shop: shop.sternsinger.de, per Telefon: 0241. 4461-44 oder per E-Mail: bestellung@sternsinger.de

Die **bundesweite Eröffnung** der kommenden Aktion Dreikönigssingen findet am 28. Dezember 2018 in

Altötting (Bistum Passau) statt. Sternsingergruppen aus allen Diözesen sind nach vorheriger Anmeldung herzlich willkommen.

Die **Spenden-Einnahmen aus der Aktion Dreikönigssingen** (Sternsingeraktion) sind gemäß der Bischöflichen Ordnung für die Aktion Dreikönigssingen zeitnah und ohne Abzüge dem Kindermissionswerk „Die Sternsinger“ zuzuleiten (Konto: Pax-Bank eG, IBAN DE95 3706 0193 0000 0010 31). Als Geschäftsstelle der Aktion Dreikönigssingen trägt das Kindermissionswerk in Aachen dafür Sorge, dass die den Sternsingern anvertrauten Spenden über fachkundig begleitete Hilfsprojekte bedürftigen Kindern in aller Welt zugutekommen und dass die Mittel nachhaltig, transparent und sparsam verwendet werden.

Fragen rund ums Sternsingen beantworten wir gerne: Kindermissionswerk „Die Sternsinger“, Stephanstr. 35, 52064 Aachen, Tel. 0241 4461-14, E-Mail: info@sternsinger.de

**Nr. 168 „Damit sie das Leben haben“ - Aufruf zur Kollekte für Afrika (Afrikatag 2019)**

Am 13. Januar 2019 findet in unserer Diözese die Kollekte für Afrika statt. Die weltweite Kollekte ist traditionell mit dem Fest der "Erscheinung des Herrn" verbunden.

Unter dem Leitwort **„Damit sie das Leben haben“** (Joh 10,10) bittet missio um Unterstützung für die Arbeit der Kirche in Afrika. Die Zuwendung aus der Afrikakollekte ermöglicht die Ausbildung von Priestern, wo die Kirche vor Ort dies allein nicht leisten kann.

Wie wichtig eine gute Ausbildung zukünftiger Priester ist, zeigt der Afrikatag 2019 am Beispiel von Gambella, einer der ärmsten Regionen Äthiopiens. Die katholische Kirche in Gambella ist jung, die Herausforderungen sind gewaltig. Verheerende Dürren, gewalttätige Konflikte und Malaria prägen das Leben. Dazu haben Hunderttausende Flüchtlinge aus dem krisengebeutelten Südsudan eine sichere Bleibe in der Grenzregion gefunden. „Unsere Mission ist es, denen Hoffnung zu bringen, die keine Hoffnung haben“, sagt einer der Priester, die mit Unterstützung aus der Kollekte am Afrikatag ausgebildet werden konnten.

Alle Pfarrämter erhalten Anfang Dezember von missio Materialien, die sie bei der Umsetzung der Afrikakollekte unterstützen: Aktionsplakat, Spendentüten zum Auslegen oder als Beilage für den Pfarrbrief, Bausteine zur Gottesdienstgestaltung mit Predigtvorschlag und weiterführenden Informationen. Das Kunstmotiv zur Bildmeditation kann kostenfrei bei missio bestellt werden.

Weitere Informationen und alle Materialien finden Sie auf www.missio-hilft.de/afrikatag

Gerne können Sie alle Materialien zum Afrikatag direkt bei missio bestellen:

Tel.: 0241 7507-350
Fax: 0241 7507-336
E-Mail: bestellungen@missio-hilft.de

Wir danken Ihnen für Ihren Aufruf zur Kollekte am Afrikatag.

**Nr. 169 Termine 2019**

Bewegliche Hochfeste, Feste und Tage

| | | |
|---|---|---|
| So | 13.01.2019 | Taufe des Herrn |
| Mi | 06.03.2019 | Aschermittwoch |
| So | 14.04.2019 | Palmsonntag |
| So | 21.04.2019 | Ostersonntag |
| Do | 30.05.2019 | Christi Himmelfahrt |
| So | 09.06.2019 | Pfingstsonntag |
| So | 24.11.2019 | Christkönig (34. und letzter Sonntag im Jahreskreis) |

Gebotene Feiertage
alle Sonntage sowie die beiden Feiertage an Weihnachten, Ostern und Pfingsten

| | | |
|---|---|---|
| Di | 01.01.2019 | Hochfest der Gottesmutter Maria - Neujahr |
| So | 06.01.2019 | Hochfest der Erscheinung des Herrn |
| Do | 30.05.2019 | Hochfest Christi Himmelfahrt |
| Do | 20.06.2019 | Hochfest des Leibes und Blutes Christi - Fronleichnam |
| Fr | 01.11.2019 | Hochfest Allerheiligen |

Pastoral und liturgisch bedeutsame Tage

| | | |
|---|---|---|
| Sa | 02.02.2019 | Fest der Darstellung des Herrn - Lichtmess |
| Mi | 06.03.2019 | Aschermittwoch - Beginn der österlichen Bußzeit |
| Di | 19.03.2019 | Hochfest des hl. Josef |
| Mo | 25.03.2019 | Hochfest der Verkündigung des Herrn |
| Fr | 28.06.2019 | Hochfest des hl. Herzens Jesu |
| Sa | 29.06.2019 | Hochfest der hl. Apostel Petrus und Paulus |
| Do | 15.08.2019 | Hochfest der Aufnahme Mariens in den Himmel |
| Mi | 16.10.2019 | Fest der hl. Hedwig |
| Sa | 02.11.2019 | Gedenktag Allerseelen |
| Di. | 05.11.2019 | Gedenk- und Wallfahrtstag des sel. Bernhard Lichtenberg |
| So | 08.12.2019 | Hochfest der ohne Erbsünde empfangenen Jungfrau und Gottesmutter Maria |

Tage mit bestimmter Widmung

| | | |
|---|---|---|
| Di | 01.01.2019 | Weltgebetstag für den Frieden |
| So | 13.01.2019 | Afrikatag |
| So | 20.01.2019 | Familiensonntag |
| So | 27.01.2019 | Bibelsonntag |
| Mo | 11.02.2019 | Welttag der Kranken (Maria von Lourdes) |
| Fr | 01.03.2019 | Weltgebetstag der Frauen |
| So | 07.04.2019 | MISEREOR-Fastenaktion gegen Hunger und Krankheit in der Welt |
| So | 12.05.2019 | Gebetstag für geistliche Berufe |
| So | 09.06.2019 | RENOVABIS (Pfingsten) |
| So | 08.09.2019 | Welttag der sozialen Kommunikationsmittel (Mediensonntag) |
| So | 22.09.2019 | Caritas-Sonntag |
| Fr | 27.09.2019 | Tag des Flüchtlings |
| So | 27.10.2019 | MISSIO-Sonntag |
| So | 17.11.2019 | Diasporasonntag |
| Di/Mi | 24./25.12.2019 | ADVENIAT-Opfer für die Kirche in Lateinamerika |

Gebets- und Aktionswochen

| | | |
|---|---|---|
| Fr | 18.01. - Fr 25.01.2019 | Weltgebetswoche für die Einheit der Christen |
| So | 10.03. - So 17.03.2019 | Woche der Brüderlichkeit (christl.-jüd.) |
| Sa | 04.05. - Sa 11.05.2019 | Woche für das Leben |
| Fr | 31.05. - Sa 08.06.2019 | Pfingstnovene für die Einheit der Christen |
| Sa | 28.09. - Sa 05.10.2019 | Woche der ausländischen Mitbürger in ganz Deutschland |
| So | 10.11. - Mi 20.11.2019 | Ökumenische Friedensdekade |

## Nr. 170 Richtlinien für kirchenmusikalische Aufführungen außerhalb der Liturgie in Kirchen des Erzbistums Berlin

Die Kirchen unseres Erzbistums sind dem Gottesdienst vorbehalten. Dazu gehören kirchenmusikalische Andachten, in denen geistliche Musik mit Gebeten, Lesungen und Segen verbunden wird. Auch Kirchenkonzerte sind in ihrer Art Verkündigung und Gotteslob, wenn die Auswahl der Musikwerke und die Qualität der Darbietung der Würde des Kirchenraumes entsprechen.

Erfahrungsgemäß sind viele Menschen an geistlichen Konzerten interessiert und kommen dadurch mit dem Glauben der Kirche in Berührung, darunter auch solche Personen, die selten oder gar nicht an Gottesdiensten oder sonstigen gemeindlichem Leben teilnehmen. Zudem kann im Gottesdienst die Fülle der Kirchenmusik, wie sie uns aus der Vergangenheit überliefert ist und in der Zukunft gepflegt werden soll (vgl. Instructio: „Musicam Sacram" vom 5.3.1967, Art. 53)[1] kaum umfassend ausgeschöpft werden. Daher haben Aufführungen von Kirchenmusik außerhalb liturgischer Feiern ihre Notwendigkeit und pastorale Bedeutung.

Um die zahlreichen Möglichkeiten der Musik in Verkündigung, Gebet und Meditation zu nutzen, sind folgende Richtlinien zu beachten:

1. Für die in einer Kirche dargebotene Musik ist der Rector Ecclesiae verantwortlich. Ihm kommt daher grundsätzlich die Entscheidung zu. In musikalischen und künstlerischen Fragen muss er sich jedoch zunächst mit dem Kirchenmusiker seiner Pfarrei beraten. Im Zweifelsfall ist der zuständige Regionalkantor zu Rate zu ziehen.

2. Bei der Aufstellung von Chor, Orchester und Solisten ist Sorgfalt auf die Ehrfurcht gegenüber Altar und Ambo, insbesondere aber gegenüber dem Allerheiligsten zu legen.

3. Der Rector Ecclesiae und die für die Durchführung Verantwortlichen sollen für einen würdigen Verlauf der Veranstaltung Sorge tragen. Von (längeren) Pausen sollte wegen der dadurch bedingten Unruhe abgesehen werden.

4. Bei der Programmgestaltung soll der jeweilige Charakter des Kirchenjahres beachtet werden.

5. Für kirchenmusikalische Veranstaltungen soll wenn möglich kein Eintritt erhoben werden. Sofern entstehende Kosten nicht durch Spenden oder sonstige Einnahmen aufzufangen sind, kann ein Beitrag zur Deckung dieser Kosten erhoben werden. Die Höhe des Kostenbeitrages ist mit dem Rector Ecclesiae abzusprechen. Es muss immer gewährleistet sein, dass der Kirchenraum nicht zu kommerziellen Zwecken in Anspruch genommen wird.

   Die von der Bauaufsicht vorgeschriebenen Sicherheitsvorkehrungen und die geltenden bauordnungsrechtlichen Vorschriften (Fluchtwege, Fluchttüren, Podien u. a.) sind einzuhalten.

6. Die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechts, insbesondere die Rechte der Verwertungsgesellschaften nach dem Urheberrecht sind zu beachten. Auf den Vertrag zwischen der GEMA und dem Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) zur Abgeltung von Vergütungsansprüchen durch Pauschalzahlungen wird verwiesen.[2]

7. Wenn das Konzert nicht von einem kirchlichen Veranstalter durchgeführt wird (z. B. von Konzertagenturen, Kommunen, Rundfunkanstalten oder auch Privatpersonen), muss zusätzlich folgendes beachtet werden:

   a) Die Verantwortung für die gesamte Veranstaltung bleibt beim Rector Ecclesiae.

b) Veranstalter und Kirchengemeinde schließen eine vertragliche Vereinbarung ab.
c) Die vertragliche Vereinbarung enthält auch den Nachweis, dass der Veranstalter eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen hat, und die Zusicherung, dass er für die Deckung der Kosten, für das Aufräumen des Gebäudes und für eventuelle Schäden aufkommt.

8. Diese Richtlinie tritt am 01.12.2018 in Kraft und ersetzt die Richtlinie vom 01.12.2000.

Berlin, 07.11.2018
GV 00390/2018
Z/pmk/II-ur
Siegel

P. Manfred Kollig SSCC
Generalvikar

[1] Ritenkongregation: Instruktion über die Musik in der heiligen Liturgie „Musicam sacram" 5.3.1967; deutsche Übersetzung in; Dokumente zur Kirchenmusik unter besonderer Berücksichtigung des deutschen Sprachgebietes. Hg. von 11. B. Meyer und R. Pacik, Regensburg 1981, S. 154-177

[2] Siehe Merkblatt zur Nutzung von Musikwerken bei kirchlichen Feiern (GEMA): dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/VDD/2018-06-05-GEMA-Merkblatt-Nutzung-von-Musikwerken-bei-kirchl-Feiern.pdf

Im Intranet des Erzbistums Berlin steht eine Vertragsvorlage zum Herunterladen bereit.

**Nr. 171 Personalia**

Die Rubrik 171 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden. Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

**Nr. 172 Änderungen im Schematismus**

Die Rubrik 172 enthält personenbezogene Daten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Internet veröffentlicht werden. Das vollständige Amtsblatt finden Sie im passwortgeschützten Intranet unter http://www.erzbistumberlin.de/wir-sind/intern

---

## Kirchliche Mitteilungen

**Nr. 173 Stellenausschreibung eines/einer Leiters/in für den Bereich Bildung (Vollzeit / unbefristet)**

Das Erzbischöfliche Ordinariat Berlin sucht zum 01.09.2019 eine/n

Leiter/in für den Bereich Bildung (Vollzeit / unbefristet)

**Wir sind:**
Das Erzbischöfliche Ordinariat ist die zentrale Verwaltungsstelle des Erzbistums Berlin. Hier werden alle organisatorischen, planerischen und verwaltungstechnischen Aufgaben für die katholischen Pfarreien und Einrichtungen der Katholischen Kirche (zum Beispiel 28 Schulen aller Schulformen und Jahrgangsstufen sowie weiterer Bildungseinrichtungen) in Berlin, Brandenburg und Vorpommern übernommen. Unsere Bildungseinrichtungen sind geprägt von einem ganzheitlichen Bildungsverständnis und getragen von einer Kultur der gegenseitigen Achtung und Wertschätzung.

**Ihre Aufgaben:**
- Leitung des Bereichs Bildung innerhalb des Erzbischöflichen Ordinariates mit Personal- und Haushaltsverantwortung. Ihnen obliegen insbesondere die konzeptionelle und strategische Weiterentwicklung des kirchlichen Bildungsangebots sowie die Mitwirkung im Leitungsteam des Hauses.
- Weiterentwicklung pädagogischer Konzepte und organisatorischer Strukturen der verschiedenen Bildungseinrichtungen des Erzbistums. Teilweise geschieht diese gemeinsam mit den Nordost-Bistümern, besonders im Rahmen der Evaluation und der Qualitätsentwicklung unserer Schulen.
- Wahrnehmung der unterschiedlichen Beauftragungen und Verantwortungen in Bezug auf die katholische Fachhochschule, die Schulstiftung und die im Bildungsbereich angesiedelten Einrichtungen sowie der Aufgaben in den pastoralen Räumen des Erzbistums.
- Ausübung der dienstrechtlichen Aufsicht über die Schulen und Horte in eigener Trägerschaft sowie über den Religionsunterricht an Staatlichen Schulen. Diese umfasst auch das Studienseminar für Religionspädagogik.
- Kooperation mit Trägern, Einrichtungen und Institutionen im staatlichen und freien Bildungswesen.

**Ihr Profil:**
- Für die verantwortungsvolle Aufgabe verfügen Sie über ein abgeschlossenes Hochschulstudium mit 2. Staatsexamen in der Lehramtsausbildung oder vergleichbare Qualifikationen.

- Sie können mehrjährige Leitungs- und Berufserfahrung im Bildungswesen, vorzugsweise im Schulwesen, sowie fundierte Kenntnisse der kirchlichen Bildungsarbeit vorweisen.

- Sie sind teamfähig, kreativ, entscheidungsfreudig und verfügen über sicheres Auftreten und Verhandlungsgeschick. Sie sind es gewohnt Verantwortung zu übernehmen und eigenständig sowie in Abstimmung mit den Vorgesetzten und den Mitwirkungsgremien Themen und Prozesse anzugehen und voranzubringen.

- Die Mitgliedschaft in und die aktive Teilnahme am Leben der Katholischen Kirche ist für Sie selbstverständlich.

**Wir bieten:**
Eine abwechslungsreiche Leitungstätigkeit mit hohem Gestaltungs- und Handlungsspielraum. Dazu gehört ein attraktives und der Tätigkeit angemessenes Entgelt entsprechend den diözesanen Regelungen und Zugang zu weiteren Sozialleistungen.

Ihre **Bewerbung** richten Sie bitte **bis zum 30.01.2019** unter der Angabe der **Ausschreibungsnummer 2018/IV/61** per E-Mail als PDF an:

Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Dezernat I Personal - Christian Schärtl
Niederwallstraße 8-9, 10117 Berlin
030 32684-119
bewerbung@erzbistumberlin.de

**Nr. 174 Wallfahrt mit Schweige-Exerzitien in Lisieux in deutscher Sprache**

| | |
|---|---|
| Teilnehmer: | Priester, Ordensleute, Diakone und Laien |
| Thema: | „Leben im Geist der hl. Therese von Lisieux“ |
| Termin: | 27. Juli bis 5. August 2019<br>einschließlich Fahrt über Reims nach Lisieux, Zusteigemöglichkeiten in den Bus an den Hauptbahnhöfen Augsburg, Karlsruhe, Saarbrücken |
| Gesamtpreis: | ca. EURO 790,-- |
| Leitung: | Monsignore Anton Schmid, Augsburg, Leiter des Theresienwerkes e.V. |
| Veranstalter: | Theresienwerk e.V., Moritzplatz 5<br>D-86150 Augsburg<br>Tel. 0821 – 513931<br>Fax: 0821 – 513990<br>E-Mail: kontakt@theresienwerk.de<br>Internet: www.theresienwerk.de |
| Auskunft/ Anmeldung: | Dr. Esther Leimdörfer, org. Leitung<br>E-Mail: lisieuxfahrt@theresienwerk.de<br>Internet: www.theresienwerk.de |

Erzbischöfliches Ordinariat: Pater Manfred Kollig SSCC, Generalvikar
Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin
Druck: Erzbischöfliches Ordinariat Berlin

# Beschluss 3/2018
# der Regional-KODA Nord-Ost
# vom 06.09.2018

## Beschluss 3/2018 der Regional-KODA Nord-Ost vom 06.09.2018

In der Sitzung am 06.09.2018 in Magdeburg hat die Regional-KODA Nord-Ost Folgendes beschlossen:

**Änderungen der DVO zur Übernahme der Tarifeinigung 2018**

### I. Änderungen in der DVO

1.

§ 3 Absatz 4 Satz 3 DVO wird wie folgt gefasst:

„Bei dem beauftragten Arzt handelt es sich um einen Betriebsarzt, einen Personalarzt oder einen Amtsarzt, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben."

2.

In § 16 Absatz 3 DVO wird der dritte Satz wie folgt geändert:
„Die Abweichungen von Satz 2 sind in § 16a geregelt."

3.

In § 16a DVO werden die Absätze 1, 2 und 3 DVO aufgehoben; Absatz 1a wird umbenannt in Absatz 1, desgleichen Absatz 4 in Absatz 2 sowie Absatz 5 in Absatz 3.

4.

In § 17 Absatz 4 DVO wird mit Wirkung ab dem 1. April 2019 der dritte Satz gestrichen. Die Sätze 4 und 5 werden die Sätze 3 und 4. In Satz 4 (neu) werden die Wörter „Satz 4" durch die Wörter „Satz 3" ersetzt.

5.

§ 17 Absatz 4b Satz 2 DVO wird wie folgt geändert:

„Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb des Abschnitts XXIV der Anlage 1 zur DVO der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach § 17 Absatz 4 Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b

  - vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019 weniger als 60,86 Euro,
  - vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020 weniger als 62,74 Euro

  und
  - ab dem 1. März 2020 weniger als 63,41 Euro,

- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18

  - vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019 weniger als 97,40 Euro,
  - vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020 weniger als 100,41 Euro

  und
  - ab dem 1. März 2020 weniger als 101,48 Euro,

so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag.[19a]

*[19a] Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil."*

6.

§ 20 Absatz 2 Satz 1 DVO wird wie folgt neu gefasst:

„(2) Die Jahressonderzahlung beträgt ab dem Kalenderjahr 2018 bei Mitarbeitern auf dem Gebiet des Erzbistums Hamburg (Hamburg, Mecklenburg und Schleswig-Holstein) und des ehemaligen West-Berlin im Erzbistum Berlin

| | |
|---|---|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. S 2 bis S 9 | 79,51 vom Hundert, |
| in den Entgeltgruppen 9a bis 12 bzw. S 11a bis S 18 | 70,28 vom Hundert |
| und | |
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 51,78 vom Hundert |

des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September[20a] durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts[21,22]; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit) Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien."

7.

Die in § 20 Absatz 2 DVO enthaltenen Fußnoten 21 und 22 bleiben im Wortlaut unverändert bestehen. Die in § 20 Absatz 2 DVO neu eingefügte Fußnote 20a hat folgenden Wortlaut:

„[20a] *Im Kalenderjahr 2018 wird abweichend das in den Kalendermonaten August, September und Oktober durchschnittlich gezahlte Entgelt zugrunde gelegt.*"

8.

In § 20 Absatz 2 DVO werden die Sätze 2 und 3 gestrichen.

9.

§ 20 Absatz 2a DVO wird umbenannt in Absatz 3 und wie folgt gefasst:

„Für Mitarbeiter auf dem Gebiet der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie auf den übrigen Gebieten des Erzbistums Berlin gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung bis zum Kalenderjahr 2018 75 Prozent, im Kalenderjahr 2019 82 Prozent, im Kalenderjahr 2020 88 Prozent, im Kalenderjahr 2021 94 Prozent und ab dem Kalenderjahr 2022 100 Prozent der dort genannten Prozentsätze betragen.[22a]"

10.

Die Nummerierung der Absätze 3 bis 6 von § 20 DVO wird geändert in Absätze 4 bis 7.

11.

Die Fußnote 22a zu §20 Absatz 3 (neu) DVO wird wie folgt geändert:

„[22a] *Die Jahressonderzahlung beträgt damit bei Mitarbeitern auf dem Gebiet der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg sowie auf den übrigen Gebieten des Erzbistums Berlin*

| *in den Entgeltgruppen* | *im Kalenderjahr 2018* | *im Kalenderjahr 2019* | *im Kalenderjahr 2020* | *im Kalenderjahr 2021* | *im Kalenderjahr 2022* |
|---|---|---|---|---|---|
| *1 – 8 bzw. S 2 – S 9* | *59,63 v.H.* | *65,20 v.H.* | *69,97 v.H.* | *74,74 v.H.* | *79,51 v.H.* |
| *9a – 12 bzw. S 11a – S 18* | *52,71 v.H.* | *57,63 v.H.* | *61,85 v.H.* | *66,06 v.H.* | *70,28 v.H.* |
| *13 – 15* | *38,84 v.H.* | *42,46 v.H.* | *45,47 v.H.* | *48,67 v.H.* | *51,78 v.H.* |

*des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts i.S. von § 20 Absatz 2 Satz 1."*

12.

Dem § 39 DVO wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Die mit Wirkung ab dem 1. August 2018 geänderten Bestimmungen der §§ 3, 16, 16a und 20 finden auf alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieser Ordnung Anwendung. Die Änderung von § 17 Absatz 4b findet mit Wirkung am 1. März 2018 Anwendung; die Änderung von § 17 Absatz 4 tritt am 1. April 2019 in Kraft. Für Mitarbeiter, die über den 31. Juli 2018 hinaus in einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieser Ordnung stehen, gelten ab dem 1. August 2018 ergänzend die Bestimmungen insbesondere des Teils 4a der Anlage 12.“

**II. Änderung von Anlage 2 zur DVO**

1.

In Anlage 2 zur DVO wird die Entgelttabelle 1 mit Wirkung ab dem 1. August 2018 durch die nachfolgenden Entgelttabellen 1 ersetzt:

„**Entgelttabelle 1**

(gilt nicht für Mitarbeiter nach den Anlagen 8, 9 und 11 zur DVO sowie für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst)

gültig ab 1. August 2018 bis 31. März 2019

(monatlich in Euro)

| **Entgeltgruppe** | **Grundentgelt** | | **Entwicklungsstufen** | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Stufe 1** | **Stufe 2** | **Stufe 3** | **Stufe 4** | **Stufe 5** | **Stufe 6** |
| **15** | 4.584,49 | 5.000,77 | 5.260,14 | 5.840,78 | 6.339,54 | 6.667,67 |
| **14** | 4.151,65 | 4.528,23 | 4.841,03 | 5.245,42 | 5.788,30 | 6.119,17 |
| **13** | 3.827,03 | 4.196,02 | 4.479,41 | 4.893,73 | 5.433,88 | 5.683,28 |
| **12** | 3.430,90 | 3.796,05 | 4.276,90 | 4.741,63 | 5.315,77 | 5.578,27 |
| **11** | 3.312,60 | 3.656,01 | 3.941,33 | 4.311,77 | 4.836,69 | 5.099,20 |
| **10** | 3.194,27 | 3.497,22 | 3.775,33 | 4.064,56 | 4.501,99 | 4.620,12 |
| **9c** | 3.099,42 | 3.349,91 | 3.637,10 | 3.888,65 | 4.214,62 | 4.392,69 |
| **9b** | 2.865,63 | 3.126,71 | 3.273,66 | 3.685,60 | 3.975,34 | 4.245,23 |
| **9a** | 2.818,96 | 3.049,32 | 3.234,09 | 3.647,35 | 3.739,87 | 3.975,66 |
| **8** | 2.656,52 | 2.890,09 | 3.017,56 | 3.137,78 | 3.269,20 | 3.343,02 |
| **7** | 2.493,12 | 2.729,06 | 2.877,36 | 3.004,81 | 3.111,25 | 3.189,58 |
| **6** | 2.446,41 | 2.662,97 | 2.788,15 | 2.909,22 | 3.007,98 | 3.081,00 |
| **5** | 2.347,55 | 2.555,40 | 2.673,48 | 2.794,54 | 2.894,01 | 2.955,27 |
| **4** | 2.236,29 | 2.438,63 | 2.587,48 | 2.676,80 | 2.766,11 | 2.818,41 |
| **3** | 2.201,29 | 2.407,15 | 2.462,55 | 2.564,71 | 2.641,37 | 2.711,60 |
| **2** | 2.037,85 | 2.234,74 | 2.290,29 | 2.354,37 | 2.495,22 | 2.642,56 |
| **1** | | 1.827,17 | 1.858,18 | 1.896,96 | 1.933,11 | 2.026,15 |

gültig ab 1. April 2019 bis 29. Februar 2020

(monatlich in Euro)

| Entgeltgruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| **15** | 4.788,35 | 5.141,23 | 5.481,38 | 6.004,84 | 6.517,61 | 6.854,95 |
| **14** | 4.335,98 | 4.655,42 | 5.025,89 | 5.451,94 | 5.950,88 | 6.293,73 |
| **13** | 3.996,72 | 4.335,42 | 4.685,32 | 5.093,03 | 5.586,51 | 5.842,91 |
| **12** | 3.582,23 | 3.956,45 | 4.407,89 | 4.890,86 | 5.465,08 | 5.734,95 |
| **11** | 3.457,10 | 3.803,91 | 4.119,43 | 4.477,63 | 4.972,55 | 5.242,43 |
| **10** | 3.331,93 | 3.613,93 | 3.915,01 | 4.238,32 | 4.628,44 | 4.749,89 |
| **9c** | 3.233,21 | 3.480,40 | 3.750,80 | 4.026,57 | 4.337,53 | 4.545,92 |
| **9b** | 3.020,16 | 3.258,72 | 3.403,99 | 3.824,85 | 4.085,40 | 4.370,07 |
| **9a** | 2.926,82 | 3.133,75 | 3.324,85 | 3.748,35 | 3.843,43 | 4.086,04 |
| **8** | 2.769,15 | 2.971,27 | 3.102,32 | 3.231,30 | 3.370,30 | 3.439,92 |
| **7** | 2.598,38 | 2.822,59 | 2.958,18 | 3.089,21 | 3.209,21 | 3.279,17 |
| **6** | 2.549,58 | 2.739,94 | 2.866,46 | 2.990,93 | 3.107,94 | 3.173,47 |
| **5** | 2.445,99 | 2.630,06 | 2.748,57 | 2.873,03 | 2.985,28 | 3.045,87 |
| **4** | 2.329,99 | 2.514,19 | 2.663,27 | 2.755,21 | 2.847,13 | 2.900,97 |
| **3** | 2.293,39 | 2.488,41 | 2.537,24 | 2.642,50 | 2.721,49 | 2.793,85 |
| **2** | 2.122,60 | 2.316,97 | 2.366,14 | 2.432,35 | 2.577,86 | 2.730,08 |
| **1** | | 1.903,09 | 1.935,39 | 1.975,78 | 2.013,43 | 2.110,33 |

gültig ab 1. März 2020

(monatlich in Euro)

| Entgeltgruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Stufe 1** | **Stufe 2** | **Stufe 3** | **Stufe 4** | **Stufe 5** | **Stufe 6** |
| **15** | 4.860,31 | 5.190,81 | 5.559,47 | 6.062,74 | 6.580,45 | 6.921,06 |
| **14** | 4.401,04 | 4.700,31 | 5.091,13 | 5.524,82 | 6.008,27 | 6.355,34 |
| **13** | 4.056,62 | 4.384,61 | 4.757,99 | 5.163,37 | 5.640,38 | 5.899,26 |
| **12** | 3.635,65 | 4.013,07 | 4.454,13 | 4.943,53 | 5.517,78 | 5.790,26 |
| **11** | 3.508,11 | 3.856,11 | 4.182,29 | 4.536,17 | 5.020,49 | 5.292,98 |
| **10** | 3.380,51 | 3.655,13 | 3.964,32 | 4.299,65 | 4.673,08 | 4.795,69 |
| **9c** | 3.280,42 | 3.526,45 | 3.790,94 | 4.075,26 | 4.380,90 | 4.600,00 |
| **9b** | 3.074,70 | 3.305,30 | 3.450,00 | 3.874,00 | 4.124,25 | 4.414,13 |
| **9a** | 2.964,89 | 3.163,55 | 3.356,89 | 3.784,00 | 3.879,97 | 4.125,00 |
| **8** | 2.808,91 | 2.999,92 | 3.132,23 | 3.264,31 | 3.405,98 | 3.474,11 |
| **7** | 2.635,53 | 2.855,60 | 2.986,70 | 3.119,00 | 3.243,78 | 3.310,79 |
| **6** | 2.586,00 | 2.767,11 | 2.894,11 | 3.019,78 | 3.143,22 | 3.206,10 |
| **5** | 2.480,74 | 2.656,42 | 2.775,08 | 2.900,74 | 3.017,50 | 3.077,85 |
| **4** | 2.363,07 | 2.540,85 | 2.690,02 | 2.782,88 | 2.875,73 | 2.930,10 |
| **3** | 2.325,89 | 2.517,08 | 2.563,61 | 2.669,96 | 2.749,76 | 2.822,87 |
| **2** | 2.152,51 | 2.346,00 | 2.392,92 | 2.459,87 | 2.607,03 | 2.760,98 |
| **1** | | 1.929,88 | 1.962,63 | 2.003,59 | 2.041,77 | 2.140,05 |

”

2.

In Anlage 2 zur DVO wird die Entgelttabelle 2 mit Wirkung ab dem 1. August 2018 durch die nachfolgenden Entgelttabellen 2 ersetzt:

**„Entgelttabelle 2 für Lehrkräfte in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg (nach Anlage 8 zur DVO)**

gültig ab 1. August 2018 bis 31. März 2019

(monatlich in Euro)

| **Entgeltgruppe** | **Grundentgelt** | | **Entwicklungsstufen** | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Stufe 1** | **Stufe 2** | **Stufe 3** | **Stufe 4** | **Stufe 5** | **Stufe 6** |
| **15** | 4.584,49 | 5.000,77 | 5.260,14 | 5.840,78 | 6.339,54 | |
| **14** | 4.151,65 | 4.528,23 | 4.841,03 | 5.245,42 | 5.788,30 | |
| **13** | 3.827,03 | 4.196,02 | 4.479,41 | 4.893,73 | 5.433,88 | |
| **12** | 3.430,90 | 3.796,05 | 4.276,90 | 4.741,63 | 5.315,77 | |
| **11** | 3.312,60 | 3.656,01 | 3.941,33 | 4.311,77 | 4.836,69 | |
| **10** | 3.194,27 | 3.497,22 | 3.775,33 | 4.064,56 | 4.501,99 | |
| **9c** | 3.099,42 | 3.349,91 | 3.637,10 | 3.888,65 | 4.214,62 | |
| **9b** | 2.865,63 | 3.126,71 | 3.273,66 | 3.685,60 | 3.975,34 | |
| **9a** | 2.818,96 | 3.049,32 | 3.234,09 | 3.647,35 | 3.739,87 | |
| **8** | 2.656,52 | 2.890,09 | 3.017,56 | 3.137,78 | 3.269,20 | 3.343,02 |
| **7** | 2.493,12 | 2.729,06 | 2.877,36 | 3.004,81 | 3.111,25 | 3.189,58 |
| **6** | 2.446,41 | 2.662,97 | 2.788,15 | 2.909,22 | 3.007,98 | 3.081,00 |
| **5** | 2.347,55 | 2.555,40 | 2.673,48 | 2.794,54 | 2.894,01 | 2.955,27 |
| **4** | 2.236,29 | 2.438,63 | 2.587,48 | 2.676,80 | 2.766,11 | 2.818,41 |
| **3** | 2.201,29 | 2.407,15 | 2.462,55 | 2.564,71 | 2.641,37 | 2.711,60 |
| **2** | 2.037,85 | 2.234,74 | 2.290,29 | 2.354,37 | 2.495,22 | 2.642,56 |
| **1** | | 1.827,17 | 1.858,18 | 1.896,96 | 1.933,11 | 2.026,15 |

gültig ab 1. April 2019 bis 29. Februar 2020

(monatlich in Euro)

| Entgeltgruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| **15** | 4.788,35 | 5.141,23 | 5.481,38 | 6.004,84 | 6.517,61 | |
| **14** | 4.335,98 | 4.655,42 | 5.025,89 | 5.451,94 | 5.950,88 | |
| **13** | 3.996,72 | 4.335,42 | 4.685,32 | 5.093,03 | 5.586,51 | |
| **12** | 3.582,23 | 3.956,45 | 4.407,89 | 4.890,86 | 5.465,08 | |
| **11** | 3.457,10 | 3.803,91 | 4.119,43 | 4.477,63 | 4.972,55 | |
| **10** | 3.331,93 | 3.613,93 | 3.915,01 | 4.238,32 | 4.628,44 | |
| **9c** | 3.233,21 | 3.480,40 | 3.750,80 | 4.026,57 | 4.337,53 | |
| **9b** | 3.020,16 | 3.258,72 | 3.403,99 | 3.824,85 | 4.085,40 | |
| **9a** | 2.926,82 | 3.133,75 | 3.324,85 | 3.748,35 | 3.843,43 | |
| **8** | 2.769,15 | 2.971,27 | 3.102,32 | 3.231,30 | 3.370,30 | 3.439,92 |
| **7** | 2.598,38 | 2.822,59 | 2.958,18 | 3.089,21 | 3.209,21 | 3.279,17 |
| **6** | 2.549,58 | 2.739,94 | 2.866,46 | 2.990,93 | 3.107,94 | 3.173,47 |
| **5** | 2.445,99 | 2.630,06 | 2.748,57 | 2.873,03 | 2.985,28 | 3.045,87 |
| **4** | 2.329,99 | 2.514,19 | 2.663,27 | 2.755,21 | 2.847,13 | 2.900,97 |
| **3** | 2.293,39 | 2.488,41 | 2.537,24 | 2.642,50 | 2.721,49 | 2.793,85 |
| **2** | 2.122,60 | 2.316,97 | 2.366,14 | 2.432,35 | 2.577,86 | 2.730,08 |
| **1** | | 1.903,09 | 1.935,39 | 1.975,78 | 2.013,43 | 2.110,33 |

gültig ab 1. März 2020

(monatlich in Euro)

| Entgeltgruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Stufe 1** | **Stufe 2** | **Stufe 3** | **Stufe 4** | **Stufe 5** | **Stufe 6** |
| **15** | 4.860,31 | 5.190,81 | 5.559,47 | 6.062,74 | 6.580,45 | |
| **14** | 4.401,04 | 4.700,31 | 5.091,13 | 5.524,82 | 6.008,27 | |
| **13** | 4.056,62 | 4.384,61 | 4.757,99 | 5.163,37 | 5.640,38 | |
| **12** | 3.635,65 | 4.013,07 | 4.454,13 | 4.943,53 | 5.517,78 | |
| **11** | 3.508,11 | 3.856,11 | 4.182,29 | 4.536,17 | 5.020,49 | |
| **10** | 3.380,51 | 3.655,13 | 3.964,32 | 4.299,65 | 4.673,08 | |
| **9c** | 3.280,42 | 3.526,45 | 3.790,94 | 4.075,26 | 4.380,90 | |
| **9b** | 3.074,70 | 3.305,30 | 3.450,00 | 3.874,00 | 4.124,25 | |
| **9a** | 2.964,89 | 3.163,55 | 3.356,89 | 3.784,00 | 3.879,97 | |
| **8** | 2.808,91 | 2.999,92 | 3.132,23 | 3.264,31 | 3.405,98 | 3.474,11 |
| **7** | 2.635,53 | 2.855,60 | 2.986,70 | 3.119,00 | 3.243,78 | 3.310,79 |
| **6** | 2.586,00 | 2.767,11 | 2.894,11 | 3.019,78 | 3.143,22 | 3.206,10 |
| **5** | 2.480,74 | 2.656,42 | 2.775,08 | 2.900,74 | 3.017,50 | 3.077,85 |
| **4** | 2.363,07 | 2.540,85 | 2.690,02 | 2.782,88 | 2.875,73 | 2.930,10 |
| **3** | 2.325,89 | 2.517,08 | 2.563,61 | 2.669,96 | 2.749,76 | 2.822,87 |
| **2** | 2.152,51 | 2.346,00 | 2.392,92 | 2.459,87 | 2.607,03 | 2.760,98 |
| **1** | | 1.929,88 | 1.962,63 | 2.003,59 | 2.041,77 | 2.140,05 |

”

3.

In Anlage 2 zur DVO wird die Entgelttabelle 3 mit Wirkung ab dem 1. März 2018 durch die nachfolgenden Entgelttabellen 3 ersetzt:

**„Entgelttabelle 3 für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst in den (Erz-)Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg**

gültig ab 1. März 2018 bis 31. März 2019

(monatlich in Euro)

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Stufe 1** | **Stufe 2** | **Stufe 3** | **Stufe 4** | **Stufe 5** | **Stufe 6** |
| **S 18** | 3.733,74 | 3.847,26 | 4.343,71 | 4.716,01 | 5.274,49 | 5.615,77 |
| **S 17** | 3.391,53 | 3.692,14 | 4.095,47 | 4.343,71 | 4.840,10 | 5.131,76 |
| **S 16** | 3.311,26 | 3.611,48 | 3.884,50 | 4.219,58 | 4.591,90 | 4.815,29 |
| **S 15** | 3.187,77 | 3.474,93 | 3.723,18 | 4.008,62 | 4.467,80 | 4.666,35 |
| **S 14** | 3.171,02 | 3.439,30 | 3.715,15 | 3.995,76 | 4.306,04 | 4.523,21 |
| **S 13** | 3.117,30 | 3.352,84 | 3.661,11 | 3.909,30 | 4.219,58 | 4.374,70 |
| **S 12** | 3.074,50 | 3.343,35 | 3.638,92 | 3.899,53 | 4.222,22 | 4.358,74 |
| **S 11b** | 2.994,79 | 3.295,80 | 3.453,43 | 3.850,57 | 4.160,84 | 4.347,00 |
| **S 11a** | 2.933,26 | 3.232,36 | 3.388,98 | 3.785,22 | 4.095,47 | 4.281,63 |
| **S 9** | 2.723,92 | 2.982,65 | 3.220,39 | 3.566,21 | 3.890,41 | 4.138,97 |
| **S 8b** | 2.723,92 | 2.982,65 | 3.220,39 | 3.566,21 | 3.890,41 | 4.138,97 |
| **S 8a** | 2.685,14 | 2.917,80 | 3.123,13 | 3.317,66 | 3.506,77 | 3.703,99 |
| **S 7** | 2.620,66 | 2.840,76 | 3.033,56 | 3.226,32 | 3.370,93 | 3.586,65 |
| **S 4** | 2.481,17 | 2.714,24 | 2.882,94 | 2.997,41 | 3.105,85 | 3.274,79 |
| **S 3** | 2.321,05 | 2.553,99 | 2.716,05 | 2.864,86 | 2.932,94 | 3.014,27 |
| **S 2** | 2.182,40 | 2.293,44 | 2.375,39 | 2.467,05 | 2.563,43 | 2.659,84 |

gültig ab 1. April 2019 bis 29. Februar 2020

(monatlich in Euro)

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Stufe 1** | **Stufe 2** | **Stufe 3** | **Stufe 4** | **Stufe 5** | **Stufe 6** |
| **S 18** | 3.856,63 | 3.963,34 | 4.474,77 | 4.858,30 | 5.433,63 | 5.785,20 |
| **S 17** | 3.531,38 | 3.803,54 | 4.219,03 | 4.474,77 | 4.986,13 | 5.286,59 |
| **S 16** | 3.452,63 | 3.720,44 | 4.001,70 | 4.346,89 | 4.730,45 | 4.960,57 |
| **S 15** | 3.322,52 | 3.579,77 | 3.835,51 | 4.129,57 | 4.602,60 | 4.807,14 |
| **S 14** | 3.292,62 | 3.543,07 | 3.827,24 | 4.116,32 | 4.435,96 | 4.659,68 |
| **S 13** | 3.216,63 | 3.454,00 | 3.771,57 | 4.027,25 | 4.346,89 | 4.506,69 |
| **S 12** | 3.198,66 | 3.444,22 | 3.748,71 | 4.017,18 | 4.349,61 | 4.490,25 |
| **S 11b** | 3.143,77 | 3.395,24 | 3.557,62 | 3.966,75 | 4.286,38 | 4.478,16 |
| **S 11a** | 3.082,25 | 3.329,88 | 3.491,23 | 3.899,43 | 4.219,03 | 4.410,81 |
| **S 9** | 2.848,64 | 3.072,64 | 3.317,55 | 3.673,81 | 4.007,79 | 4.263,85 |
| **S 8b** | 2.848,64 | 3.072,64 | 3.317,55 | 3.673,81 | 4.007,79 | 4.263,85 |
| **S 8a** | 2.792,04 | 3.005,83 | 3.217,36 | 3.417,76 | 3.612,57 | 3.815,74 |
| **S 7** | 2.719,99 | 2.926,47 | 3.125,09 | 3.323,66 | 3.472,64 | 3.694,86 |
| **S 4** | 2.592,92 | 2.796,13 | 2.969,92 | 3.087,85 | 3.199,56 | 3.373,59 |
| **S 3** | 2.436,27 | 2.631,05 | 2.798,00 | 2.951,30 | 3.021,43 | 3.105,22 |
| **S 2** | 2.258,49 | 2.369,54 | 2.451,65 | 2.541,48 | 2.640,77 | 2.740,09 |

gültig ab 1. März 2020

(monatlich in Euro)

| Entgelt-gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Stufe 1** | **Stufe 2** | **Stufe 3** | **Stufe 4** | **Stufe 5** | **Stufe 6** |
| **S 18** | 3.900,00 | 4.004,30 | 4.521,02 | 4.908,52 | 5.489,79 | 5.845,01 |
| **S 17** | 3.580,74 | 3.842,85 | 4.262,65 | 4.521,02 | 5.037,68 | 5.341,24 |
| **S 16** | 3.502,52 | 3.758,90 | 4.043,07 | 4.391,82 | 4.779,34 | 5.011,85 |
| **S 15** | 3.370,09 | 3.616,78 | 3.875,16 | 4.172,25 | 4.650,18 | 4.856,83 |
| **S 14** | 3.335,53 | 3.579,69 | 3.866,80 | 4.158,86 | 4.481,81 | 4.707,85 |
| **S 13** | 3.251,68 | 3.489,70 | 3.810,56 | 4.068,88 | 4.391,82 | 4.553,28 |
| **S 12** | 3.242,48 | 3.479,83 | 3.787,46 | 4.058,71 | 4.394,57 | 4.536,66 |
| **S 11b** | 3.196,36 | 3.430,33 | 3.594,40 | 4.007,75 | 4.330,68 | 4.524,44 |
| **S 11a** | 3.134,84 | 3.364,31 | 3.527,32 | 3.939,73 | 4.262,65 | 4.456,41 |
| **S 9** | 2.892,66 | 3.104,40 | 3.351,85 | 3.711,78 | 4.049,22 | 4.307,92 |
| **S 8b** | 2.892,66 | 3.104,40 | 3.351,85 | 3.711,78 | 4.049,22 | 4.307,92 |
| **S 8a** | 2.829,77 | 3.036,91 | 3.250,62 | 3.453,09 | 3.649,92 | 3.855,19 |
| **S 7** | 2.755,05 | 2.956,72 | 3.157,39 | 3.358,02 | 3.508,53 | 3.733,06 |
| **S 4** | 2.632,35 | 2.825,04 | 3.000,62 | 3.119,76 | 3.232,63 | 3.408,47 |
| **S 3** | 2.476,93 | 2.658,24 | 2.826,92 | 2.981,80 | 3.052,66 | 3.137,31 |
| **S 2** | 2.285,34 | 2.396,40 | 2.478,56 | 2.567,76 | 2.668,07 | 2.768,42 |

”

**III. Ergänzungen zur Anlage 12 zur DVO :**

1.

Im Inhaltsverzeichnis wird der Klammerzusatz hinter der Überschrift zu Teil 4 geändert in „(§§ 29 – 29c)“. Nach der Überschrift zu Teil 4 und im Regelungstext hinter § 29c wird jeweils das Folgende eingefügt:

„**Teil 4a**

**Regelungen für die Umsetzung der Änderungen der DVO ab dem 1. August 2018 (§§ 29d -33a)** “

2.

In § 29d wird der Klammerzusatz „(unbesetzt)“ gestrichen; es werden die Überschrift und die Absätze 1 bis 3 wie folgt eingefügt:

**„§ 29d**
**Stufenzuordnung für die ab dem 1. August 2018 nicht mehr von § 16a DVO erfassten Mitarbeiter**

(1) Für am 31. Juli 2018 vorhandene Mitarbeiter der Entgeltgruppe 2 mit Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 1 zur DVO wird die bis zum 31. Juli 2018 in Stufe 5 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit auf die Stufenlaufzeit der Stufe 5 angerechnet. Ist das Tabellenentgelt der Stufe 6 niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, wird der Mitarbeiter erneut einer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe zugeordnet; § 6 Absatz 4 Sätze 2 – 6 gelten entsprechend.

(2) Für am 31. Juli 2018 vorhandene Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a mit Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 1 zur DVO wird die bis zum 31. Juli 2018 in Stufe 4 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit auf die Stufenlaufzeit der Stufe 4 angerechnet. Ist das Tabellenentgelt der Stufe 5 niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, wird der Mitarbeiter erneut einer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe zugeordnet; § 6 Absatz 4 Sätze 2 – 6 zur DVO gelten entsprechend.

(3) Für am 31. Juli 2018 vorhandene Mitarbeiter in Stufe 3 der Entgeltgruppe 9a mit Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 1 zur DVO wird die bis zum 31. Juli 2018 in Stufe 3 zurückgelegte Zeit auf die Stufenlaufzeit der Stufe 3 angerechnet.“

3.

In § 30 wird der Klammerzusatz „(unbesetzt)“ gestrichen; es wird die Überschrift „Veränderung der Beträge von individuellen Endstufen“ eingefügt. Des Weiteren werden die nachfolgenden Absätze angefügt:

„(1) Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen nach § 6 Absatz 3 gelten folgende Prozentsätze:

| Entgeltgruppe | ab 1. August 2018 | ab 1. April 2019 | ab 1. März 2020 |
|---|---|---|---|
| 15 | 2,89 v.H. | 2,81 v.H. | 0,96 v.H. |
| 14 | 2,94 v.H. | 2,85 v.H. | 0,98 v.H. |
| 13 | 2,89 v.H. | 2,81 v.H. | 0,96 v.H. |
| 12 | 2,89 v.H. | 2,81 v.H. | 0,96 v.H. |
| 11 | 2,89 v.H. | 2,81 v.H. | 0,96 v.H. |
| 10 | 2,89 v.H. | 2,81 v.H. | 0,96 v.H. |
| 9 c | 3,61 v.H. | 3,49 v.H. | 1,19 v.H. |
| 9 b | 3,03 v.H. | 2,94 v.H. | 1,01 v.H. |
| 9 a | 2,86 v.H. | 2,78 v.H. | 0,95 v.H. |
| 8 | 2,99 v.H. | 2,90 v.H. | 0,99 v.H. |
| 7 | 2,89 v.H. | 2,81 v.H. | 0,96 v.H. |
| 6 | 3,09 v.H. | 3,00 v.H. | 1,03 v.H. |
| 5 | 3,16 v.H. | 3,07 v.H. | 1,05 v.H. |
| 4 | 3,02 v.H. | 2,93 v.H. | 1,00 v.H. |
| 3 | 3,13 v.H. | 3,03 v.H. | 1,04 v.H. |
| 2 | 3,43 v.H. | 3,31 v.H. | 1,13 v.H. |
| 1 | 4,33 v.H. | 4,15 v.H. | 1,41 v.H. |

(2) Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen nach in den Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü gelten folgende Prozentsätze:

| Entgeltgruppe | ab 1. August 2018 | ab 1. April 2019 | ab 1. März 2020 |
|---|---|---|---|
| 15 Ü | 3,19 v.H. | 3,09 v.H. | 1,06 v.H. |
| 2 Ü | 4,90 v.H. | 3,31 v.H. | 1,13 v.H. |

(3) Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen nach § 28 a Absatz 4 Satz 6 gelten folgende Prozentsätze:

| Entgeltgruppe | ab 1. März 2018 | ab 1. April 2019 | ab 1. März 2020 |
|---|---|---|---|
| S 2 bis S 18 | 3,11 v.H. | 3,02 v.H. | 1,03 v.H. |

(4) Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen nach § 28 a Absatz 4 Satz 6 gelten für die Entgeltgruppen S 10 und S 13Ü folgende Prozentsätze :

| Entgeltgruppe | ab 1. März 2018 | ab 1. April 2019 | ab 1. März 2020 |
|---|---|---|---|
| S 10 | 3,14 v.H. | 3,04 v.H. | 1,04 v.H. |
| S 13Ü | 3,11 v.H. | 3,02 v.H. | 1,03 v.H. |

”

4.

In § 31 wird der Klammerzusatz „(unbesetzt)“ gestrichen; es wird die Überschrift „Veränderung der Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 15Ü und 2Ü sowie S 10 und S 13Ü“ eingefügt. Des Weiteren werden die nachfolgenden Absätze angefügt:

„(1) Für die Entgeltgruppe 2Ü gelten abweichend von § 19 Absatz 1 jeweils mit Wirkung ab den genannten Zeitpunkten die nachfolgenden Tabellenwerte:

| **Entgeltgruppe 2Ü** | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **gültig vom 1. August 2018** | 2.084,42 | 2.297,88 | 2.374,56 | 2.476,80 | 2.547,07 | 2.642,56 |
| **gültig vom 1. April 2019** | 2.148,83 | 2.368,88 | 2.447,93 | 2.553,33 | 2.625,77 | 2.730,08 |
| **Gültig vom 1. März 2020** | 2.171,61 | 2.393,99 | 2.473,88 | 2.580,40 | 2.653,60 | 2.760,98 |

(2) Für die Entgeltgruppe 15Ü gelten abweichend von § 19 Absatz 2 jeweils mit Wirkung ab den genannten Zeitpunkten die nachfolgenden Tabellenwerte:

| **Entgeltgruppe 15Ü** | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|
| **gültig vom 1. August 2018** | 5.765,67 | 6.390,93 | 6.983,30 | 7.378,23 | 7.470,36 |
| **gültig vom 1. April 2019** | 5.943,83 | 6.588,41 | 7.199.08 | 7.606,22 | 7.701,19 |
| **gültig vom 1. März 2020** | 6.006,83 | 6.658,25 | 7.275,39 | 7.686,85 | 7.782,82 |

(2a) Für die Entgeltgruppe 15Ü gelten abweichend von § 19 Absatz 2a jeweils mit Wirkung ab den genannten Zeitpunkten die nachfolgenden Tabellenwerte:

| **Entgeltgruppe 15Ü** | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 |
|---|---|---|---|---|
| **gültig vom 1. August 2018** | 5.765,67 | 6.390,93 | 6.983,30 | 7.378,23 |
| **gültig vom 1. April 2019** | 5.943,83 | 6.588,41 | 7.199.08 | 7.606,22 |
| **gültig vom 1. März 2020** | 6.006,83 | 6.658,25 | 7.275,39 | 7.686,85 |

(2b) Für die Entgeltgruppe 15Ü gelten abweichend von § 19 Absatz 2b jeweils mit Wirkung ab den genannten Zeitpunkten die nachfolgenden Tabellenwerte:

| **Entgeltgruppe 15Ü** | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 |
|---|---|---|---|---|
| **gültig vom 1. August 2018** | 5.765,67 | 6.390,93 | 6.983,30 | 7.378,23 |
| **gültig vom 1. April 2019** | 5.943,83 | 6.588,41 | 7.199.08 | 7.606,22 |
| **gültig vom 1. März 2020** | 6.006,83 | 6.658,25 | 7.275,39 | 7.686,85 |

(3) Für die Entgeltgruppe S 10 gelten abweichend von § 28b Absatz 2a jeweils mit Wirkung ab den genannten Zeitpunkten die nachfolgenden Tabellenwerte:

| **Entgeltgruppe S 10** | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **gültig vom 1. März 2018** | 2.799,37 | 3.088,63 | 3.233,27 | 3.662,14 | 4.009,74 | 4.295,24 |
| **gültig vom 1. April 2019** | 2.884,47 | 3.182,52 | 3.331,56 | 3.773,47 | 4.131,64 | 4.425,82 |
| **gültig vom 1. März 2020** | 2.914,47 | 3.215,62 | 3.366,21 | 3.812,71 | 4.174,61 | 4.471,85 |

(4) Für die Entgeltgruppe S 13Ü gelten abweichend von § 28a Absatz 8 jeweils mit Wirkung ab den genannten Zeitpunkten die nachfolgenden Tabellenwerte:

| **Entgeltgruppe S 13Ü** | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **gültig vom 1. März 2018** | 3.168,12 | 3.403,57 | 3.713,36 | 3.961,57 | 4.271,82 | 4.426,96 |
| **gültig vom 1. April 2019** | 3.269,18 | 3.506,36 | 3.825,50 | 4.081,21 | 4.400,83 | 4.560,65 |
| **Gültig vom 1. März 2020** | 3.304,81 | 3.542,48 | 3.864,90 | 4.123,25 | 4.446,16 | 4.607,62 |

”

5.

In § 32 wird der Klammerzusatz „(unbesetzt)“ gestrichen; es wird die Überschrift „Veränderung der Besitzstandszulagen“ eingefügt. Des Weiteren werden die nachfolgenden Absätze angefügt:

„(1) Für die Veränderung der Besitzstandszulagen gemäß § 9 gelten in Anwendung von § 9 Absatz 4 Satz 3 die nachfolgend angegebenen Prozentsätze:

Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. August 2018 um 3,19 v.H., am 1. April 2019 um weitere 3,09 v.H. und am 1. März 2020 um weitere 1,06 v.H..

(2) Für die Veränderung der Besitzstandszulagen gemäß § 11 gelten in Anwendung von § 11 Absatz 2 Satz 2 die nachfolgend angegebenen Prozentsätze:

Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. August 2018 um 3,19 v.H., am 1. April 2019 um weitere 3,09 v.H. und am 1. März 2020 um weitere 1,06 v.H..

(3) Für die Erhöhung der Garantiebeträge gemäß § 17 Absatz 4 Satz 3 DVO in der Fassung bis zum 30. Juni 2018 gelten die nachfolgend angegebenen Prozentsätze:

Erhöhung ab 1. August 2018 um 3,19 v.H., ab 1. April 2019 um weitere 3,09 v.H. und ab 1. März 2020 um weitere 1,06 v.H..“

6.

In § 33 wird der Klammerzusatz „(unbesetzt)“ gestrichen; es wird die Überschrift „Veränderung der Vergleichsentgelte und der Differenzzulage“ eingefügt. Des Weiteren werden die nachfolgenden Absätze angefügt:

„(1) Die Vergleichsentgelte gemäß § 28a Absatz 4 Satz 7 erhöhen sich am 1. August 2018 um 3,19 v.H., am 1. April 2019 um weitere 3,09 v.H. und am 1. März 2020 um weitere 1,06 v.H..

(2) Die als Besitzstandszulage gezahlte Differenz erhöht sich gemäß § 29a Absatz 4 Satz 2 am 1. August 2018 um 3,19 v.H., am 1. April 2019 um weitere 3,09 v.H. und am 1. März 2020 um weitere 1,06 v.H..“

7.

Nach § 33 wird ein neuer „§ 33a“ mit der Überschrift „Sonderzahlungen im Jahr 2018“ eingefügt. Des Weiteren werden die nachfolgenden Absätze angefügt:

„(1) Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen S 2 bis S 4 eingruppiert sind, erhalten eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 250,00 Euro, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. März 2018 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März 2018 und dem 31. Juli 2018 Anspruch auf Entgelt besteht.[14] § 24 Absatz 2 DVO gilt entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. März 2018. Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(2) Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 15Ü eingruppiert sind und deren Arbeitsverhältnis im Zeitraum zwischen dem 1. März 2018 und dem 31. Juli 2018 bestanden hat und am 1. August 2018 ununterbrochen fortbesteht, erhalten für jeden Monat dieses Zeitraumes, in dem mindestens an einem Tag der Anspruch auf Entgelt[14] bestand, eine Sonderzahlung. Diese beträgt für Mitarbeiter in den Entgeltgruppen

| | |
|---|---|
| 1 – 9c | 130,00 Euro |
| 10 - 12 | 150,00 Euro |
| 13 – 15Ü | 185,00 Euro |

je Monat. § 24 Absatz 2 DVO gilt entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. August 2018. Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

[14] *Anspruch auf Entgelt im Sinne dieser Regelung sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 DVO genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§22 Absatz 2 DVO), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.*“

8.

In § 35 der Anlage 12 zur DVO erhält der bisherige Text die Absatzbezeichnung „(1)“. Es wird sodann die nachfolgende Regelung als Absatz 2 angefügt:

„(2) Für Mitarbeiter, Auszubildende und Praktikanten, die spätestens mit Ablauf des 30. September 2018 aus dem Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis ausscheiden, gelten die zum 1. August 2018 ebenso wie die zum 1. März 2018 für die Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst in Kraft tretenden Änderungen der DVO sowie der Anlagen 2, 6, 7 und 12 nur, wenn sie dies bis zum 31. Dezember 2018 schriftlich beantragen. Für Mitarbeiter, Auszubildende und Praktikanten, die spätestens mit Ablauf des 30. September 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausscheiden, gelten die zum 1. August 2018 ebenso wie die zum 1. März 2018 in Kraft tretenden Änderungen nicht.“

9.

§ 36 wird unter Beibehaltung der Überschrift wie folgt neu gefasst:

„Diese Anlage, die am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. August 2018 Anwendung.“

**IV. Änderungen in Anlage 6 zur DVO**

1.

§ 4 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:

„Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden vor seiner Einstellung seine gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Betriebsarztes, eines Personalarztes oder eines Amtsarztes nachzuweisen, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben."

2.

In § 4 Absatz 2 wird Satz 2 wie folgt neu gefasst:

„Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt, einen Personalarzt oder einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben."

3.

In § 8 Absatz 1 werden die unter Buchstaben a) und b) angegebenen Ausbildungsentgelte wie folgt geändert:

„ a)

| | ab 1. August 2018 | ab 1. März 2019 |
|---|---|---|
| im ersten Ausbildungsjahr | 968,26 Euro | 1.018,26 Euro |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 1.018,20 Euro | 1.068,20 Euro |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.064,02 Euro | 1.114,02 Euro |

b)

| | ab 1. August 2018 | ab 1. März 2019 |
|---|---|---|
| im ersten Ausbildungsjahr | 817,51 Euro | 867,51 Euro |
| im zweiten Ausbildungsjahr | 909,59 Euro | 959,59 Euro |
| im dritten Ausbildungsjahr | 1.022,14 Euro | 1.072,14 Euro |

"

4.

§ 14 Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:

„Diese beträgt 80 vom Hundert des dem Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgeltes (§ 8)."

5.

§ 20 wird unter Beibehaltung der Überschrift wie folgt geändert:

„Diese Anlage, die am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. August 2018 Anwendung."

## V. Änderungen in Anlage 7 zur DVO

1.

§ 4 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:

„Personen im Sinne des § 1 Absatz 1 haben auf Verlangen des Dienstgebers vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Betriebsarztes, eines Personalarztes oder eines Amtsarztes nachzuweisen, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben."

2.

In § 4 Absatz 2 wird Satz 2 wie folgt neu gefasst:

„Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt, einen Personalarzt oder einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben."

3.

In § 8 wird die nachfolgende Tabelle den Absätzen 1 – 4 vorangestellt:

| | gültig ab 1. August 2018 | gültig ab 1. März 2019 |
|---|---|---|
| § 8 Absatz 1 | 2.173,89 Euro | 2.223,89 Euro |
| § 8 Absatz 2 | 2.347,59 Euro | 2.397,59 Euro |
| § 8 Absatz 3 | 1.836,10 Euro | 1.886,10 Euro |

4.

In § 12 Absatz 1 werden die Sätze 3 und 4 gestrichen; Satz 2 wird wie folgt geändert:
„Diese beträgt 80 vom Hundert des dem Berufspraktikanten für November zustehenden Unterhaltszuschusses (§ 8)."

5.

§ 18 wird unter Beibehaltung der Überschrift wie folgt geändert:

„Diese Anlage, die am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. August 2018 Anwendung."

## VI. Änderung von Anlage 5a zur DVO

§ 14 Absatz 3 wird mit Wirkung vom 1. August 2018 wie folgt neu gefasst:

„(3) Diese Regelung gilt für Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 2021 die persönlichen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2022 begonnen haben wird."

## VII. Änderung von Anlage 5b zur DVO

§ 3 Absatz 2 wird mit Wirkung vom 1. August 2018 wie folgt neu gefasst:

„(2) Diese Regelung gilt für Mitarbeiter, deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2022 begonnen haben wird."

Berlin, den 20.11.2018

Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin