



Kirchliches Amtsblatt

für die Erzdiözese Paderborn

Stück 8

Paderborn, den 27. August 2014

157. Jahrgang

Inhalt

Dokumente der deutschen Bischöfe

- Nr. 97. Aufruf der deutschen Bischöfe zum Weltmissionssonntag 2014..... 131

Dokumente des Erzbischofs

- Nr. 98. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 25. November 2013 132
- Nr. 99. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 24. März 2014..... 132
- Nr. 100. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 30. Juni 2014 133
- Nr. 101. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 30. Juni 2014 zur Änderung der Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse 153
- Nr. 102. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 30. Juni 2014 zur Änderung der Ordnung für Praktikanten 153
- Nr. 103. Gesetz zur Änderung des Kirchlichen Schulgesetzes für das Erzbistum Paderborn (KSchGÄndG)..... 154
- Nr. 104. Diözesangesetz zur Aufhebung der Verordnung über den Gebrauch von Wein bei der Eucharistiefeier 155

- Nr. 105. Änderung der Ordnung über die Gestellung von Ordensmitgliedern..... 155

- Nr. 106. Wort des Erzbischofs zur Kollekte für in Not geratene Studierende an den Hochschulen im Bereich des Erzbistums Paderborn..... 156

Bekanntmachungen des Erzbischöflichen Generalvikariates

- Nr. 107. Muster-Regelarbeitsvertrag (KAVO) 156
- Nr. 108. Ordnung zur Zertifizierung von katholischen Kindertageseinrichtungen im Erzbistum Paderborn als familienpastoraler Ort..... 156
- Nr. 109. Verfügung Sozialfonds „Kein Kind ohne Essen!“ 161
- Nr. 110. Änderung der Schreibweise der Pfarrei Christkönig Gütersloh..... 162
- Nr. 111. Warnung vor irreführender Werbung..... 162

Sonstige Mitteilungen

- Nr. 112. Jahresabschluss 2013 der Bank für Kirche und Caritas eG, Paderborn – zusammengefasst 163

Dokumente der deutschen Bischöfe

Nr. 97. Aufruf der deutschen Bischöfe zum Weltmissionssonntag 2014

„Dein Kummer wird sich in Freude verwandeln“ (Joh 16,20b). Unter dieser Verheißung Jesu aus dem Johannes-Evangelium steht die Missio-Aktion zum diesjährigen Sonntag der Weltmission, den die katholischen Christen in Deutschland am 26. Oktober feiern. Jesus verheißt den Menschen die Ankunft des Reiches Gottes und lädt dazu ein, am Aufbau dieses Reiches mitzuwirken.

In diesem Jahr blicken wir zusammen mit dem Internationalen Katholischen Missionswerk Missio auf die Kirche in Pakistan: ein Land, in dem das Recht auf freie Religionsausübung eingeschränkt und der Alltag der Christen von Angst und Gewalt geprägt ist. Trotz drohender Repression bezeugen Christen in der mehrheitlich muslimischen Gesellschaft in Pakistan eindrucksvoll ihren Glauben.

Liebe Schwestern und Brüder, lassen wir unsere Glaubensgeschwister in Pakistan und andernorts nicht allein! Seien Sie solidarisch mit den ärmsten Diözesen in Asien, Afrika und Ozeanien! Wir bitten Sie um Ihr Gebet und eine großzügige Spende bei der Kollekte zum diesjährigen Weltmissionssonntag.

Münster, den 12.03.2014

Für das Erzbistum Paderborn

Erzbischof von Paderborn

Dieser Aufruf soll am Sonntag, dem 19. Oktober 2014, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) verlesen werden. Der Ertrag der Kollekte ist ausschließlich für Missio (Aachen und München) bestimmt.

Dokumente des Erzbischofs

Nr. 98. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 25. November 2013

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 25. November 2013 beschlossen:

I. Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt 1971, Stück 22, Nr. 283. ff.), zuletzt geändert am 02.01.2014 (Kirchliches Amtsblatt 2014, Stück 1, Nr. 4.), wird wie folgt geändert:

1. § 35 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 35 Zusatzversorgung

(1) Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Anlage 24.

(2) Soweit bei Inkrafttreten der Anlage 24 Dienstgeber im Sinne des § 1 Abs. 1 Beteiligte einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung sind, erfolgt die Versicherung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe der für diese Zusatzversorgungseinrichtung geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen in ihrer jeweiligen Fassung und der Satzung des Versicherers in der jeweiligen Fassung.

(3) Soweit bei Inkrafttreten der Anlage 24 Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung über andere Durchführungswege einzelarbeitsvertraglich eingeräumt waren, bleiben diese, solange das Arbeitsverhältnis fortbesteht, unberührt.

(4) Soweit Dienstgeber im Sinne von § 1 Abs. 1a am 31. Dezember 2013 Beteiligte oder Mitglieder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung sind oder eine betriebliche Altersversorgung auf andere Weise erfolgt, wird der Anspruch auf Zusatzversorgung im Sinne von Absatz 1 durch Versicherung bei dieser Zusatzversorgungseinrichtung nach Maßgabe der einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarungen und der Satzung dieser Zusatzversorgungseinrichtung oder der allgemeinen Versicherungsbedingungen eines sonstigen Versicherers in der jeweiligen Fassung erfüllt. Die einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarungen müssen mindestens dem jeweiligen Satzungsstand oder den allgemeinen Versicherungsbedingungen vom 31. Dezember 2013 entsprechen. Die Beiträge zur Versicherung bei der Zusatzversorgungseinrichtung dürfen die Beitragshöhe des § 6 Abs. 1 Satz 1 Anlage 24 nicht um mehr als die Hälfte unterschreiten. Der Dienstgeber legt dem (Erz-)Bischöflichen Generalvikariat des Belegenheitsbistums die Satzung der Zusatzversorgungseinrichtung oder die allgemeinen Versicherungsbedingungen eines sonstigen Versicherers vor. Die Generalvikariate der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn verfassen gemeinsam zum Nachweis der in den Sätzen 1 bis 3 genannten Voraussetzungen einen jährlichen Zwischenbericht über den aktuellen Stand der Satzung oder der allgemeinen Versicherungs-

bedingungen, den sie zur Information an den Vorsitzenden der Regional-KODA senden.

(5) Dienstgeber im Sinne von § 1 Abs. 1a, die

– am 31. Dezember 2013 weder Beteiligte oder Mitglieder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung sind noch eine betriebliche Altersversorgung auf andere Weise durchführen und

– nicht Beteiligte bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) werden können,

führen die Versicherung im Sinne von Absatz 1 auf andere Weise durch. Die Beitragshöhe entspricht mindestens der in § 6 Abs. 1 Satz 1 Anlage 24 geregelten Höhe.“

2. § 60o wird wie folgt neu gefasst:

„§ 60o Kolpingwerk Diözesanverband Münster e. V.

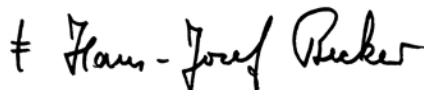
Der Kolpingwerk Diözesanverband Münster e. V. bietet dem Mitarbeiter, der am 31. Dezember 2013 schon in einem Arbeitsverhältnis zu ihm stand, bis spätestens zum 31. Dezember 2015 den Abschluss eines Arbeitsvertrages an, der diese Ordnung in Bezug nimmt, wenn das Arbeitsverhältnis dann noch Bestand hat. Die Frist ‚31. Dezember 2015‘ verlängert sich bis zum 31. Dezember 2017, wenn die Regional-KODA auf Antrag des Kolpingwerk Diözesanverband Münster e. V., der bis zum 30. Juni 2015 zu stellen ist, eine wirtschaftliche Notwendigkeit hierfür anerkennt; der Kolpingwerk Diözesanverband Münster e. V. fügt dem Antrag geeignete Unterlagen bei, aus denen sich die wirtschaftliche Notwendigkeit ergibt.“

II. Vorstehende Änderungen unter Ziffer I. treten am 1. Januar 2014 in Kraft.

Den vorstehenden Beschluss der Regional-KODA setze ich hiermit für das Erzbistum Paderborn in Kraft.

Paderborn, den 29.07.2014

Der Erzbischof von Paderborn

L.S. 

Erzbischof

Az.: 5/A 38-20.01.1/214

Nr. 99. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 24. März 2014

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 24. März 2014 beschlossen:

I) Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn

vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt 1971, Stück 22, Nr. 283. ff.), zuletzt geändert am 02.01.2014 (Kirchliches Amtsblatt 2014, Stück 1, Nr. 4.), wird wie folgt geändert:

Die Anlage 15 wird wie folgt geändert:

1. § 7 Absatz 1 und Absatz 2 werden wie folgt neu gefasst:

„(1) Die Höhe des Tagegeldes für Mehraufwendungen für Verpflegung beträgt für jeden Kalendertag bei Abwesenheitszeiten

1. von 24 Stunden 24 Euro,
2. von weniger als 24 Stunden, aber mehr als 11 Stunden 12 Euro und
3. von mehr als 8 bis 11 Stunden 6 Euro.

Bei mehreren Dienstreisen an einem Kalendertag sind die Abwesenheitszeiten an diesem Tag zusammenzurechnen. Eine Dienstreise, die ab 16 Uhr begonnen und bis 8 Uhr des nachfolgenden Kalendertags beendet wird, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, ist mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zuzurechnen. Für den An- und Abreisetag beträgt das Tagegeld, wenn der Dienstreisende an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet, ohne Rücksicht auf die Abwesenheitszeit jeweils 12 Euro.

(2) Wird den Dienstreisenden ihres Amtes wegen unentgeltlich Verpflegung zur Verfügung gestellt, ist

1. das Tagegeld
 - a) für das Frühstück um 20 Prozent und
 - b) für das Mittag- und Abendessen um jeweils 40 Prozent des Tagegeldes für einen vollen Kalendertag und
2. die Vergütung nach § 14
 - a) für das Frühstück um 15 Prozent und
 - b) für Mittag- und Abendessen um jeweils 25 Prozent

zu kürzen. Das gilt auch, wenn von dritter Seite Verpflegung bereitgestellt wird und das Entgelt hierfür in den erstattbaren Fahr- oder Nebenkosten enthalten ist.“

2. § 8 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 4 wird wie folgt neu gefasst:
„Übernachungskosten, die die Kosten des Frühstücks einschließen, sind vorab um 20 Prozent des Tagegeldes für einen vollen Kalendertag (§ 7 Abs. 1) zu kürzen.“

b) In Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „Absatz 1 Satz 1“ durch die Wörter „Absatz 1 Satz 2“ ersetzt.

c) In Absatz 2 Satz 3 werden die Wörter „vom Hundert“ durch das Wort „Prozent“ ersetzt.

3. § 9 wird wie folgt geändert:


In § 9 Absatz 1 wird die Angabe „§ 3 Abs. 8“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 9“ ersetzt.

II) Die vorstehenden Änderungen unter Ziffer I) treten rückwirkend zum 1. Januar 2014 in Kraft.

Den vorstehenden Beschluss der Regional-KODA setze ich hiermit für das Erzbistum Paderborn in Kraft

Paderborn, den 29.07.2014

Der Erzbischof von Paderborn

L.S. 

Erzbischof

Az.: 5/A 38-20.01.1/215

Nr. 100. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 30. Juni 2014

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 30. Juni 2014 beschlossen:

I) Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt 1971, Stück 22, Nr. 283. ff.), zuletzt geändert am 02.01.2014 (Kirchliches Amtsblatt 2014, Stück 1, Nr. 4.), wird wie folgt geändert:

1. § 1a wird wie folgt neu gefasst:

„§ 1a Begriffsbestimmung

(1) Arbeitsverhältnisse im kirchlichen oder öffentlichen Dienst im Sinne des § 24 Abs. 2a Satz 1 und des § 1 Abs. 4 Satz 5 Anlage 29 sind solche

- a) im Dienst der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform,
- b) im Dienst der evangelischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform,
- c) im Dienst eines sonstigen öffentlich-rechtlichen Dienstgebers,

wenn auf diese Arbeitsverhältnisse diese Ordnung, eine sonstige Regelung wesentlich gleichen Inhalts oder beamtenrechtliche Bestimmungen angewendet worden sind oder wenn der Mitarbeiter in einem Beamtenverhältnis gestanden hat.

(2) Beschäftigungs- oder Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 36 Abs. 4 Satz 1 und des § 1 Satz 1 Nr. 2 Anlage 10 sind solche im Dienst der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform, wenn auf diese Arbeitsverhältnisse diese Ordnung, eine sonstige Regelung wesentlich gleichen Inhalts oder beamtenrechtliche Bestimmungen angewendet worden sind oder wenn der Mitarbeiter in einem Beamtenverhältnis gestanden hat.“

2. § 2 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 2 Beschlüsse der Zentral-KODA

Beschlüsse der Zentralen Kommission im Sinne von § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZK-O) sind mit ihrer Inkraftsetzung Bestandteil dieser Ordnung.“

3. § 3 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden

(1) Der Arbeitsvertrag ist vor Arbeitsaufnahme schriftlich unter Verwendung eines Muster-Arbeitsvertrages der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn abzuschließen. In den Arbeitsvertrag sind mindestens aufzunehmen:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- die Benennung der Entgeltgruppe und der Stufe
- die vereinbarte Arbeitszeit
- die Abrede zur Einbeziehung dieser Ordnung – einschließlich ihrer Anlagen – in ihrer jeweiligen Fassung

(2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.“

4. § 5 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 5 Eigenart des kirchlichen Dienstes

Der Dienst in der katholischen Kirche erfordert vom Dienstgeber und Mitarbeiter die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenart, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfasstheit ergibt.“

5. § 8 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 8 Schweigepflicht

Die Mitarbeiter haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Dienstgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.“

6. An § 8a wird ein neuer § 8b folgenden Wortlauts angefügt:

„§ 8b Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch

(1) Alle Mitarbeiter haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, über Sachverhalte und Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren. Sie können sich aber auch direkt an eine der vom Diözesanbischof beauftragten Personen im Sinne der Ziffer 4. der ‚Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohle-

ner durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz‘ wenden.*

(2) Im Rahmen von seelsorglichen Gesprächen besteht die Pflicht zur Weiterleitung an eine der beauftragten Ansprechpersonen immer dann, wenn Gefahr für Leib und Leben droht sowie wenn weitere mutmaßliche Opfer betroffen sein könnten. Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB zu beachten.

(3) Etwaige gesetzliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen Stellen (zum Beispiel Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

(4) Die Pflicht zur Weiterleitung gemäß Abs. 2 besteht auch bei anonymen Hinweisen, wenn sie tatsächliche Anhaltspunkte für Ermittlungen beinhalten.

* In diesem Fall wird die zuständige Person der Leitungsebene gemäß Nr. 13 Satz 2 der ‚Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz‘ von der vom Diözesanbischof beauftragten Ansprechperson informiert.“

7. § 9 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 9 Belohnungen und Geschenke

(1) Die Mitarbeiter dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich.

(2) Werden den Mitarbeitern derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen.“

8. § 10 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 10 Nebentätigkeiten

(1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Mitarbeiter ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeiter oder berechnete Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.

(2) Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist unzulässig, wenn

1. durch die Ausübung der Tätigkeit gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22.09.1993 in ihrer jeweils geltenden Fassung, sonstige kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstoßen wird bzw. würde,

2. die Tätigkeit zu einer Beeinträchtigung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung des Mitarbeiters führt,

3. die Tätigkeit den Mitarbeiter in Widerstreit zu seinen dienstlichen Pflichten im Hauptarbeitsverhältnis bringt oder

4. die Tätigkeit mit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes nicht vereinbar ist.

Ist der Dienstgeber der Auffassung, dass die Nebentätigkeit unzulässig ist, so hat er dies dem Mitarbeiter unter Angabe von Gründen mitzuteilen.

(3) Der Mitarbeiter bedarf der vorherigen Zustimmung für die Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal und Material des Dienstgebers seines Hauptarbeits- oder Nebentätigkeitsverhältnisses bei der Ausübung der Nebentätigkeit. Mit der Zustimmung ist ein angemessenes Entgelt festzusetzen.“

9. § 11 wird wie folgt neu gefasst:

*„§ 11 Versetzung, Abordnung, Zuweisung,
Personalgestaltung*

(1) Mitarbeiter können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Mitarbeiter an eine Dienststelle oder eine Einrichtung außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben oder eines anderen Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einer anderen Einrichtung desselben Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) Mitarbeitern kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Mitarbeiter bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem diese Ordnung nicht zur Anwendung kommt.

(3) Werden Aufgaben der Mitarbeiter zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestaltung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Personalgestaltung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestaltung werden zwischen dem Dienstgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.“

10. § 12 wird wie folgt gefasst:

„§ 12 Personalakten

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

(2) Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächt-

tigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(3) Der Mitarbeiter muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zu der Personalakte zu nehmen.“

11. § 13a wird wie folgt neu gefasst:

„§ 13a Sachschäden

Sind in Ausübung des Dienstes durch den Mitarbeiter ausnahmsweise Gegenstände eingebracht worden und sind diese beschädigt oder zerstört worden oder sind abhandengekommen, leistet der Dienstgeber Ersatz, sofern der Mitarbeiter den Schaden nicht auf andere Weise (z. B. Versicherung, Schadensersatzanspruch gegen Dritte) ersetzt erhalten kann. Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter den Schaden grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt hat. Vom Mitarbeiter eingebrachte Gegenstände sind solche, die mit Wissen und Willen oder Duldung des Dienstgebers zur dienstlichen Verrichtung im dienstlichen Interesse eingebracht worden sind und ansonsten vom Dienstgeber zu stellen wären.“

12. § 14 erhält folgende Fassung:

„§ 14 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich*. Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

* Für Mitarbeiter, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden oder deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Oktober 2008 beginnt, gilt § 14 Abs. 1 Satz 1 KAVO in der bis zum 30. September 2008 geltenden Fassung bei der Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen. Dem Tabellenentgelt stehen individuelle Zwischen- und Endstufen gleich.

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden. Im liturgischen Dienst werden nicht regelmäßig wöchentlich anfallende Dienste auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Kalenderjahres angerechnet.

(3) Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr unter Fortzahlung des Entgelts nach §§ 23, 23a von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Bei Mitarbeitern, die an unterschiedlichen Tagen in der Woche arbeiten und wegen des Dienstplans am Feiertag freihaben und deshalb oh-

ne diese Regelung nacharbeiten müssten, vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, und an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

(4) Aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von den Vorschriften des ArbZG abgewichen werden. In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(5) In Dienststellen, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig oder einrichtungsüblich gearbeitet werden.

Es sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Satz 2 gilt nicht für Mitarbeiter, die grundsätzlich an allen Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen; dies gilt insbesondere für den liturgischen Dienst.

Bei dienstplanmäßiger Sonntagsarbeit ist im Dienstplan innerhalb der nächsten sechs Arbeitstage ein arbeitsfreier Werktag vorzusehen. Ausnahmsweise kann der arbeitsfreie Tag einvernehmlich auf die folgende Woche übertragen werden.

Unterabsatz 2 gilt entsprechend für gesetzliche Wochenfeiertage, an denen dienstplanmäßig gearbeitet werden muss. Die an einem Wochenfeiertag dienstplanmäßig geleistete Arbeit kann dadurch ausgeglichen werden, dass der Mitarbeiter

a) für vier Wochenfeiertage bis zu zwei arbeitsfreie Samstage mit je einem darauffolgenden arbeitsfreien Sonntag im Jahr erhält und

b) für weiter auszugleichende Wochenfeiertage innerhalb einer Frist von vier Wochen vom auszugleichenden Wochenfeiertag an Freizeitausgleich an einem Werktag erhält.

Soweit die zu Unterabsatz 3 Buchstabe b) genannte Ausgleichsfrist aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht eingehalten werden kann, muss der Ausgleich bis zum 30. September eines jeden Jahres gewährt werden.

(6) Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(9) Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der Mitarbeitervertretungsordnung unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

(10) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der festgelegten Dienststätte, bei Dienstreisen am Geschäftsort (§ 2 Abs. 4 Satz 3 Anlage 15).

(11) Die bei Dienstreisen notwendigen Reisezeiten werden wie Arbeitszeit vergütet, soweit Arbeitszeit und Reisezeit zusammen nicht mehr als zehn Stunden täglich betragen. Reisezeiten gelten nicht als Überstunden.

(12) In Verwaltungen und Einrichtungen, in denen aufgrund spezieller Aufgaben (z. B. Ausstellungen, Ferienfreizeiten, Bischofsweihen, Bildungswochen) oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.“

13. § 14a erhält folgende Fassung:

„§ 14a Sonderformen der Arbeit

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Mitarbeitern (§ 14 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Mitarbeitern (§ 14 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 14 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 14 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,

c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die, bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.“

14. § 14b erhält folgende Fassung:

„§ 14b Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge.* Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

a) für Überstunden	
in den Entgeltgruppen 1 bis 9	30 v. H.,
in den Entgeltgruppen 10 bis 15	15 v. H.,
b) für Nachtarbeit	20 v. H.,
c) für Sonntagsarbeit	25 v. H.,
d) bei Feiertagsarbeit**	
– ohne Freizeitausgleich	135 v. H.,
– mit Freizeitausgleich	35 v. H.,
e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr	35 v. H.,
f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt	20 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe***. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 14d) eingerichtet ist und die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vorhundertersatz einer Stunde in Zeit umgewan-

delt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

* Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

** Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

*** Siehe § 2 der Anlage 21 sowie Anhang 5 zur Anlage 29.

(2)* Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 14 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

* Mit dem Begriff ‚Arbeitsstunden‘ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne von § 14 Abs. 9 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3)* Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 14a Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 14a Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 14d Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall werden abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

* Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

(4) Zur Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit bewertet und mit dem Entgelt für Überstunden (Absatz 1) bezahlt. Die Bewertung darf 15 v. H., vom

8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v. H. nicht unterschreiten. Ob und in welchem Umfang Bereitschaftsdienst vorliegt, wird in der Einrichtung vereinbart.

(5) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(6) Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

(7) Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b bis f sowie die Absätze 3 und 4 gelten nicht für Mitarbeiter im pastoralen und liturgischen Dienst.

(8) Zeitzuschläge und Überstundenzuschläge werden für die Mitwirkung an Gottesdiensten sowie deren unmittelbare Vor- und Nachbereitung nicht gewährt.“

15. An § 14b wird ein § 14c folgenden Wortlauts angefügt:

„§ 14c Bereitschaftszeiten“*

(1) Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, ggf. auch auf Anordnung aufzunehmen, und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

a) Zum Zweck der Entgeltberechnung werden Bereitschaftszeiten zur Hälfte als Arbeitszeit im Sinne von § 14 Abs. 1 gewertet (faktoriert).

b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 14 Abs. 1 nicht überschreiten.

d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) Die Anwendung von Absatz 1 unterliegt der Mitbestimmung nach der Mitarbeitervertretungsordnung.

(3) Für Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 14 Abs. 1 Satz 1:

Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 14 Abs. 1 nicht überschreiten. Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Hausmeister am Arbeits-

platz oder an einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, ggf. auch auf Anordnung aufzunehmen, und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert). Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

* Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.“

16. An § 14c wird ein § 14d folgenden Wortlauts angefügt:

„§ 14d Arbeitszeitkonto“

(1) Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 14 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 14 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Einrichtung/Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Mitarbeiter der Einrichtungs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 14 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 14b Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 14b Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Der Mitarbeiter entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein. Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.

(5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

a) die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;

b) nach dem Umfang des beantragten Zeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;

c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an sogenannten Brückentagen) vorzusehen;

d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Zeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) Der Dienstgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall

ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.“

17. An § 14d wird ein § 14e folgenden Wortlauts angefügt:

„§ 14e Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Mitarbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

Dem Antrag eines i. S. des § 2 SGB IX behinderten Mitarbeiters auf Teilzeitbeschäftigung ist zu entsprechen, soweit sich der Antragsgrund aus der Behinderung ergibt und wenn dem dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen.“

18. § 15 wird unter Aufrechterhaltung der Nummerierung aufgehoben.

19. § 18 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 18 Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 38, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.“

20. § 19 wird unter Aufrechterhaltung der Nummerierung aufgehoben.

21. § 19a wird aufgehoben.

22. § 20 Absatz 1 KAVO wird wie folgt neu gefasst:

„(1) Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1, soweit sich aus den nachfolgenden Regelungen nichts anderes ergibt. Ab dem 1. Januar 2008 richtet sich die Eingruppierung des Mitarbeiters bei Neueinstellung und Umgruppierung vorläufig nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 5b.

Die Eingruppierung des Mitarbeiters im pastoralen Dienst (§ 1 Abs. 4) richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Nr. 11 Anlage 20. Ab dem 1. Januar 2008 richtet sich die Eingruppierung des Mitarbeiters im pastoralen Dienst bei Neueinstellung und Umgruppierung vorläufig nach den Tätigkeitsmerkmalen der Nr. 11a Anlage 20.

Die Eingruppierung der Mitarbeiterin im Erziehungsdienst (§ 1 Abs. 5) richtet sich ab dem 1. Januar 2010 vorläufig nach § 1 Anlage 29 in Verbindung mit den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs 1 zur Anlage 29.

Die Eingruppierung der Mitarbeiterin im handwerklichen Erziehungsdienst und in der offenen Kinder- und Jugendarbeit (§ 1 Abs. 5) richtet sich ab dem 1. Januar 2011 vorläufig nach § 1 Anlage 29 in Verbindung mit den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs 1 zur Anlage 29.

Die Eingruppierung des Mitarbeiters im liturgischen Dienst, der gemäß Fallgruppen 3.1 oder 3.2 der Anlage 1 eingruppiert ist, richtet sich unabhängig von Unterabs. 1 Satz 2 auf Antrag des Mitarbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 5b.“

23. An § 23 wird ein neuer § 23a folgenden Wortlauts angefügt:

„§ 23a Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

(1) In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 14 Abs. 3, § 30 Abs. 1, § 36 Abs. 1, § 37a und § 40 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen (wie z. B. die Weihnachtsspendung und die pauschale Jahreszahlung) sowie ein Jubiläums- oder Sterbegeld.

(2) Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Absatz 1 Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

(3) Der Tagesdurchschnitt nach Absatz 1 Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Absatz 1 Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte zustehenden

Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Absatz 1 Satz 2 unberücksichtigt.

(4) Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist der Mitarbeiter so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.“

24. In § 24 Abs. 2a Satz 1 wird der Klammerzusatz „(§ 19 Abs. 2)“ ersetzt durch den Klammerzusatz „(§ 1a Abs. 1)“.

25. § 25 Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1

in den Entgeltgruppen 1 bis 8

– vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 weniger als 54,96 Euro,

– ab 1. März 2015 weniger als 56,28 Euro,

in den Entgeltgruppen 9 bis 15

– vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 weniger als 87,95 Euro,

– ab 1. März 2015 weniger als 90,06 Euro,

so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebtrag.“

26. § 28 wird unter Aufrechterhaltung der Nummerierung aufgehoben.

27. § 29 wird wie folgt neu gefasst:

*„§ 29 Berechnung und Auszahlung des Entgelts,
Vorschüsse*

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit in dieser Ordnung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am vorletzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 23a sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Teilen Mitarbeiter ihrem Dienstgeber die für eine kostenfreie oder kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten. Soweit Dienstgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den vorletzten Tag des Monats gemäß Satz 1 verschieben.

(2) Soweit in dieser Ordnung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 23) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell verein-

barten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(3) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-Fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 14 Abs. 1) zu teilen.*

* Siehe § 1 Anlage 21 und Anhang 3 zur Anlage 29.

(4) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.

(7) Dem Mitarbeiter ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(8) Vorschüsse können nach den Richtlinien für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen (Anlage 9) gewährt werden.“

28. § 30 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 30 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach §§ 23, 23a; ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen; Absatz 3 Unterabsatz 2 bleibt unberührt. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

(2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Mitarbeiter für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den von dem Sozialleistungsträger an den Mitarbeiter gezahlten Nettobarleistungen

und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 23a (mit Ausnahme der vermögenswirksamen Leistungen, der Zulage nach § 35a, der Jubiläumszuwendung und des Sterbegeldes); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Mitarbeitern ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Mitarbeiter, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zusteht, zugrunde zu legen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 29 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 18)

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. Auf die Beschäftigungszeit anzurechnen sind die Zeiten einer Tätigkeit im Dienst der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform, wenn auf diese Arbeitsverhältnisse die KAVO, eine sonstige Regelung wesentlich gleichen Inhalts oder beamtenrechtliche Bestimmungen angewendet worden sind oder wenn der Mitarbeiter in einem Beamtenverhältnis gestanden hat. Unberücksichtigt bleiben Zeiten jeglicher Tätigkeit im Rahmen von Maßnahmen der Arbeitsbeschaffung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) sowie dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Hat der Mitarbeiter mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er vor Ablauf der Fristen des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nrn. 1 oder 2 EFZG infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, findet Unterabsatz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass sich die Fristen nach dem Beginn der erneuten Arbeitsunfähigkeit richten. Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Mitarbeiter nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Dienstgeber dies verlangt hat.

(4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Mitarbeiter eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Mitarbeiter finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Mitarbeiter gehen insoweit auf den Dienstgeber über. Der Dienstgeber kann von der

Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.“

29. § 30a wird aufgehoben.

30. § 34 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 34 Sterbegeld

(1) Beim Tode eines Mitarbeiters, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 38 beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 48 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 5 geruht hat, erhalten

- a) der überlebende Ehegatte,
- b) die leiblichen Abkömmlinge,
- c) die von ihm als Kind angenommenen Kinder

Sterbegeld.

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Mitarbeiters mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist,

b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate das Entgelt (§ 23) des Verstorbenen gewährt. Hat der Mitarbeiter zur Zeit seines Todes wegen Ablaufs der Bezugsfristen keine Krankenbezüge (§ 30 bzw. § 60I) mehr erhalten oder hat die Mitarbeiterin zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen, wird als Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für zwei weitere Monate die Vergütung (§ 23) des Verstorbenen gewährt. Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

(4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(5) Die Zahlung an einen der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen. Sind Berechtigte nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Vergütungen für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(6) Wer den Tod des Mitarbeiters vorsätzlich herbeiführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten. Dies gilt nicht, wenn die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder die Ruhegeldeinrichtung einen Arbeitnehmerbeitrag vorsieht.“

31. § 36 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„Der Mitarbeiter hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts nach §§ 23, 23a.“

b) Absatz 2 wird unter der Aufrechterhaltung der Nummerierung gestrichen.

c) In Absatz 4 Satz 1 werden die Worte „im Sinne des § 19 Abs. 2 Buchstabe a“ ersetzt durch die Worte „im Sinne des § 1a Abs. 2“.

d) In Absatz 6 Satz 3 wird das Semikolon durch einen Punkt ersetzt und der zweite Halbsatz aufgehoben.

e) In Absatz 6 Satz 7 wird der Klammerzusatz wie folgt neu gefasst „(§ 3 Abs. 1 Satz 3 bzw. § 60I Abs. 1 Unterabs. 2)“.

f) In Absatz 9 werden die Worte „die Urlaubsvergütung“ durch die Worte „das Entgelt nach §§ 23, 23a“ ersetzt.

32. § 37 Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„(1) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.“

33. An § 37 wird eine neuer § 37a folgenden Wortlauts angefügt:

„§ 37a Zusatzurlaub

(1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschicht nach § 14a Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 14a Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 14b Abs. 5 Satz 1 oder § 14b Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten

a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und

b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 1 bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 30 unerschädlich.

(3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(4) Zusatzurlaub nach dieser Ordnung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme des § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei Mitarbei-

tern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist dabei das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(5) Im Übrigen gelten die §§ 36 und 37 entsprechend.“

34. § 38 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 38 Sonderurlaub

Der Mitarbeiter kann Sonderurlaub unter Verzicht auf die Bezüge beantragen. Sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten,

– hat er Anspruch auf Sonderurlaub, wenn er ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen betreut oder pflegt;

– kann ihm bei Vorliegen eines sonstigen wichtigen Grundes Sonderurlaub gewährt werden.

Die Gewährung und Durchführung des Sonderurlaubs erfolgen nach Maßgabe der Anlage 19.“

35. § 40 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Worte „der Vergütung (§ 23)“ durch die Worte „nach §§ 23, 23a“ ersetzt.

bb) In Satz 3 wird die Zahl „5“ durch die Zahl „6“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Worte „der Vergütung (§ 23)“ durch die Worte „nach §§ 23, 23a“ ersetzt.

bb) In Satz 4 werden die Worte „der Vergütung (§ 23)“ durch die Worte „nach §§ 23, 23a“ ersetzt.

c) In Absatz 3 werden die Worte „der Vergütung (§ 23)“ durch die Worte „nach §§ 23, 23a“ ersetzt.

d) In Absatz 4 Satz 1 werden die Worte „der Vergütung (§ 23)“ durch die Worte „nach §§ 23, 23a“ ersetzt.

36. In § 40a Abs. 1 Satz 5 werden die Worte „§§ 14 und 15“ durch die Worte „§§ 14 und 14b“ ersetzt.

37. § 41 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 41 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 18)

bis zu einem Jahr	1 Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres, im Erziehungsdienst auch zum Schluss des Monats Juli.

(2) Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber

nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Der Ausschluss einer ordentlichen Kündigung gilt nicht für den Fall eines groben äußeren Verstoßes gegen kirchliche Grundsätze, hierzu gehört auch der Kirchenaustritt.

(3) Ist der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf seinen eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gelten vor dem Ausscheiden liegende Zeiten nicht als Beschäftigungszeit im Sinne von Absatz 2 Satz 1. Dies gilt nicht

1. wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder

2. wenn die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.“

38. In § 43 Abs. 1 wird die Zahl „3“ durch die Zahl „2“ ersetzt.

39. § 57 erhält einen Absatz 3 folgenden Wortlauts:

„(3) Der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungszeiten innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Aufforderung durch den Dienstgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgerecht erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem vom Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlussfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlussfrist zu stellenden Antrag angemessen zu verlängern.“

40. § 60b wird wie folgt neu gefasst:

„§ 60b Beschluss der Regional-KODA vom 30. Juni 2014 zur Eingruppierung im liturgischen Dienst (Fallgruppen 3.1 und 3.2)“

Für Mitarbeiter im liturgischen Dienst (Fallgruppen 3.1 und 3.2), die spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2014 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen dieser Ordnung zur Eingruppierung, die auf dem Beschluss der Regional-KODA vom 30. Juni 2014 beruhen, nur, wenn sie dies bis 30. November 2014 schriftlich beantragen. Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2014 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht.“

41. § 60c wird wie folgt neu gefasst:

„§ 60c Besitzstandsregelung zum Beschluss der Regional-KODA vom 30. Juni 2014 zu § 30“

Für Mitarbeiter, die am 31. Juli 2014 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. August 2014 zu demselben Dienstgeber fortbestanden hat, und für die aufgrund der – durch KODA-Beschluss vom 30. Juni 2014 erfolgten – Neufassung des § 30 eine Änderung des entsprechenden Versicherungsvertrages erforderlich wäre, gilt auf Antrag des Mitarbeiters § 30 in der bis zum 31. Juli 2014 geltenden Fassung* für die Dauer des Arbeitsverhältnisses weiter. Der Dienstgeber ist verpflichtet,

den Mitarbeiter über die Möglichkeit der Beantragung schriftlich zu informieren.

* § 30 in der bis zum 31. Juli 2014 geltenden Fassung lautet wie folgt:

„§ 30 Krankenbezüge“

(1) Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 11.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopfersversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

(2) Der Mitarbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge. Als Krankenbezüge werden die Vergütung (§ 23) und die Zuschläge gemäß der Anlage 21 gezahlt, die der Mitarbeiter ohne die Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte.

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 wird nicht dadurch berührt, dass der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das Gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Dienstgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in Unterabsatz 1 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 2 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. Dies gilt nicht:

a) wenn der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,

b) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

Für Tage, für die dem Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Bestimmungen vor Ablauf der nach Absatz 4 Unterabsatz 1 maßgebenden Zeit kein Krankengeld oder eine sonstige Leistung i. S. des Unterabsatz 1 S. 1 zusteht, er-

hält er Krankenbezüge i. S. des Absatzes 2 Unterabsatz 1 S. 2.

(4) Der Krankengeldzuschuss wird nach einer Dienstzeit nach § 19 Absatz 2 Buchstabe a

– von mehr als einem Jahr bis zum Ende der 13. Woche,

– von mehr als drei Jahren bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. § 19 Abs. 3 gilt entsprechend.

Vollendet der Mitarbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit, wird der Krankengeldzuschuss so gezahlt, wie wenn der Mitarbeiter die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

(5) Hat der Mitarbeiter nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge nach Absatz 2 Unterabsatz 1 und Krankengeldzuschuss nach Absatz 4 insgesamt nur für die nach Absatz 4 Unterabsatz 1 maßgebende Zeit gezahlt. Auf die vier Wochen wird ein Erholungsurlaub (einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs) angerechnet, den der Mitarbeiter nach Arbeitsaufnahme angetreten hat, weil dies im Urlaubsplan vorgesehen war oder der Dienstgeber dies verlangt hat.

(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Dienstgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Dienstgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Hat der Mitarbeiter in einem Fall des Unterabsatzes 1 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

(7) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Dienstgeber oder ein anderer Dienstgeber, der diese Ordnung oder eine andere Ordnung wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. Die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Dienstgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Nettovergütung und den von dem Sozialversicherungsträger an den Mitarbeiter gezahlten Nettobarleistungen gezahlt.

(9) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Mitarbeiter, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Mitarbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

(10) Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(11) Für Mitarbeiter, die am 30.9.1998 arbeitsunfähig i. S. dieser Vorschrift sind und deren Arbeitsunfähigkeit am 1.10.1998 andauert, gilt für die Dauer dieser Arbeitsunfähigkeit das vor dem 1.10.1998 geltende Recht fort.“

42. § 60f Absatz 1 wird unter Aufrechterhaltung der Nummerierung aufgehoben.

43. § 60l wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Satz 2 werden in der Klammer an die Zahl 19 folgende Worte angefügt:

„in der bis zum 31. Juli 2014 gültigen Fassung*“.

b) Absatz 2 Satz 2 erhält eine Fußnote folgenden Wortlauts:

„§ 19 KAVO in der bis zum 31. Juli 2014 gültigen Fassung lautete:

„§ 19 Dienstzeit

(1) *Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit (§ 18) sowie die nach Abs. 2 bis 5 anzurechnenden Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind. Unberücksichtigt bleiben Zeiten jeglicher Tätigkeit im Rahmen von Maßnahmen der Arbeitsbeschaffung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) sowie dem Bundessozialhilfegesetz.

(2) Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des 18. Lebensjahres verbrachten Tätigkeit:

a) im Dienst der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform,

b) im Dienst der evangelischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform,

c) im Dienst eines sonstigen öffentlich-rechtlichen Dienstgebers,

wenn auf diese Arbeitsverhältnisse die KAVO, die VOnA oder die KAVO-TM, eine sonstige Regelung wesentlich gleichen Inhalts oder beamtenrechtliche Bestimmungen angewendet worden sind oder wenn der Mitar-

beiter in einem Beamtenverhältnis gestanden hat. Abs. 1 Satz 2 bleibt unberührt.

(3) Die im Abs. 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grund beendet worden ist. Dies gilt nicht,

a) wenn der Mitarbeiter im Anschluss an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle oder Einrichtung desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen Arbeitgeber im Sinne des Abs. 2 übergetreten ist oder

b) wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder

c) wenn die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.

(4) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(5) Anzurechnen sind ferner

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

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

*Siehe § 60h.““

44. § 60w wird wie folgt neu gefasst:

„§ 60w Beschlüsse der Regional-KODA vom 30. Juni 2014

Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2014 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen dieser Ordnung, die auf den Beschlüssen der Regional-KODA vom 30. Juni 2014 beruhen, nur, wenn sie dies bis 30. November 2014 schriftlich beantragen. Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2014 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht.“

45. Die Anlage 1 Teil III wird wie folgt geändert:

a) An die Erläuterung 28) wird eine Erläuterung 28a) folgenden Wortlauts angefügt:

- „28a) Besondere liturgische Aufgaben sind z. B.
- die Betreuung von regelmäßigen Pontifikalgottesdiensten
 - die Betreuung von hochwertigen, sakralen und historischen Kunstgegenständen an bistumsweit herausgehobenen Kirchen
 - das Abhalten von Führungen“

b) An die Erläuterung 43) wird eine Erläuterung 44) folgenden Wortlauts angefügt:

„44) Eignung durch C-Examen in katholischer Kirchenmusik“

c) An die Erläuterung 44) wird eine Erläuterung 45) folgenden Wortlauts angefügt:

„45) Eignung durch B-Examen oder Bachelor-Abschluss in katholischer Kirchenmusik“

d) An die Erläuterung 45) wird eine Erläuterung 46) folgenden Wortlauts angefügt:

„46) Eignung durch A-Examen, Diplom oder Master-Abschluss in katholischer Kirchenmusik“

e) An die Erläuterung 46) wird eine Erläuterung 47) folgenden Wortlauts angefügt:

„47) Unter ‚Ausbildungsaufgaben‘ ist in der Regel die Aus- und Weiterbildung von Kirchenmusikern im Sinne der EG 3 (Fallgruppe 3.2.1) und EG 5 (Fallgruppe 3.2.1) zu verstehen.“

46. Die Anlage 2 wird unter Aufrechterhaltung ihrer Nummerierung aufgehoben.

47. Die Anlage 3 wird unter Aufrechterhaltung ihrer Nummerierung aufgehoben.

48. In Anlage 4 werden an den § 1c die §§ 1d und 1e mit folgenden Wortlauten angefügt:

„§ 1d Einmalige Pauschalzahlung 2014

(1) Für das Jahr 2014 erhalten Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2013 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach den §§ 20, 21, 60v in Verbindung mit § 11 Abs. 5 der Anlage 27 und Anlage 5b eingruppiert waren und deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. Dezember 2013 begonnen hat, eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 360 Euro, fällig mit dem Entgelt für den Monat Oktober 2014, sofern sie für mindestens einen Tag im Jahr 2014 bis zum 31. Oktober 2014 Anspruch auf Entgelt haben und das Arbeitsverhältnis im Oktober 2014 noch besteht.

(1a) Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 23a genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 30 Abs. 2), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG bzw. § 24i SGB V.

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

(3) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 31. Dezember 2013 in den Fällen des Absatzes 1.

(4) Keine Pauschalzahlung erhalten Mitarbeiter, auf die am 31. Dezember 2013 die Anlage 29 Anwendung gefunden hat.

(5) Die einmalige Pauschalzahlung steht anspruchsberechtigten Mitarbeitern im Kalenderjahr 2014 nur einmal zu.

(6) Die einmalige Pauschalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 1e Einmalige Pauschalzahlung 2015

(1) Wenn spätestens mit Wirkung ab 1. Januar 2015 keine neue Entgeltordnung zu dieser Ordnung in Kraft getreten ist, erhalten für das Jahr 2015 Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2014 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach den §§ 20, 21 und 60v in Verbindung mit § 11 Abs. 5 Anlage 27 und Anlage 5b eingruppiert waren und deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. Dezember 2014 begonnen hat, eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 360 Euro, fällig mit dem Entgelt für den Monat Oktober 2015, sofern sie mindestens einen Tag im Jahr 2015 bis zum 31. Oktober 2015 Anspruch auf Entgelt haben und das Arbeitsverhältnis im Oktober 2015 noch besteht.

(1a) Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 23a genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 30 Abs. 2), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversi-

cherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG bzw. § 24i SGB V.

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

(3) Teilzeitbeschäftigte erhalten in den Fällen des Absatzes 1 die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 31. Dezember 2014.

(4) Keine Pauschalzahlung erhalten Mitarbeiter, auf die am 31. Dezember 2014 die Anlage 29 Anwendung gefunden hat.

(5) Die einmalige Pauschalzahlung steht anspruchsberechtigten Mitarbeitern im Kalenderjahr 2015 nur einmal zu.

(6) Die einmalige Pauschalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.“

49. Anlage 5 wird wie folgt neu gefasst:

„Entgelttabelle (§ 23 KAVO)

gültig vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.081,78	4.528,73	4.695,13	5.289,44	5.741,12	6.038,28
14	3.696,66	4.100,79	4.338,52	4.695,13	5.241,91	5.539,05
13	3.407,83	3.779,87	3.981,95	4.374,16	4.920,95	5.146,81
12	3.055,83	3.387,62	3.863,07	4.279,10	4.813,99	5.051,72
11	2.951,96	3.268,78	3.506,48	3.863,07	4.380,13	4.617,86
10	2.848,09	3.149,88	3.387,62	3.625,36	4.077,03	4.184,00
9	2.526,14	2.790,39	2.928,89	3.304,40	3.601,58	3.839,29
8	2.370,34	2.617,29	2.732,71	2.836,57	2.951,96	3.024,67
7	2.224,95	2.455,73	2.605,75	2.721,17	2.807,71	2.888,50
6	2.183,38	2.409,57	2.524,97	2.634,61	2.709,63	2.784,64
5	2.095,67	2.311,49	2.421,12	2.530,75	2.611,53	2.669,24
4	1.996,43	2.201,86	2.340,33	2.421,12	2.501,90	2.549,20
3	1.965,29	2.167,22	2.224,95	2.317,26	2.386,51	2.449,97
2	1.819,86	2.005,66	2.063,37	2.121,08	2.247,99	2.380,73
1	–	1.631,78	1.659,47	1.694,10	1.726,39	1.809,48

gültig ab 1. März 2015 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.179,74	4.637,42	4.807,81	5.416,39	5.878,91	6.183,20
14	3.785,38	4.199,21	4.442,64	4.807,81	5.367,72	5.671,99
13	3.489,62	3.870,59	4.077,52	4.479,14	5.039,05	5.270,33
12	3.129,17	3.468,92	3.955,78	4.381,80	4.929,53	5.172,96
11	3.022,81	3.347,23	3.590,64	3.955,78	4.485,25	4.728,69
10	2.916,44	3.225,48	3.468,92	3.712,37	4.174,88	4.284,42
9	2.586,77	2.857,36	2.999,18	3.383,71	3.688,02	3.931,43
8	2.427,23	2.680,10	2.798,30	2.904,65	3.022,81	3.097,26

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
7	2.278,35	2.514,67	2.668,29	2.786,48	2.875,10	2.957,82
6	2.235,78	2.467,40	2.585,57	2.697,84	2.774,66	2.851,47
5	2.145,97	2.366,97	2.479,23	2.591,49	2.674,21	2.733,30
4	2.044,34	2.254,70	2.396,50	2.479,23	2.561,95	2.610,38
3	2.012,46	2.219,23	2.278,35	2.372,87	2.443,79	2.508,77
2	1.863,54	2.053,80	2.112,89	2.171,99	2.301,94	2.437,87
1	–	1.670,94	1.699,30	1.734,76	1.767,82	1.852,91“

50. Die Anlage 5b wird wie folgt geändert:

a) Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 3.1.1, wird wie folgt neu gefasst:

„Mitarbeiter der Entgeltgruppe 3 – Fallgruppen 3.1.1, 3.1.2 oder 3.1.4 – mit abgeschlossener Berufs- oder Fachausbildung²⁸⁾“

b) Im Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 3.1.2, wird die Hochzahl 33) durch die Hochzahl 44) ersetzt.

c) Das bisherige Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6, Fallgruppe 3.1.1, wird zum Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6, Fallgruppe 3.1.4 mit der Maßgabe, dass die Hochzahl 34) durch die Hochzahl 45) ersetzt wird.

d) Das neue Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6, Fallgruppe 3.1.1, erhält folgenden Wortlaut:

„Mitarbeiter, die sich aus der EG 5 – Fallgruppe 3.1.1 – dadurch herausheben, dass sie besondere liturgische Aufgaben wahrnehmen^{28)28a)}“

e) An das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6, Fallgruppe 3.1.1, wird ein Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6, Fallgruppe 3.1.2, folgenden Wortlauts angefügt:

„Mitarbeiter, die sich aus der EG 5 – Fallgruppen 3.1.1 oder 3.1.2 – dadurch herausheben, dass ihnen die ständige Verantwortung für mindestens drei zu betreuende Gottesdienststandorte übertragen ist, an denen regelmäßig Gottesdienste stattfinden²⁸⁾“

f) An das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6, Fallgruppe 3.1.2, wird ein Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6, Fallgruppe 3.1.3, folgenden Wortlauts angefügt:

„Mitarbeiter, die sich aus der EG 5 – Fallgruppen 3.1.1 oder 3.1.2 – dadurch herausheben, dass ihnen die Anleitung und/oder Einsatzplanung für eine Gruppe aus mindestens

– fünf ehrenamtlichen und/oder angestellten Küstern
oder
– drei angestellten Küstern mit zusammen mindestens 75 % Beschäftigungsumfang eines Vollzeitbeschäftigten übertragen ist²⁸⁾“

g) Es wird ein Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 7, Fallgruppe 3.1.1, mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Mitarbeiter, die sich aus der EG 5 – Fallgruppen 3.1.1 oder 3.1.2 – dadurch herausheben, dass ihnen die ständige Verantwortung für mindestens fünf zu betreuende Gottesdienststandorte übertragen ist, an denen regelmäßig Gottesdienste stattfinden²⁸⁾“

h) An das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 7, Fallgruppe 3.1.1, wird ein Tätigkeitsmerkmal der Entgelt-

gruppe 7, Fallgruppe 3.1.2, folgenden Wortlauts angefügt:

„Mitarbeiter, die sich aus der EG 5 – Fallgruppen 3.1.1 oder 3.1.2 – dadurch herausheben, dass ihnen die Anleitung und/oder Einsatzplanung für eine Gruppe aus mindestens

– acht ehrenamtlichen und/oder angestellten Küstern
oder
– fünf angestellten Küstern mit zusammen mindestens 125 % Beschäftigungsumfang eines Vollzeitbeschäftigten übertragen ist²⁸⁾“

i) Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 8, Fallgruppe 3.1.1, wird wie folgt geändert:

aa) Die Hochzahl 34) wird ersetzt durch die Hochzahl 46).

bb) Die Hochzahl 37) wird aufgehoben.

j) Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6, Fallgruppe 3.2.1, wird aufgehoben.

k) Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 8, Fallgruppe 3.2.1, wird aufgehoben.

l) Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 3.2.1, wird aufgehoben.

m) Es wird ein neues Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 3.2.1, mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten³¹⁾⁴⁵⁾“

n) Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 10, Fallgruppe 3.2.1, wird aufgehoben.

o) Es wird ein neues Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 10, Fallgruppe 3.2.1, mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten sowie Koordinations- oder Ausbildungsaufgaben innerhalb eines Bereichs³¹⁾³⁵⁾³⁶⁾⁴⁵⁾⁴⁷⁾“

p) Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 11, Fallgruppe 3.2.1, wird aufgehoben.

q) Es wird ein neues Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 11, Fallgruppe 3.2.1, mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten sowie Koordinations- und Ausbildungsaufgaben innerhalb eines Bereichs³¹⁾³⁵⁾³⁶⁾⁴⁵⁾⁴⁷⁾“

r) Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 11, Fallgruppe 3.2.2, wird aufgehoben.

s) Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 12, Fallgruppe 3.2.1, wird aufgehoben.

t) Es wird ein neues Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 13, Fallgruppe 3.2.1, mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten sowie Koordinations- und Ausbildungsaufgaben, deren Bedeutung über den Bereich hinausgeht³¹⁾³⁵⁾³⁶⁾⁴⁶⁾⁴⁷⁾“

u) Es wird ein neues Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 13, Fallgruppe 3.2.2, mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten an bistumsweit herausgehobenen Kirchen³¹⁾⁴⁶⁾“

v) Es wird ein neues Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 14, Fallgruppe 3.2.1, mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten und ergänzenden Diözesanaufgaben (Regional-Kantoren)³¹⁾⁴⁶⁾“

51. Anlage 8 wird wie folgt neu gefasst:

„Tabelle für Zulagen gemäß § 22 Abs. 2 Satz 2 KAVO

Gültig vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 (in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
8	106,67	117,78	122,97	127,65	132,84	136,11
7	100,12	110,51	117,26	122,45	126,35	129,98
6	98,25	108,43	113,62	118,56	121,93	125,31
5	94,31	104,02	108,95	113,88	117,52	120,12
4	89,84	99,08	105,31	108,95	112,59	114,71
3	88,44	97,52	100,12	104,28	107,39	110,25
2	81,89	90,25	92,85	95,45	101,16	107,13
1		73,43	74,68	76,23	77,69	81,43“

52. In der Anlage 10 werden in § 1 Satz 1 Nr. 2 die Worte „im Sinne des § 19 Abs. 2 Buchstabe a KAVO“ durch die Worte „im Sinne des § 1a Abs. 2 KAVO“ ersetzt.

53. In der Anlage 11 werden in § 6 Abs. 2 Satz 3 die Worte „Abs. 2“ gestrichen.

54. In der Anlage 13 wird in § 1 Abs. 4 Satz 2 die Zahl „28“ ersetzt durch „29 Abs. 2“.

55. In Anlage 14 wird in § 2 Abs. 3 Satz 2 die Zahl „28“ durch die Worte „29 Abs. 2“ ersetzt.

56. In der Anlage 18 wird in § 1 Abs. 2 Satz 1 wie folgt neu gefasst:

„Der Arbeitsvertrag ist vor Arbeitsaufnahme schriftlich unter Verwendung eines Muster-Arbeitsvertrages der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn abzuschließen.“

57. Die Anlage 20 wird wie folgt geändert:

a) Die Nr. 3 wird unter Aufrechterhaltung der Nummerierung aufgehoben.

b) Die Nr. 6 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„Die Bestimmungen der §§ 14 ff. KAVO finden – mit Ausnahme von § 14b Abs. 1 Satz 2 Buchstaben b bis f und den Absätzen 3 und 4 KAVO – Anwendung.“

bb) Satz 5 wird wie folgt neu gefasst:

„Ergänzende diözesane Regelungen bleiben unberührt.“

cc) An Satz 5 werden die Sätze 6 und 7 folgenden Wortlauts angefügt:

„Mitarbeitern, die mit der Seelsorge im Krankenhaus, Hospiz oder Altenheim beauftragt sind und dabei in einen Dienstplan oder in ein Zeiterfassungssystem des Trägers mit Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst eingebunden sind, wird für geleistete Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst der einrichtungsübliche Zeitausgleich gewährt. Die dienstplanmäßige Einbindung und Zeiterfassung setzen die Genehmigung des Generalvikariats voraus.“

58. Die Anlage 21 wird wie folgt neu gefasst:

„Stundenentgelt/Zeitzuschläge

§ 1 Stundenentgelt

Das Stundenentgelt beträgt (in Euro):

Gültig vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	–	30,70	34,03	37,19	39,29	39,78
15	24,07	26,71	27,69	31,19	33,86	35,61
14	21,80	24,18	25,59	27,69	30,91	32,67
13	20,10	22,29	23,48	25,80	29,02	30,35
12	18,02	19,98	22,78	25,24	28,39	29,79
11	17,41	19,28	20,68	22,78	25,83	27,23

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
10	16,80	18,58	19,98	21,38	24,04	24,67
9	14,90	16,46	17,27	19,49	21,24	22,64
8	13,98	15,43	16,12	16,73	17,41	17,84
7	13,12	14,48	15,37	16,05	16,56	17,03
6	12,88	14,21	14,89	15,54	15,98	16,42
5	12,36	13,63	14,28	14,92	15,40	15,74
4	11,77	12,98	13,80	14,28	14,75	15,03
3	11,59	12,78	13,12	13,67	14,07	14,45
2	10,73	11,83	12,17	12,51	13,26	14,04
1	–	9,62	9,79	9,99	10,18	10,67

§ 2 Zeitzuschläge

Die Zeitzuschläge (§ 14b KAVO) betragen (in Euro):

Gültig vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015

EG	Entgelt Stufe 3 100 %	Überstunden		Nacht- arbeit 20 %	Sonntags- arbeit 25 %	Feiertagsarbeit		24./31.12. je ab 6 Uhr 35 %	Samstags** 13-21 Uhr 20 %
		EG 1-9 30 %	EG10-15 15 %			ohne FA* 135 %	mit FA* 35 %		
15Ü	34,03		5,10	6,81	8,51	45,94	11,91	11,91	6,81
15	27,69		4,15	5,54	6,92	37,38	9,69	9,69	5,54
14	25,59		3,84	5,12	6,40	34,55	8,96	8,96	5,12
13	23,48		3,52	4,70	5,87	31,70	8,22	8,22	4,70
12	22,78		3,42	4,56	5,70	30,75	7,97	7,97	4,56
11	20,68		3,10	4,14	5,17	27,92	7,24	7,24	4,14
10	19,98		3,00	4,00	5,00	26,97	6,99	6,99	4,00
9	17,27	5,18		3,45	4,32	23,31	6,04	6,04	3,45
8	16,12	4,84		3,22	4,03	21,76	5,64	5,64	3,22
7	15,37	4,61		3,07	3,84	20,75	5,38	5,38	3,07
6	14,89	4,47		2,98	3,72	20,10	5,21	5,21	2,98
5	14,28	4,28		2,86	3,57	19,28	5,00	5,00	2,86
4	13,80	4,14		2,76	3,45	18,63	4,83	4,83	2,76
3	13,12	3,94		2,62	3,28	17,71	4,59	4,59	2,62
2	12,17	3,65		2,43	3,04	16,43	4,26	4,26	2,43
1	9,79	2,94		1,96	2,45	13,22	3,43	3,43	1,96

* FA = Freizeitausgleich

** Soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- und Schichtarbeit anfällt.“

59. In der Anlage 22 erhält § 1 eine Fußnote folgenden Wortlauts:

„Für die Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen, am 31. Juli 2014 schon und am 1. August 2014 noch bestanden haben, gelten die Änderungen der KAVO, die auf den Beschlüssen der Regional-KODA vom 30. Juni 2014 beruhen, nicht. Dies gilt nicht für die allgemeinen Tariferhöhungen.“

60. Die Anlage 22a wird wie folgt geändert:

a) § 7 wird wie folgt geändert:

aa) In Absatz 1 Satz 1 wird die Zahl „28“ ersetzt durch „29 Abs. 2“.

bb) Die Fußnote zu Absatz 2 Satz 2 wie folgt neu gefasst:

„Das Wertguthaben erhöht sich am 1. März 2014 um 3,3 % und am 1. März 2015 um weitere 2,4 %.“

cc) In Absatz 5 Satz 1 werden die Worte „§ 30 Abs. 2 Satz 1 KAVO“ ersetzt durch die Worte „§ 30 Abs. 1 Satz 1 KAVO“.

dd) In Absatz 5 Satz 2 wird der Klammerzusatz wie folgt neu gefasst: „(§ 30 Abs. 2 bis 4 KAVO)“.

b) In § 10 wird der Klammerzusatz wie folgt neu gefasst:

„(§ 30 Abs. 1 Satz 1 KAVO)“.

61. Die Anlage 23 wird wie folgt geändert:

a) § 5 wird wie folgt geändert:

aa) In Absatz 2 Satz 2 wird die Zahl „2“ durch die Zahl „1“ ersetzt.

bb) Absatz 2 erhält neue Sätze 5 und 6 folgenden Wortlauts:

„Ist der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf seinen eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gelten vor dem Ausscheiden liegende Zeiten nicht als Beschäftigungszeit im Sinne von Satz 3. Dies gilt nicht

1. wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder

2. wenn die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.“

b) § 6 wird wie folgt geändert:

aa) In Absatz 2 Satz 2 Spiegelstrich 1 werden die Worte „Abs. 2“ gestrichen.

bb) In Absatz 3 Satz 1 wird die Zahl „2“ durch die Zahl „1“ und die Zahl „3“ durch die Zahl „2“ ersetzt.

cc) In Absatz 6 Satz 2 werden die Worte „Urlaubsvergütung nach § 36 Abs. 2“ ersetzt durch die Worte „Urlaubsentgelt nach §§ 23, 23a“.

dd) In Absatz 6 Satz 3 wird die Zahl „2“ durch die Zahl „3“ ersetzt.

62. In Anlage 25 wird in § 4 Abs. 1 die Zahl „15“ durch die Worte „§ 14a Abs. 7 i.V.m. § 14b Abs. 1 Buchstabe a“ ersetzt.

63. Die Anlage 27 wird wie folgt geändert:

a) § 5 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Datum „28. Februar 2014“ durch das Datum „29. Februar 2016“ ersetzt.

bb) In Satz 2 wird das Datum „28. Februar 2014“ durch das Datum „29. Februar 2016“ ersetzt.

cc) In Satz 5 wird das Datum „1. März 2014“ durch das Datum „1. März 2016“ und das Datum „28. Februar 2014“ durch das Datum „29. Februar 2016“ ersetzt.

b) § 6 wird wie folgt geändert:

f) In § 13 wird die Tabelle wie folgt neu gefasst:

	„Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Gültig ab 1. März 2014	5.206,24	5.770,84	6.305,73	6.662,34	6.745,53
Gültig ab 1. März 2015	5.331,19	5.909,34	6.457,07	6.822,24	6.907,42“

64. In der Anlage 28 werden in § 1 Satz 5 die Worte „§ 28 KAVO“ ersetzt durch die Worte „§ 29 Abs. 2 KAVO“.

65. Die Anlage 29 wird wie folgt geändert:

b) § 4 wird wie folgt geändert:

aa) Die Tabelle in Absatz 8 Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

	„Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Gültig ab 1. März 2014	2.857,96	3.075,71	3.355,66	3.579,96	3.860,33	4.000,52
Gültig ab 1. März 2015	2.926,55	3.149,53	3.436,20	3.665,88	3.952,98	4.096,53“

bb) Die Tabelle in Absatz 9 Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„Gültig ab 1. März 2014	3.639,26	4.037,39	4.284,13
Gültig ab 1. März 2015	3.726,60	4.134,29	4.386,95“

c) In § 5 Absatz 4 Satz 1 werden die Worte „§ 28 Abs. 1 Satz 1“ durch die Worte „§ 29 Abs. 2“ ersetzt.

d) Anhang 1 wird wie folgt geändert:

aa) Die Fußnote zum Eingruppierungsmerkmal der Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 7 (Satz 2) erhält neue Sätze 6 und 7 mit folgenden Wortlauten:

aa) In Absatz 2a Satz 1 wird das Datum „28. Februar 2014“ durch das Datum „29. Februar 2016“ ersetzt.

bb) In Absatz 3 Buchstabe b Satz 1 und Buchstabe c Satz 1 wird jeweils das Datum „28. Februar 2014“ durch das Datum „29. Februar 2016“ ersetzt.

cc) In Absatz 3a wird das Datum „1. März 2014“ durch das Datum „1. März 2016“ sowie das Datum „28. Februar 2014“ durch das Datum „29. Februar 2016“ ersetzt.

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

„Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 1. März 2014 um 3,0 %. Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 1. März 2015 um weitere 2,4 %.“

c) In § 8 Absatz 2 Satz 1 werden die Worte „§ 28 KAVO“ durch die Worte „§ 29 Abs. 2 KAVO“ ersetzt.

d) In § 8 wird die Fußnote zu Absatz 2 wie folgt neu gefasst:

„Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 1. März 2014 um 3,0 %. Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 1. März 2015 um weitere 2,4 %.“

e) In § 9 Absatz 3 Satz 1 werden die Worte „§ 28 KAVO“ durch die Worte „§ 29 Abs. 2 KAVO“ ersetzt.

a) In § 1 Absatz 4 Satz 5 wird der Klammerzusatz „(§ 19 Absatz 2 KAVO)“ ersetzt durch den Klammerzusatz „(§ 1a Abs. 1 KAVO)“.

e) Anhang 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Die Zulage erhöht sich ab 1. März 2014 um 3,0 v. H. Die Zulage erhöht sich ab 1. März 2015 um weitere 2,4 v. H.“

bb) In Satz 3 der Erläuterung Nr. 9 werden nach der ersten Klammer und vor dem Wort „Qualitätsverbesserungen“ die Worte „z. B.“ eingefügt.

„Anhang 2 zur Anlage 29 KAVO (Entgelttabelle)

Gültig vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.364,50	3.476,63	3.925,25	4.261,69	4.766,37	5.074,78
S 17	3.029,84	3.336,45	3.700,94	3.925,25	4.373,83	4.637,39
S 16	2.953,63	3.263,56	3.510,28	3.813,09	4.149,53	4.351,41

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 15	2.844,74	3.140,18	3.364,50	3.622,44	4.037,39	4.216,82
S 14	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	4.009,35
S 13	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	3.953,26
S 12	2.703,20	2.975,41	3.241,13	3.476,63	3.768,21	3.891,58
S 11	2.594,32	2.920,97	3.062,51	3.420,57	3.700,94	3.869,16
S 10	2.528,98	2.790,30	2.920,97	3.308,42	3.622,44	3.880,37
S 9	2.518,09	2.703,20	2.866,52	3.168,23	3.420,57	3.661,69
S 8	2.420,09	2.594,32	2.812,08	3.123,37	3.414,95	3.644,85
S 7	2.349,32	2.567,09	2.741,32	2.915,52	3.046,19	3.241,13
S 6	2.311,21	2.528,98	2.703,20	2.877,40	3.035,28	3.211,97
S 5	2.311,21	2.528,98	2.692,31	2.779,41	2.899,19	3.106,55
S 4	2.104,34	2.376,54	2.518,09	2.637,87	2.714,08	2.812,08
S 3	1.995,46	2.224,12	2.376,54	2.528,98	2.572,54	2.616,10
S 2	1.913,79	2.017,24	2.093,45	2.180,56	2.267,66	2.354,78

Gültig ab 1. März 2015 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.445,25	3.560,07	4.019,46	4.363,97	4.880,76	5.196,57
S 17	3.102,56	3.416,52	3.789,76	4.019,46	4.478,80	4.748,69
S 16	3.024,52	3.341,89	3.594,53	3.904,60	4.249,12	4.455,84
S 15	2.913,01	3.215,54	3.445,25	3.709,38	4.134,29	4.318,02
S 14	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	4.105,57
S 13	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	4.048,14
S 12	2.768,08	3.046,82	3.318,92	3.560,07	3.858,65	3.984,98
S 11	2.656,58	2.991,07	3.136,01	3.502,66	3.789,76	3.962,02
S 10	2.589,68	2.857,27	2.991,07	3.387,82	3.709,38	3.973,50
S 9	2.578,52	2.768,08	2.935,32	3.244,27	3.502,66	3.749,57
S 8	2.478,17	2.656,58	2.879,57	3.198,33	3.496,91	3.732,33
S 7	2.405,70	2.628,70	2.807,11	2.985,49	3.119,30	3.318,92
S 6	2.366,68	2.589,68	2.768,08	2.946,46	3.108,13	3.289,06
S 5	2.366,68	2.589,68	2.756,93	2.846,12	2.968,77	3.181,11
S 4	2.154,84	2.433,58	2.578,52	2.701,18	2.779,22	2.879,57
S 3	2.043,35	2.277,50	2.433,58	2.589,68	2.634,28	2.678,89
S 2	1.959,72	2.065,65	2.143,69	2.232,89	2.322,08	2.411,29“

f) Anhang 3 wird wie folgt neu gefasst:

„Anhang 3 zur Anlage 29 KAVO (Stundenentgelt)

Gültig vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 (in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	19,84	20,50	23,15	25,13	28,11	29,93
S 17	17,87	19,68	21,83	23,15	25,79	27,35
S 16Ü	–	–	21,46	23,81	25,26	–
S 16	17,42	19,25	20,70	22,49	24,47	25,66
S 15	16,78	18,52	19,84	21,36	23,81	24,87
S 14	16,58	17,87	19,51	20,83	22,49	23,64
S 13Ü	18,85	18,14	19,79	21,11	22,77	23,59
S 13	16,58	17,87	19,51	20,83	22,49	23,31
S 12	15,94	17,55	19,11	20,50	22,22	22,95
S 11	15,30	17,23	18,06	20,17	21,83	22,82
S 10	14,91	16,46	17,23	19,51	21,36	22,88
S 9	14,85	15,94	16,90	18,68	20,17	21,59
S 8	14,27	15,30	16,58	18,42	20,14	21,49
S 7	13,85	15,14	16,17	17,19	17,96	19,11
S 6	13,63	14,91	15,94	16,97	17,90	18,94
S 5	13,63	14,91	15,88	16,39	17,10	18,32
S 4	12,41	14,02	14,85	15,56	16,01	16,58

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 3	11,77	13,12	14,02	14,91	15,17	15,43
S 2	11,29	11,90	12,35	12,86	13,37	13,89“

g) Anhang 4 wird wie folgt neu gefasst:

„Anhang 4 zur Anlage 29 KAVO
(Tabelle für Zulagen gemäß § 22 Abs. 2 Satz 2 KAVO – in Euro)

Gültig vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 8	108,90	116,74	126,54	140,55	153,67	164,02
S 7	105,72	115,52	123,36	131,20	137,08	145,85
S 6	104,00	113,80	121,64	129,48	136,59	144,54
S 5	104,00	113,80	121,15	125,07	130,46	139,79
S 4	94,70	106,94	113,31	118,70	122,13	126,54
S 3	89,80	100,09	106,94	113,80	115,76	117,72
S 2	86,12	90,78	94,21	98,13	102,04	105,97“

h) An Anhang 4 wird ein neuer Anhang 5 folgenden Wortlauts angefügt:

„Anhang 5 zur Anlage 29 KAVO
(Tabelle für Zeitzuschläge gemäß § 14b KAVO – in Euro)

Gültig vom 1. März 2014 bis 28. Februar 2015

EG	Entgelt Stufe 3 100 %	Überstunden		Nacht- arbeit 20 %	Sonntags- arbeit 25 %	Feiertagsarbeit		24./31.12. je ab 6 Uhr 35 %	Samstags** 13-21 Uhr 20 %
		EG 1-9 30 %	EG10-15 15 %			ohne FA* 135 %	mit FA* 35 %		
S 18	23,15		3,47	4,63	5,79	31,25	8,10	8,10	4,63
S 17	21,83		3,27	4,37	5,46	29,47	7,64	7,64	4,37
S16Ü	21,46		3,22	4,29	5,37	28,97	7,51	7,51	4,29
S 16	20,70		3,11	4,14	5,18	27,95	7,25	7,25	4,14
S 15	19,84		2,98	3,97	4,96	26,78	6,94	6,94	3,97
S 14	19,51	5,85		3,90	4,88	26,34	6,83	6,83	3,90
S13Ü	19,79	5,94		3,96	4,95	26,72	6,93	6,93	3,96
S 13	19,51	5,85		3,90	4,88	26,34	6,83	6,83	3,90
S 12	19,11	5,73		3,82	4,78	25,80	6,69	6,69	3,82
S 11	18,06	5,42		3,61	4,52	24,38	6,32	6,32	3,61
S 10	17,23	5,17		3,45	4,31	23,26	6,03	6,03	3,45
S 9	16,90	5,07		3,38	4,23	22,82	5,92	5,92	3,38
S 8	16,58	4,97		3,32	4,15	22,38	5,80	5,80	3,32
S 7	16,17	4,85		3,23	4,04	21,83	5,66	5,66	3,23
S 6	15,94	4,78		3,19	3,99	21,52	5,58	5,58	3,19
S 5	15,88	4,76		3,18	3,97	21,44	5,56	5,56	3,18
S 4	14,85	4,46		2,97	3,71	20,05	5,20	5,20	2,97
S 3	14,02	4,21		2,80	3,51	18,93	4,91	4,91	2,80
S 2	12,35	3,71		2,47	3,09	16,67	4,32	4,32	2,47

* FA = Freizeitausgleich

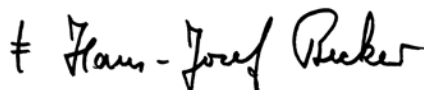
** Soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- und Schichtarbeit anfällt.“

II) Die vorstehenden Änderungen unter Ziffer I) Nummer 65 Buchstabe d) Doppelbuchstabe bb) treten rückwirkend zum 1. Januar 2010 in Kraft. Die vorstehenden Änderungen unter Ziffer I) Nummern 22), 32), 40), 42), 45) und 50) treten rückwirkend zum 1. Januar 2014 in Kraft. Die vorstehenden Änderungen unter Ziffer I) Nummern 25), 44), 48), 49), 51), 60) Buchstabe a) Doppelbuchstabe bb), 63) Buchstaben a), b), d) und f) und unter Nummer 65) Buchstaben b), d) Doppelbuchstabe aa), e), f) und g) treten rückwirkend zum 1. März 2014 in Kraft. Die vorste-

henden Änderungen unter Ziffer I) Nummer 6 treten am 1. September 2014 in Kraft. Die übrigen vorstehenden Änderungen unter Ziffer I) treten am 1. August 2014 in Kraft.

Paderborn, den 29.07.2014

Der Erzbischof von Paderborn

L.S. 

Erzbischof

Az.: 5/A 38-20.01.1/216

Nr. 101. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 30. Juni 2014 zur Änderung der Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 30. Juni 2014 beschlossen:

I) Die Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse vom 29.04.1991 (Kirchliches Amtsblatt 1991, Stück 5, Nr. 75.), zuletzt geändert am 17.09.2012 (Kirchliches Amtsblatt 2012, Stück 10, Nr. 113.) wird wie folgt geändert:

1. In § 13 Absatz 1 wird die Zahl „27“ durch die Zahl „28“ ersetzt.

2. In § 14 Absatz 2 werden die Sätze 2 und 3 wie folgt neu gefasst:

„Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet.“

3. Die Anlage 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„Entgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

- im ersten Ausbildungsjahr
 - ab dem 1. März 2014 833,26 Euro
 - ab dem 1. März 2015 853,26 Euro
- im zweiten Ausbildungsjahr
 - ab dem 1. März 2014 883,20 Euro
 - ab dem 1. März 2015 903,20 Euro
- im dritten Ausbildungsjahr
 - ab dem 1. März 2014 929,02 Euro
 - ab dem 1. März 2015 949,02 Euro
- im vierten Ausbildungsjahr
 - ab dem 1. März 2014 992,59 Euro
 - ab dem 1. März 2015 1.012,59 Euro.“

b) Absatz 3 wird wie folgt neu gefasst:

„(3) Auszubildende, die spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2014 aus dem Ausbildungsverhältnis ausgeschieden sind und nicht in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden sind, machen ihre Ansprüche, die auf den Beschlüssen der Regional-KODA vom 30. Juni 2014 beruhen, geltend, indem sie diese bis zum 30. November 2014 schriftlich beantragen. Für Auszubildende, die spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2014 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht, soweit nicht der Auszubildende im unmittelbaren Anschluss an sein Ausscheiden ein neues Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis eingegangen ist, für das diese Ordnung oder die KAVO NW gilt.“


II) Die vorstehenden Änderungen unter Ziffer I) Nummer 1 treten rückwirkend zum 1. Januar 2014 in Kraft. Die

vorstehenden Änderungen unter Ziffer I) Nummern 2 und 3 treten rückwirkend zum 1. März 2014 in Kraft.

Den vorstehenden Beschluss der Regional-KODA setze ich hiermit für das Erzbistum Paderborn in Kraft.

Paderborn, den 29.07.2014

Der Erzbischof von Paderborn

L. S. 

Erzbischof

Az.: 5/A 38-20.01.1/217

Nr. 102. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 30. Juni 2014 zur Änderung der Ordnung für Praktikanten

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 30. Juni 2014 beschlossen:

I) Die Ordnung für Praktikanten vom 10.04.1992 (Kirchliches Amtsblatt 1992, Stück 5, Nr. 61.), zuletzt geändert am 02.01.2014 (Kirchliches Amtsblatt 2014, Stück 1, Nr. 3.) wird wie folgt geändert:

1. In § 5 wird die Zahl „27“ durch die Zahl „28“ ersetzt.

2. Die Anlage 2 wird wie folgt geändert:

a) Nr. 1 wird wie folgt neu gefasst:

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

- Kinderpflegerinnen
 - ab 1. März 2014 1.359,07 Euro
 - ab 1. März 2015 1.379,07 Euro
- Erzieherinnen
 - ab 1. März 2014 1.413,13 Euro
 - ab 1. März 2015 1.433,13 Euro
- Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Religionspädagogen, Heilpädagogen mit Fachhochschulausbildung
 - ab 1. März 2014 1.627,05 Euro
 - ab 1. März 2015 1.647,05 Euro“

b) Nr. 4 wird wie folgt neu gefasst:

„4. Praktikanten, die spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2014 aus dem Praktikantenverhältnis ausgeschieden sind, machen ihre Ansprüche, die auf den Beschlüssen der Regional-KODA vom 30. Juni 2014 beruhen, geltend, indem sie diese bis zum 30. November 2014 schriftlich beantragen. Für Praktikanten, die spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2014 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht, soweit nicht der Praktikant im unmittelbaren Anschluss an sein Ausscheiden ein neues Praktikantenverhältnis, Berufsausbildungsverhältnis oder Arbeitsverhältnis eingegangen ist, für das diese Ordnung, die Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse oder die KAVO NW gilt.“

II) Die vorstehenden Änderungen unter Ziffer I) in der Nummer 1 treten rückwirkend zum 1. Januar 2014 in


Kraft. Die vorstehenden Änderungen unter Ziffer I) in der Nummer 2 treten rückwirkend zum 1. März 2014 in Kraft.

Den vorstehenden Beschluss der Regional-KODA setze ich hiermit für das Erzbistum Paderborn in Kraft.

Paderborn, den 29.07.2014

Der Erzbischof von Paderborn

L. S.



Erzbischof

Az.: 5/A 38-20.01.1/218

Nr. 103. Gesetz zur Änderung des Kirchlichen Schulgesetzes für das Erzbistum Paderborn (KSchGÄndG)

Artikel 1

Das Kirchliche Schulgesetz für das Erzbistum Paderborn vom 9. Juli 2010 (KA 2010, Stück 8, Nr. 92.) wird wie folgt geändert:

1) In § 24 werden folgende Änderungen vorgenommen:

a) Die Überschrift wird wie folgt neu gefasst:

„§ 24 Erzieherische Einwirkungen, Erziehungsmaßnahmen“

b) In den Absätzen 1, 4, 5, 8 und 10 des § 24 wird der Begriff „Ordnungsmaßnahme“ durch den Begriff „Erziehungsmaßnahme“ ersetzt

c) Nach § 24 Absatz 1 Satz 3 werden folgende Sätze hinzugefügt:

„Alle erzieherischen Einwirkungen und Erziehungsmaßnahmen müssen dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen. Die gleichzeitige Anwendung mehrerer erzieherischer Einwirkungen ist, soweit es sinnvoll erscheint, zulässig. Gleiches gilt für die Verbindung einer Erziehungsmaßnahme mit einer erzieherischen Einwirkung oder die Kombination zweier Erziehungsmaßnahmen.“

d) Nach § 24 Absatz 5 Satz 1 wird folgender Satz ergänzt:

„Eine Bindung an die Reihenfolge der Erziehungsmaßnahmen nach Absatz 5 a–e besteht nicht; Absatz 1 Satz 4 ist zu beachten.“

e) § 24 Absatz 5 Satz 3 und 4 werden gestrichen.

2) § 35 wird wie folgt geändert:

a) § 35 Absatz 1 und 2 erhalten folgenden Wortlaut:

„(1) Die Schulkonferenz hat einschließlich des Vorsitzenden bei Schulen bis zu 200 Schülern 6 Mitglieder, bis zu 500 Schülern 12 Mitglieder, mehr als 500 Schülern 18 Mitglieder, an Schulen mit Sekundarstufe I und II 21 Mitglieder.

(2) Mitglieder der Schulkonferenz sind Vertreter der Lehrer, der Eltern und der Schüler im Verhältnis

Lehrer Eltern Schüler

- an Schulen der Sekundarstufe I
sowie an Schulen mit
Sekundarstufe I und II 1 : 1 : 1
- an Schulen der Sekundarstufe II 3 : 1 : 2

Der Schulleiter, der Vorsitzende des Lehrerrates, der Schulpflegschaftsvorsitzende und der Schülersprecher sind geborene Mitglieder der Schulkonferenz, im Verhinderungsfalle ihre Stellvertreter. Sie sind auf die Zahl der jeweils zu wählenden Gruppenvertreter anzurechnen.“

b) Berichtigend wird in § 35 Absatz 4 Satz 1 die Ziffer „6“ durch die Ziffer „5“ ersetzt.

3) § 39 wird wie folgt geändert:

a) Im Absatz 2 wird der Begriff „Ordnungsmaßnahme“ durch den Begriff „Erziehungsmaßnahme“ ersetzt.

b) § 39 Absatz 4 erhält folgenden Wortlaut:

„(4) Sie berät und beschließt über Erziehungsmaßnahmen gemäß § 24 Abs. 5 a-c, soweit dieser gemäß § 24 Abs. 7 Satz 3 die Entscheidungsbefugnis hierfür durch den Schulleiter übertragen worden ist.“

4) In § 42 werden nachfolgende Änderungen vorgenommen:

a) In § 42 wird nach Absatz 3 nachfolgender Absatz neu eingefügt:

„(4) Der Schülerrat kann im Einvernehmen mit dem Schulleiter eine Versammlung aller Schüler (Schülerversammlung) einberufen. Die Schülerversammlung lässt sich über wichtige Angelegenheiten der Schule unterrichten und berät darüber. Sie kann bis zu zweimal im Schuljahr während der allgemeinen Unterrichtszeit stattfinden.“

b) Die Zählung der nachfolgenden Absätze wird berichtigend um 1 erhöht.

„(5) Von der 5. Klasse oder Jahrgangsstufe an ...

(6) Die Schüler sind auf Antrag im Rahmen ...

(7) Die Schülerschaft wählt bei einer Größe ...

(8) Den Schülern der Klassen- oder Jahrgangsstufen ...

(9) Schüler dürfen wegen ihrer Tätigkeit in den Mitwirkungsgremien ...“

c) § 42 Absatz 7 Satz 3 (alte Zählung) erhält folgenden Wortlaut:

„Zusammenkünfte des Schülerrates auf dem Schulgelände sowie die SV-Stunde und die Schülerversammlungen sind Schulveranstaltungen.“

5) In § 44 wird nach Absatz 2 folgender Absatz neu eingefügt:

„(3) In Fragen der Weiterentwicklung der Katholischen Schulen im Sinne des Leitbilds für Katholische Schulen in Trägerschaft des Erzbistums Paderborn sowie in allgemeinen schulpolitischen Fragestellungen lässt sich der Träger durch den Schulbeirat des Erzbistums Paderborn beraten. Der Schulbeirat setzt sich zusammen aus

- dem Generalvikar als Vorsitzendem des Schulbeirats
- dem Leiter der Hauptabteilung Schule und Erziehung
- den Abteilungs- und Stabstellenleitern der Hauptabteilung Schule und Erziehung
- einem Schulleiter
- drei Lehrern (ein Vertreter je Schulform)

- drei Schülern (ein Vertreter je Schulform)
- drei Eltern (ein Vertreter je Schulform)
- einem Schulseelsorger
- einem Schulsozialarbeiter
- einer Sekretariatskraft
- einem Hausmeister

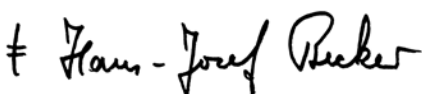
Die Mitglieder des Schulbeirats werden durch den Generalvikar für die Dauer von zwei Jahren berufen. Eine erneute Berufung ist möglich.“

Artikel 2

Die Änderungen treten am 1. August 2014 in Kraft.

Paderborn, den 7. Juli 2014

Der Erzbischof von Paderborn

L.S. 

Erzbischof

Az.: 4/A 84-20.00.1/36

Nr. 104. Diözesangesetz zur Aufhebung der Verordnung über den Gebrauch von Wein bei der Eucharistiefeier

Präambel

Die Kirche ist seit jeher bestrebt, für die Feier der Eucharistie Brot und Wein in einer Qualität zu verwenden, die der Heiligkeit dieses Sakramentes angemessen ist. Die Grundordnung des Römischen Messbuches hebt (wie ähnlich bereits die Allgemeine Einführung in das Römische Messbuch von 1975, Nr. 284) hervor: „Der Wein für die Eucharistiefeier muss vom Gewächs des Weinstockes (vgl. Lk 22,18) stammen und naturrein und unvermischt sein, das heißt ohne Beimischung von Fremdstoffen“ (Nr. 322; vgl. can. 924 § 3 CIC).

Aus diesem Grund hatten die deutschen Bischöfe im Jahre 1976 vor dem Hintergrund des damaligen Lebensmittelsrechts die „Verordnung über den Gebrauch von Wein bei der Eucharistiefeier (Messwein)“ verabschiedet, die für das Erzbistum Paderborn mit Wirkung vom 1. Mai 1976 nebst Anmerkungen als Diözesangesetz in Kraft gesetzt wurde (KA 1976, Nr. 75.).

Da inzwischen das weltliche Recht die Reinheit des Weines strikt normiert und die Beimischung von Fremdstoffen weitestgehend verbietet, sieht der Ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz (Sitzung am 23./24. Juni 2014) die besagte Messweinverordnung als hinfällig an und empfiehlt deren Aufhebung.

Daher wird wie folgt verfügt:

§ 1

(1) Die diözesane „Verordnung über den Gebrauch von Wein bei der Eucharistiefeier (Messwein)“ vom 1. Mai 1976 (KA 1976, Nr. 75.) wird aufgehoben.

(2) Einer Approbation einzelner Messweinelieferanten und -lieferantinnen bedarf es somit künftig nicht mehr.

§ 2

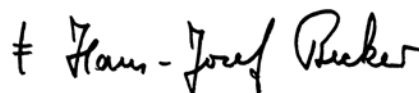
Die Priester haben weiterhin gewissenhaft dafür Sorge zu tragen, dass bei der Feier der Eucharistie Qualitätswein verwendet wird, der der Würde des Sakramentes entspricht.

§ 3

Dieses Gesetz tritt mit Wirkung vom 1. August 2014 in Kraft.

Paderborn, 22. Juli 2014

Der Erzbischof von Paderborn

L.S. 

Erzbischof

Az.: 1.11/A 42-40.02.1/1

Nr. 105. Änderung der Ordnung über die Gestellung von Ordensmitgliedern

I. Die Ordnung über die Gestellung von Ordensmitgliedern vom 15.12.1994 (KA 1995, Stück 1, Nr. 5, zuletzt geändert am 20.01.2014 (KA 2014, Stück 2, Nr. 35.), wird wie folgt geändert:

§ 4 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

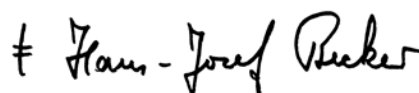
„Das Gestellungsgeld beträgt für die

		ab 01.01.2015
Gestellungsgruppe I	jährlich	62.400,00 €
	Monatsbetrag	5.200,00 €
Gestellungsgruppe II	jährlich	47.280,00 €
	Monatsbetrag	3.940,00 €
Gestellungsgruppe III	jährlich	36.000,00 €
	Monatsbetrag	3.000,00 €

II. Die vorstehenden Änderungen setze ich hiermit für das Erzbistum Paderborn in Kraft.

Paderborn, 09.07.2014

Der Erzbischof von Paderborn

L.S. 

Erzbischof

Az.: 5/B 32-31.03.1/1

Nr. 106. Wort des Erzbischofs zur Kollekte für in Not geratende Studierende an den Hochschulen im Bereich des Erzbistums Paderborn

Liebe Schwestern und Brüder,

die heutige Kollekte möchte ich den in Not geratenden Studierenden an den Hochschulen im Bereich des Erzbistums Paderborn widmen.

Für viele in- und ausländische Studierende ist die Hochschulpastoral ein wichtiger Anlaufpunkt. Die kirchliche Arbeit an den Hochschulen ist ein Angebot an alle Studierenden, für jene, die der Kirche nahestehen, aber auch für Distanzierte, die ihren Weg noch suchen.

Unsere Hochschulgemeinden stehen nicht nur offen für die Feier der Gottesdienste, sondern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten auch wertvolle soziale Beratung und unterstützen die Studierenden bei schwierigen sozialen und finanziellen Problemen, in die sie oft unverschuldet geraten. Diese Hilfe lässt die jungen Menschen

wieder durchatmen, um sich voll dem Studium zu widmen und in der Regelstudienzeit ihr Studium zu absolvieren.

Diskussionsabende, Feste und Feiern in den Hochschulgemeinden fördern das Miteinander der bunten Studienlandschaft an unseren Hochschulen, die junge Menschen aus allen Ländern dieser Welt zusammenführt. Das Erleben der kulturellen Vielfalt erleichtert nicht nur die Integration der ausländischen Studierenden, sondern ist für uns alle eine Bereicherung.

Sie können mit Ihrem Beitrag dazu beitragen, dass alle jungen Menschen, die sich auf den Weg an unsere Hochschulen gemacht haben, ihr Ziel erreichen und mit ihrer zukünftigen Tätigkeit die Entwicklung unserer Gesellschaft fördern.

Das vorstehende Wort ist am Sonntag, dem 23.11.2014, in allen Gottesdiensten – auch in den Vorabendmessen – zu verlesen.

Bekanntmachungen des Erzbischöflichen Generalvikariates

Nr. 107. Muster-Regelarbeitsvertrag (KAVO)

Mit Inkraftsetzung des Beschlusses der Regional-KODA vom 30. Juni 2014 (KA 2014, St. 8, Nr. 100.) ist der bisherige Muster-Regelarbeitsvertrag (Anlage 2 KAVO) entfallen. Der von den (Erz-)Bistümern in Nordrhein-Westfalen erstellte Muster-Regelarbeitsvertrag (KAVO) ist ab 1. Oktober 2014 über den Internetauftritt der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen unter der Adresse <http://www.regional-KODA-nw.de> (Dienstgeberseite) abrufbar.

Nr. 108. Ordnung zur Zertifizierung von katholischen Kindertageseinrichtungen im Erzbistum Paderborn als familienpastoraler Ort

Präambel

Katholische Kindertageseinrichtungen im Erzbistum Paderborn haben als Familien unterstützende Bildungseinrichtungen eine herausragende Bedeutung für das gesellschaftliche und kirchliche Leben. Sie fördern und schaffen Lebensbedingungen für die körperliche, geistige, soziale und religiöse Entwicklung von Kindern. Kirchengemeinden und Kindertageseinrichtungen bieten gemeinsam eine Familien unterstützende und Familien bereichernde Dienstleistung an. Sie geben den Familien bei deren Suche nach der für sie geeigneten Gestaltung von Erziehung und Familienleben Orientierung und Anregung.

Damit sind katholische Kindertageseinrichtungen wichtige pastorale Orte, eingebunden in den Pastoralen Räumen. Durch die Vernetzung der Akteure im Pastoralen Raum erfahren Kinder und Familien eine helfende und feiernde Gemeinde, in der Kinder, Familien und Gemeinde miteinander in Kontakt treten und sich gegenseitig bereichern. Die katholischen Kindertageseinrichtungen und

die in ihr hauptamtlich tätigen pädagogischen Mitarbeitenden tragen in diesem Zusammenspiel eine besondere Verantwortung.

Zum Nachweis der systematischen Umsetzung familienpastoraler Standards können katholische Kindertageseinrichtungen im Erzbistum Paderborn als „familienpastoraler Ort“ zertifiziert werden. Das Zertifikat erfüllt die Voraussetzung eines diözesanen Zertifikates im Sinne von § 5a Abs. 1 Buchst. d) Anlage 29 KAVO.

Die Familienpastoral im Erzbistum konkretisiert sich auch in den Kindertageseinrichtungen in fünf Bereichen. Diese sind:

Evangelisierung:

Hier finden Angebote Platz, die sich mit der Weitergabe des Glaubens, mit der gemeinsamen Suche nach den Fragen des Lebens und des Miteinanders befassen. Das geht von gemeinsamen Feiern im Kirchenjahr bis zur Einübung von Stille und zu der Deutung des Alltags aus dem Glauben heraus.

Beratung:

Hier finden die Angebote Raum, die Eltern in Fragen der Erziehung, der Lebensgestaltung und in spezifischen Problemlagen helfen oder wo ihnen entsprechende Beratung vermittelt wird.

Politik:

Hier finden Angebote Raum, mit denen sich die Einrichtung für Familien im Sozialraum einsetzt, wo sie Kontakte zur Kommune und zu deren Institutionen hält und wo Initiativen zur Gestaltung des Lebens in den Familien und deren Umfeld beiträgt.

Bildung:

Hier finden Bildungsangebote für Kinder, Eltern und Familien Platz, die ganz unterschiedliche Inhalte, vom kreativen Angebot bis zum Angebot zur Unterstützung

von Alltags- und Erziehungskompetenzen, haben können.

Hilfe:

Hier finden Angebote Platz, die das Leben in den Familien unterstützen, von der Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten bis zur Ansprechbarkeit in Fragen des täglichen Lebens.

§ 1 Ziel

1. Die Zertifizierung von katholischen Kindertageseinrichtungen im Erzbistum Paderborn erfolgt gemäß dieser Zertifizierungsordnung und dient dem Nachweis der systematischen Umsetzung familienpastoraler Standards.

2. Durch das Zertifizierungsverfahren wird festgestellt, ob die erforderlichen Qualifikationen und Voraussetzungen auf Seiten des Antragstellers vorhanden sind.

§ 2 Zertifizierungskommission

1. Zuständig für die Durchführung des Zertifizierungsverfahrens ist die Zertifizierungskommission im Erzbischöflichen Generalvikariat, Hauptabteilung Pastorale Dienste, Abteilung Erwachsenenpastoral, Referat Ehe und Familie (Zertifizierungsstelle: Domplatz 3, 33098 Paderborn; E-Mail: zertifizierungsstelle.familienpastoral@erzbistum-paderborn.de).

2. Mitglieder der Zertifizierungskommission sind die Leitungen der Referate Ehe und Familie beim Erzbistum Paderborn und Tageseinrichtungen für Kinder beim Diözesan-Caritasverband Paderborn sowie eine pädagogische Fachbereichsleitung der sieben Trägergesellschaften für katholische Kindertageseinrichtungen im Erzbistum Paderborn.

§ 3 Voraussetzungen der Zertifizierung

1. Den Antrag auf Zertifizierung stellt der Träger der Tageseinrichtung für Kinder. Voraussetzung dafür ist, dass es sich um eine katholische Trägerschaft handelt und die spitzenverbandliche Vertretung durch den Diözesan-Caritasverband Paderborn wahrgenommen wird.

2. Für die Zulassung zur Zertifizierung einer Einrichtung als familienpastoraler Ort sind bestimmte formale Voraussetzungen zu erfüllen, die gemäß § 4 Abs. 2 dieser Ordnung nachzuweisen sind.

§ 4 Ablauf des Zertifizierungsverfahrens

1. Der Antrag auf Zertifizierung ist formlos durch den Träger an die Zertifizierungsstelle zu richten. Nach der Bestätigung der Anmeldung durch die Zertifizierungsstelle gilt der Zertifizierungsprozess als gestartet. Er schließt nach sechs Monaten mit der Einreichung der gemäß Abs. 2 vorgesehenen Nachweise.

2. Die für die jeweilige Zertifizierung erforderlichen Nachweise sind dem Antrag beizufügen und den einzelnen Anforderungskriterien eindeutig zuzuordnen. Im Einzelnen sind dies:

- Dokumentation der Verständigungsprozesse innerhalb der Einrichtung zur Ausgangslage (siehe Anlage 1)
- Auszug aus bzw. Ergänzung zur Konzeption der Einrichtung, die ihr Selbstverständnis als familienpastoraler Ort wiedergibt

– Beschreibung der Aktivitäten der Einrichtung in den Bereichen der Familienpastoral für das Jahr der Antragstellung (vgl. Anlage 2 a-e)

– Beschreibung der Aktivitäten der Kindertageseinrichtungen im Pastoralen Raum (vgl. Anlage 3)

3. Der Träger unterzieht die einzureichenden Unterlagen einer Vorprüfung. Er muss versichern, dass die Einrichtung entsprechend den Voraussetzungen als familienpastoraler Ort arbeitet. Die Zertifizierungskommission kann diese Versicherungen stichprobenartig prüfen.

4. Die Zertifizierungsstelle prüft den Antrag und die beigefügten Nachweise auf Vollständigkeit. Der Antrag wird zur Bearbeitung an die Zertifizierungskommission weitergeleitet, sobald alle erforderlichen Nachweise vollständig vorliegen.

5. Die Zertifizierungskommission prüft alle Nachweise und fasst einstimmig einen Beschluss zur Zertifizierung. Dabei kann eine Zertifizierung für drei Jahre ausgesprochen werden. Ebenso können Rückfragen und eine erneute Beratung beschlossen werden.

6. Die Zertifizierungskommission kann eine Zertifizierung ablehnen. Über die Gründe dafür erhält der Träger eine Mitteilung.

7. Das Zertifikat wird durch das Erzbischöfliche Generalvikariat ausgestellt und der Einrichtung in angemessener Weise übergeben.

§ 5 Rezertifizierung

1. Die Rezertifizierung muss spätestens nach drei Jahren erfolgen. Sie orientiert sich an den in § 4 dargestellten Unterlagen.

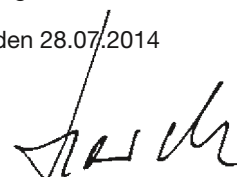
2. Darüber hinausgehend erarbeiten die Mitarbeitenden der Einrichtung zur Rezertifizierung eine Standortbestimmung zu den katholischen Glaubensüberzeugungen, zur Spiritualität und zur Glaubensvermittlung (vgl. Anlage 4) und entwickeln hieraus einrichtungsbezogene Qualitätsziele für die Dauer des erneuten Zertifizierungszeitraumes. Zur Vorbereitung ist im Vorfeld der Rezertifizierung ein begleiteter Teamtag durchzuführen.

Die Qualitätsziele sind in einer Projektskizze nachvollziehbar darzustellen.

§ 6 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 01.08.2014 in Kraft.

Paderborn, den 28.07.2014



Generalvikar

Az.: 5/A 74-80.00.1/18

Anlagen 1–3 (zu § 4 Abs. 2)

Anlage 1

Familien bei uns vor Ort – im Pastoralen Raum

Analysefragen zur Diskussion:

- Wo leben Familien bei uns?
- Wer sind große Arbeitgeber in unserem Umfeld?
- In welchen Gebieten wohnen Neuzugezogene?
- Was sind für Familien wichtige Bereiche und Orte der Infrastruktur?
- Was prägt das Leben von Familien heute?
- Welchen Bedarf haben sie, und welches Potenzial kann man gegebenenfalls fruchtbar machen?
- Welche Familienformen bringen besondere Belastungen und Herausforderungen mit sich, und wie sehen sie aus?
- Welche Familienphasen bringen besondere Herausforderungen mit sich, und worin bestehen sie?
- Welche Lebensumstände (privat und beruflich) sind heute für Familien charakteristisch, und welche Schwierigkeiten bringen sie mit sich?
- Welche sonstigen Faktoren beeinflussen das familiäre Leben?
- Welche Stärken haben Familien heute aber auch, die man mit gezielten Angeboten ansprechen kann oder die man für ein Engagement in der Kindertageseinrichtung gewinnen kann? Und darüber hinaus noch:
- Wie viele Familien sind geprägt von Arbeitslosigkeit, Sozialhilfe, Alleinerziehung, ausländischer Herkunft, ...?
- Welcher Bedarf und welche Chancen ergeben sich daraus?
- Was brauchen unsere Familien?
- Welche Bedürfnisse nehmen wir wahr?
- Welche Nöte und Sorgen?

Fassen Sie nun bitte die einzelnen Ergebnisse in einer Art „Erkenntnispool“ zusammen und formulieren Sie:

- Welche Erkenntnisse konnten Sie gewinnen?
- Welche drei bis fünf erscheinen Ihnen besonders wesentlich?
- Haben die gewonnenen Erkenntnisse Konsequenzen für Ihre Arbeit, und ergeben sich erste Impulse daraus?

Anlage 2 a

Diese Anlage ist ein Hilfsmittel zur Selbstüberprüfung der familienpastoralen Standards, wie sie in Ihrer Einrichtung angeboten werden.

Im Bereich Evangelisierung – Weitergabe des Glaubens

Hier finden Angebote Platz, die sich mit der Weitergabe des Glaubens, mit der gemeinsamen Suche nach den Fragen des Lebens und des Miteinanders befassen. Das geht von gemeinsamen Feiern im Kirchenjahr bis zur Einübung von Stille und zu der Deutung des Alltags aus dem Glauben heraus.

Jeden Tag:

Bitte beschreiben Sie hier, geordnet nach dem Tagesablauf, Ihre regelmäßigen Angebote im Bereich Evangelisierung:

vormittags	
mittags	
nachmittags	

Darüber hinaus regelmäßig (wöchentlich/monatlich):
Bitte beschreiben Sie hier eventuelle Angebote, die Sie zwar nicht täglich, aber etwa an bestimmten Wochen- oder Monatstagen anbieten.

Im Verlauf des Jahres:

Bitte beschreiben Sie hier die Angebote, die Sie im Laufe des Jahreskreises im Bereich Evangelisierung anbieten:

Januar	
Februar	
März	
April	
Mai	
Juni	
Juli	
August	
September	
Oktober	
November	
Dezember	

- Haben die gewonnenen Erkenntnisse Konsequenzen für Ihre Arbeit, und ergeben sich erste Impulse daraus?

Anlage 2 b

Diese Anlage ist ein Hilfsmittel zur Selbstüberprüfung der familienpastoralen Standards, wie sie in Ihrer Einrichtung angeboten werden.

Im Bereich Beratung

Hier finden die Angebote Raum, die Eltern in Fragen der Erziehung, der Lebensgestaltung und in spezifischen Problemlagen helfen oder wo ihnen entsprechende Beratung vermittelt wird.

Jeden Tag:

Bitte beschreiben Sie hier, geordnet nach dem Tagesablauf, Ihre regelmäßigen Angebote im Bereich Beratung:

vormittags	
mittags	
nachmittags	

Darüber hinaus regelmäßig (wöchentlich/monatlich):
Bitte beschreiben Sie hier eventuelle Angebote, die Sie zwar nicht täglich, aber etwa an bestimmtem Wochen- oder Monatstagen anbieten.

Im Verlauf des Jahres:

Bitte beschreiben Sie hier die Angebote, die Sie im Laufe des Jahreskreises im Bereich Beratung anbieten:

Januar	
Februar	
März	
April	
Mai	
Juni	
Juli	
August	
September	
Oktober	
November	
Dezember	

- Haben die gewonnenen Erkenntnisse Konsequenzen für Ihre Arbeit, und ergeben sich erste Impulse daraus?

Anlage 2 c

Diese Anlage ist ein Hilfsmittel zur Selbstüberprüfung der familienpastoralen Standards, wie sie in Ihrer Einrichtung angeboten werden.

Im Bereich Politik

Hier finden Angebote Raum, mit denen sich die Einrichtung für Familien im Sozialraum einsetzt, wo sie Kontakte zur Kommune und zu deren Institutionen hält und wo Initiativen zur Gestaltung des Lebens in den Familien und deren Umfeld beitragen.

Jeden Tag:

Bitte beschreiben Sie hier, geordnet nach dem Tagesablauf, Ihre regelmäßigen Angebote im Bereich Politik:

vormittags	
mittags	
nachmittags	

Darüber hinaus regelmäßig (wöchentlich/monatlich):

Bitte beschreiben Sie hier eventuelle Angebote, die Sie zwar nicht täglich, aber etwa an bestimmtem Wochen- oder Monatstagen anbieten.

Im Verlauf des Jahres:

Bitte beschreiben Sie hier die Angebote, die Sie im Laufe des Jahreskreises im Bereich Politik anbieten:

Januar	
Februar	
März	
April	
Mai	
Juni	
Juli	
August	
September	
Oktober	
November	
Dezember	

– Haben die gewonnenen Erkenntnisse Konsequenzen für Ihre Arbeit, und ergeben sich erste Impulse daraus?

Anlage 2 d

Diese Anlage ist ein Hilfsmittel zur Selbstüberprüfung der familienpastoralen Standards, wie sie in Ihrer Einrichtung angeboten werden.

Im Bereich Bildung

Hier finden Bildungsangebote für Kinder, Eltern und Familien Platz, die ganz unterschiedliche Inhalte, vom kreativen Angebot bis zum Angebot zur Unterstützung von Alltags- und Erziehungskompetenzen, haben können.

Jeden Tag:

Bitte beschreiben Sie hier, geordnet nach dem Tagesablauf, Ihre regelmäßigen Angebote im Bereich Bildung:

vormittags	
mittags	
nachmittags	

Darüber hinaus regelmäßig (wöchentlich/monatlich):

Bitte beschreiben Sie hier eventuelle Angebote, die Sie zwar nicht täglich, aber etwa an bestimmtem Wochen- oder Monatstagen anbieten.

Im Verlauf des Jahres:

Bitte beschreiben Sie hier die Angebote, die Sie im Laufe des Jahreskreises im Bereich Bildung anbieten:

Januar	
Februar	
März	
April	
Mai	
Juni	
Juli	
August	
September	
Oktober	
November	
Dezember	

– Haben die gewonnenen Erkenntnisse Konsequenzen für Ihre Arbeit, und ergeben sich erste Impulse daraus?

Anlage 2 e

Diese Anlage ist ein Hilfsmittel zur Selbstüberprüfung der familienpastoralen Standards, wie sie in Ihrer Einrichtung angeboten werden.

Im Bereich Hilfe

Hier finden Angebote Platz, die das Leben in den Familien unterstützen, von der Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten bis zur Ansprechbarkeit in Fragen des täglichen Lebens.

Jeden Tag:

Bitte beschreiben Sie hier, geordnet nach dem Tagesablauf, Ihre regelmäßigen Angebote im Bereich Hilfe:

vormittags	
mittags	
nachmittags	

Darüber hinaus regelmäßig (wöchentlich/monatlich):

Bitte beschreiben Sie hier eventuelle Angebote, die Sie zwar nicht täglich, aber etwa an bestimmtem Wochen- oder Monatstagen anbieten.

Im Verlauf des Jahres:

Bitte beschreiben Sie hier die Angebote, die Sie im Laufe des Jahreskreises im Bereich Hilfe anbieten:

Januar	
Februar	
März	
April	
Mai	
Juni	
Juli	
August	
September	
Oktober	
November	
Dezember	

– Haben die gewonnenen Erkenntnisse Konsequenzen

Anlage 3

Bitte fügen Sie hier ein, in welchen Bereichen der Familienpastoral es Kooperationen mit anderen Kindertagesstätten im Pastoralen Raum gibt:

für Ihre Arbeit und ergeben sich erste Impulse daraus?

Name der Einrichtung	Evangelisierung	Beratung	Politik	Bildung	Hilfe

– Haben die gewonnenen Erkenntnisse Konsequenzen für Ihre Arbeit, und ergeben sich erste Impulse daraus?

Anlage 4 (zu § 5 Abs. 2)

Die Mitarbeiterinnen vor Ort – eine Standortbestimmung

Die Fachkraft in der kath. Einrichtung

Durch die konkrete Person der pädagogischen Mitarbeiterinnen leistet Kirche ihren Beitrag und ihre Antwort auf die Frage: Was brauchen Kinder heute für ihr Leben, und was kann Kirche tun, damit ihr Leben gelingen kann? In ihrer alltäglichen pädagogischen Arbeit wird die Mitarbeiterin somit unmittelbar zur Zeugin des Glaubens an den menschenfreundlichen und lebensbejahenden Gott, wie Jesus Christus selbst IHN bezeugt und verkündet hat. Immer wieder brauchen diese Haltung und dieses Zeugnis aber:

Unterbrechungen zur Standortbestimmung, zur Verge-wisserung, zum persönlichen Austausch, zur Rückbin-dung und Auseinandersetzung. Diese sollen möglichst in wohlthuender und wertschätzender Atmosphäre stattfinden, die anderen in ihrer persönlichen Glaubensge-schichte und auch ihren Glaubenszweifeln achtend und annehmend.

Was wir tun und was wir leben

– eine Standortbestimmung zu unseren Grundüberzeu-gungen

Um als Christin und Glaubenszeugin auf dem Weg zu sein, ist es gut und notwendig, der eigenen Haltung und Einstellung gegenüber achtsam zu werden und diese zu bedenken, auch sich mit dem Team auszutauschen. Hier einige Anregungen zur praktischen Auseinandersetzung:

Unsere Grundüberzeugungen – auf den Punkt ge-bracht!

Einige Fragen zur Hilfestellung:

- Welche drei oder vier christlichen „Grundüberzeu-gungen“ sind für mich wesentlich, wenn ich an meine persönlichen Einstellung und Haltung denken?
- Was gefällt mir am christlichen Glauben?
- Womit tue ich mich aber auch schwer?
- Welche Werte des christlichen Glaubens fallen mir ein?
- Welchen Platz hat der Glaube eigentlich in meinem Leben?
- Welche Grundüberzeugungen fließen in die Arbeit mit den Kindern ein?

Zusammen sind wir stark – oder der christliche Glaube lebt von Gemeinschaft!

Erstellen Sie ein Paper, auf dem die verschiedenen Überzeugungen zusammengetragen werden. Entdecken Sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede!

Was wir tun und was wir leben

– eine Standortbestimmung zur Spiritualität

Und was bitte ist eigentlich Spiritualität?

So unterschiedlich die Mitarbeiterinnen in der Einrich-tung sind, so bunt und vielfältig können die möglichen Antworten auf diese Frage ausfallen.

Der Begriff Spiritualität leitet sich vom lat. „spiritus“ ab, was übersetzt so viel bedeutet wie Geist, Atem, Hauch. Im christlichen Bereich sprechen wir natürlich auch vom Spiritus Sanctus, dem Heiligen Geist.

Wo durch verschiedene Ausdrucksformen und Rück-bindungen der Mensch sich öffnete und der Heilige Geist das Fühlen, Denken und Handeln eines Menschen durch-dringt, ist sein Leben spirituell. Als spiritueller Mensch kann ich mich auch als Suchender verstehen, der sich seines göttlichen Ursprungs bewusst ist und immer wie-der durch verschiedene Ausdrucksformen mit diesem göttlichen Ursprung, Gott, in Kontakt / in Beziehung kommt und ist. Die persönliche Beziehung zu Jesus Christus hat dabei in der christlichen Spiritualität einen besonderen Stellenwert.

Impulsfragen zur Standortbestimmung:

- Was ist für mich Spiritualität? Was verbinde ich per-sönlich mit diesem Begriff?
- Welcher „Geist“ bestimmt mein Leben?
- Aus welcher Tiefe ziehen meine Wurzeln Kraft?
- Hat Spiritualität in meinem Alltag/Leben einen Ort?
- Wie lebe ich konkret meinen Glauben, meine Bezie-hung zu Gott?
- Sind Gebet, Besinnung, Stille usw. Ausdruck meines Glaubens?
- Hat die Spiritualität Einfluss auf das Leben und Ar-beiten mit den Kindern?

Was wir tun und was wir leben

– eine Standortbestimmung zu dem, was wir vermitteln

Wie bereits mehrfach erwähnt, ist die kath. Kindertage-geseinrichtung ein Ort des Lebens und des Glaubens, an dem zunächst weniger die Wortverkündigung im Mittel-punkt steht. Das gelebt Glaubenszeugnis steht hier im Vordergrund.

Jede Geste, jede Haltung kann hier Ausdruck dieses vertrauenden Glaubens sein. Darüber hinaus wird aber durch die Orientierung am Jahreskreislauf des Kirchen-jahres, das Erzählen und Gestalten der biblischen Ge-schichten, das gemeinsame Beten usw. christlicher Glau-be vermittelt. Gestalten Sie ein Brainstorming:

- Was vermitteln wir eigentlich?
- Warum?
- Wodurch?
- Womit?
- Mit welchem Ziel?
- Und wie?

Bitte beziehen Sie in dieses Brainstorming auch die Bereiche Bildung, Beratung, Politik und Hilfe mit ein. So

können gelebte Solidarität (etwa durch ein Patenprojekt), die Anleitung zur gegenseitigen Unterstützung, die Anleitung zur Übernahme von Aufgaben u.v.m. Ausdruck einer Lebenshaltung sein.

Was wir tun und was wir leben

– eine Standortbestimmung zu unserer Motivation

Von Motivation sprechen wir in der Pädagogik immer dann, wenn es um die Beweggründe geht, die das Handeln eines Menschen bestimmen. Dies gilt natürlich auch für das religionspädagogische Handeln der einzelnen Mitarbeiterin wie auch die persönlichen Motivation als Glaubenszeugin.

– Buchstabieren Sie ihre Motivation durch! Eine Einzel- und Teamarbeit! Nehmen Sie sich ein großes Blatt, und schreiben Sie untereinander die Buchstaben des Wortes Motivation. Horchen Sie nun in sich hinein und entdecken Sie: Wofür steht das „M“ in meiner Motivation? Wofür das „o“, das „t“ usw.? Bringen Sie dann Ihre persönliche Buchstabierung mit dem Team zusammen. Entdecken Sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Halten Sie die Teammotivation in zwei Sätzen fest.

Was wir tun und was wir leben

– eine Standortbestimmung zu einzelnen Schwerpunkten und Fortbildungen

Die Kath. Kindertageseinrichtung als Ort des Lebens und des gelebten Glaubens braucht engagierte Mitarbeiterinnen, die sich immer wieder rückblickend und zukunftsorientiert mit ihrer religionspädagogischen Arbeit und ihrem Glaubensauftrag auseinandersetzen.

Nehme Sie sich und Ihre Bedürfnisse wahr und ernst!

– Welche religiösen Schwerpunkt möchten wir im kommenden Kindergartenjahr mit Leben füllen und gestalten?

– Was brauchen wir dazu an Unterstützung?

– Wo und durch wen bekommen wir die?

Und außerdem:

– Welche Fortbildungswünsche und Anregungen haben wir in diesem Bereich?

– Wo fordern wir die auch ein?

– Gibt es einen Ansprechpartner vor Ort? Pfarrer, Gemeindereferentin, PGR?

Ausblick

– Wo und wie wir uns weiterentwickeln wollen

Durch die inhaltliche und persönliche Auseinandersetzung mit der religionspädagogischen Arbeit und dem Glaubenszeugnis hat eine Standortbestimmung stattgefunden.

Bleibt zum Abschluss der bewusste Blick nach vorn:

– In welchen Bereichen sehen wir noch Bedarf zur Weiterentwicklung?

– Mit wem, vor allem mit Blick auf den Pastoralen Raum, in dem sich unsere Tageseinrichtung befindet, möchten wir verstärkt zusammenarbeiten?

– Wie kann diese Zusammenarbeit konkret aussehen?

Nr. 109. Verfügung Sozialfonds „Kein Kind ohne Essen!“

Einleitung

Armut gefährdet auf unterschiedlichen Ebenen die Entwicklung von Kindern. Das Risiko, dass Armut aufgrund dieser Entwicklungsrisiken „vererbt“ wird, ist belegt. Betroffen sind Kinder in Familien mit niedrigem Einkommen, insbesondere kinderreiche Familien und Ein-Eltern-Familien.

Die sozialen Sicherungssysteme bieten unterschiedliche Unterstützungsformen an, beispielsweise das Bildungs- und Teilhabepaket oder den Landesfonds „Alle Kinder essen mit“. Familien, die diesbezüglich nicht anspruchsberechtigt sind, aber über ein niedriges Einkommen verfügen, das nicht zuletzt aufgrund spürbar steigender Lebenshaltungskosten, wie beispielsweise Miet- und Energiekosten, belastet wird, erhalten keine Förderung, obwohl ihre finanzielle Situation ähnlich prekär ist. Das sind Familien, die im Verhältnis oft besonders auf einen Tagesstättenplatz mit kostenpflichtigem Mittagessen angewiesen sind.

Ein Mittagessen kostet derzeit durchschnittlich 3,00 Euro. Wenn ein Kind regelmäßig am Mittagessen teilnimmt, summieren sich die Kosten auf etwa 660,00 Euro pro Jahr. Hier setzt der Sozialfonds an, um Familien, die keinen Anspruch auf Leistungen nach Bildungs- und Teilhabepaket bzw. Landesfonds „Alle Kinder essen mit“ oder aus vergleichbaren öffentlichen Förderprogrammen haben, aber über niedriges Einkommen verfügen, durch einen Zuschuss (s. u.) zu unterstützen:

– bei einem Kind mit bis zu 110,00 Euro pro Jahr (17 % der Gesamtkosten),

– bei zwei Kindern mit bis zu 330,00 Euro pro Jahr (25 % der Gesamtkosten),

– bei drei Kindern mit bis zu 990,00 Euro pro Jahr (50 % der Gesamtkosten).

Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigt sind:

– Familien, deren Kind eine Kindertageseinrichtung in Trägerschaft einer katholischen Kirchengemeinde oder einer Kita gem. GmbH oder in Trägerschaft einer Gliederung oder eines korporativen Mitglieds des Caritasverbands für das Erzbistum Paderborn e.V. oder einer der katholischen Schulen im Erzbistum Paderborn in Trägerschaft des Erzbistums oder eines anderen katholischen Trägers besucht (die Anzahl der beteiligten Kitas und Schulen wird als Anlage beigefügt und jeweils aktualisiert) und

– die über ein jährliches Bruttoeinkommen von weniger als 25.000,00 Euro¹ verfügen und keinen Anspruch auf Leistungen nach dem Bildungs- und Teilhabepaket (BuT) bzw. dem Landesfonds „Alle Kinder essen mit“²

1 Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW definiert eine Armutsrisikoschwelle, die denjenigen Einkommenswert beschreibt, unterhalb dessen von Einkommensarmut ausgegangen wird. Die Armutsrisikoschwelle liegt bei einem Haushalt mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern unter 14 Jahren bei einem durchschnittlichen monatlichen Haushaltsnettoeinkommen von 1.791,00 Euro (= 21.500,00 Euro p. a.).

2 Familien, die einen Anspruch auf Leistungen nach dem BuT bzw. dem Landesfonds haben, können hierüber eine finanzielle Unterstützung zur Begleichung der Kosten für das Mittagessen in Anspruch nehmen, die alle Kosten bis auf einen verbindlichen Eigenanteil von 1,00 Euro/Mahl-

oder aus vergleichbaren öffentlichen oder privatrechtlichen Förderprogrammen (z. B. nach SGB XII, Bürgerstiftung) haben.

Zuschuss

Der Zuschuss wird auf folgende Sätze festgelegt:

- 0,50 Euro pro Essen für das erste Kind in der Kita/Schule
 - 1,00 Euro pro Essen für das zweite Kind in der Kita/Schule
 - freies Essen für das dritte Kind in der Kita/Schule
- Es erfolgt eine jährliche Überprüfung, ob eine Anpassung der Sätze erforderlich wird bzw. möglich ist.

Verwaltungsstellen

Verwaltungsstellen des Sozialfonds sind:

- für den Bereich der Kindertageseinrichtungen in Trägerschaft einer Kirchengemeinde oder einer Kita gem. GmbH – der zuständige Gemeindeverband
- für den Bereich der (heilpädagogischen) Kindertageseinrichtungen in Trägerschaft einer Gliederung oder eines korporativen Mitglieds des Caritasverbands für das Erzbistum Paderborn – der Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e. V., Referat Tageseinrichtungen für Kinder, Am Stadelhof 15, 33098 Paderborn
- für den Bereich der katholischen Schulen im Erzbistum Paderborn – das Erzbischöfliche Generalvikariat, Hauptabteilung Schule und Erziehung, Abteilung Verwaltung, Domplatz 3, 33098 Paderborn

Antrag

Für die Anspruchsgruppen sind folgende Antragswege geregelt:

- a) Mit der Anmeldung zum Mittagessen oder z. B. bei der Schulanmeldung erfolgt gegenüber der Kita-Leitung bzw. der Schulleitung der Nachweis, dass das jährliche Bruttoeinkommen unter 25.000,00 Euro liegt. (Dies kann z. B. durch die Mitteilung der Höhe des monatlichen Kita-Beitrages erfolgen, der einkommensabhängig gestaffelt ist.)

Des Weiteren muss eine schriftliche Erklärung abgegeben werden, dass keine Leistungen aus dem Bildungs- und Teilhabepaket, dem Landesfonds „Alle Kinder essen mit“ oder einem vergleichbaren Förderprogramm (z. B. SGB XII) in Anspruch genommen werden.

Die Nachweise müssen jährlich zu Beginn des Kindergarten-/Schuljahres neu erbracht werden.

Soweit die Bedingungen zur Förderung erfüllt sind, wird dem Antrag von der Kita-/Schulleitung entsprochen. In Zweifelsfällen wird der Antrag den Verwaltungsstellen des Sozialfonds zur Entscheidung vorgelegt.

Verteilung der Fondsmittel

Das Erzbistum überweist den Verwaltungsstellen jährlich zweckgebunden ihren anteiligen Beitrag.

zeit ausgleicht. Diese Förderung kann nicht durch eine zusätzliche Förderung, beispielsweise durch diesen Sozialfonds, ergänzt werden. Im Falle einer zusätzlichen Förderung wird die Förderung durch das BuT bzw. den Landesfonds entsprechend abgesenkt.

Die Höhe des Beitrags wird unter Berücksichtigung des letztjährigen Verbrauchs festgelegt.

Die Aufschlüsselung der Gesamtmittel erfolgt grundsätzlich nach Anzahl der Kita-Gruppen im jeweiligen Verbandsgebiet bzw. nach der Anzahl der Klassen einer Schule. Gruppen in Kitas, die von den zuständigen Jugendämtern als sozialer Brennpunkt anerkannt sind, werden doppelt gerechnet. Die Verwaltungsstelle erstellt einmal jährlich einen Rechenschaftsbericht, der dem Erzbischöflichen Generalvikariat, Hauptabteilung Finanzen, vorgelegt wird.

Die Einrichtung des Sozialfonds erfolgt zum 01.08.2014 und gilt bis auf Weiteres!

Paderborn, den 28. Juli 2014



Generalvikar

Az.: 6/A 74-70.00.1/1

Nr. 110. Änderung der Schreibweise der Pfarrei Christkönig Gütersloh

Mit Dekret vom 24. Juli 2014 hat Erzbischof Hans-Josef Becker auf Bitten der örtlichen Gremien die Änderung der Schreibweise der Pfarrei Christkönig Gütersloh in: *Pfarrei Christ-König Gütersloh* verfügt.

Nr. 111. Warnung vor irreführender Werbung

Der Bischof von Eichstätt wurde darauf hingewiesen, dass ein angebliches „Kloster Marien-Quell“ irreführende Werbematerialien versendet. Die Bestellmöglichkeit für vorgebliche Gesundheitsprodukte wird damit gekoppelt, dass die Auszahlung eines vierstelligen Geldbetrages für den Übersender in Aussicht gestellt wird.

Das Kloster gibt es nicht, und die unlauteren Werbemaßnahmen sind bereits vor Jahren bekannt geworden. Sie leben offensichtlich derzeit wieder auf.

Sonstige Mitteilungen

Nr. 112. Jahresabschluss 2013 der Bank für Kirche und Caritas eG, Paderborn – zusammengefasst

Bilanz zum 31. Dezember 2013

	Geschäftsjahr				Vorjahr
	EUR	EUR	EUR	EUR	Tsd. EUR
Aktivseite					
1. Barreserve					
a) Kassenbestand			650.439,21		405
b) Guthaben bei Zentralnotenbanken			28.781.032,40		28.042
darunter: bei der Deutschen Bundesbank	28.781.032,40				(28.042)
c) Guthaben bei Postgiroämtern			0,00	29.431.471,61	0
2. Schuldtitel öffentlicher Stellen und Wechsel, die zur Refinanzierung bei Zentralnotenbanken zugelassen sind					
a) Schatzwechsel und unverzinsliche Schatzanweisungen sowie ähnliche Schuldtitel öffentlicher Stellen			0,00		0
darunter: bei der Deutschen Bundesbank refinanzierbar	0,00				(0)
b) Wechsel			0,00	0,00	0
3. Forderungen an Kreditinstitute					
a) täglich fällig			28.153.440,30		115.316
b) andere Forderungen			41.782.519,17	69.935.959,47	47.329
4. Forderungen an Kunden				827.313.778,05	772.332
darunter:					
durch Grundpfandrechte gesichert	315.952.106,87				(250.022)
Kommunalkredite	149.327.785,30				(149.115)
5. Schuldverschreibungen und andere festverzinsliche Wertpapiere					
a) Geldmarktpapiere					
aa) von öffentlichen Emittenten		0,00			0
darunter: beleihbar bei der Deutschen Bundesbank	0,00				(0)
ab) von anderen Emittenten		0,00	0,00		19.985
darunter: beleihbar bei der Deutschen Bundesbank	0,00				(19.985)
b) Anleihen und Schuldverschreibungen					
ba) von öffentlichen Emittenten		471.750.903,82			481.967
darunter: beleihbar bei der Deutschen Bundesbank	471.750.903,82				(481.967)
bb) von anderen Emittenten		1.815.483.617,86	2.287.234.521,68		1.858.942
darunter: beleihbar bei der Deutschen Bundesbank	1.753.433.819,25				(1.771.259)
c) eigene Schuldverschreibungen			2.554.048,57	2.289.788.570,25	2.529
Nennbetrag	2.525.000,00				(2.500)
6. Aktien und andere nicht festverzinsliche Wertpapiere				823.255.401,77	631.430
6a. Handelsbestand				0,00	0
7. Beteiligungen und Geschäftsguthaben bei Genossenschaften					
a) Beteiligungen			31.263.221,65		31.068
darunter:					
an Kreditinstituten	11.694,85				(12)
an Finanzdienstleistungsinstituten	0,00				(0)
b) Geschäftsguthaben bei Genossenschaften			246.057,00	31.509.278,65	246
darunter:					
bei Kreditgenossenschaften	0,00				(0)
bei Finanzdienstleistungsinstituten	0,00				(0)
8. Anteile an verbundenen Unternehmen				0,00	0
darunter:					
an Kreditinstituten	0,00				(0)
an Finanzdienstleistungsinstituten	0,00				(0)
9. Treuhandvermögen				0,00	0
darunter: Treuhandkredite	0,00				(0)
10. Ausgleichsforderungen gegen die öffentliche Hand einschließlich Schuldverschreibungen aus deren Umtausch				0,00	0
11. Immaterielle Anlagewerte:					
a) Selbst geschaffene gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte			0,00		0
b) entgeltlich erworbene Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte und Werte sowie Lizenzen an solchen Rechten und Werten			46.116,00		94
c) Geschäfts- oder Firmenwert			0,00		0
d) geleistete Anzahlungen			0,00	46.116,00	0
12. Sachanlagen				11.080.648,37	11.894
13. Sonstige Vermögensgegenstände				12.442.502,30	13.055
14. Rechnungsabgrenzungsposten				562.249,60	693
15. Aktive latente Steuern				34.290.039,00	0
16. Aktiver Unterschiedsbetrag aus der Vermögensverrechnung				0,00	0
Summe der Aktiva				4.129.656.015,07	4.015.327

	Geschäftsjahr			Vorjahr
	EUR	EUR	EUR	Tsd. EUR
Passivseite				
1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten				
a) täglich fällig			0,00	0
b) mit vereinbarter Laufzeit oder Kündigungsfrist			352.918.736,92	59.937
2. Verbindlichkeiten gegenüber Kunden				
a) Spareinlagen				
aa) mit vereinbarter Kündigungsfrist von drei Monaten	330.496.135,75			598.621
ab) mit vereinbarter Kündigungsfrist von mehr als drei Monaten	442.189.110,75	772.685.246,50		605.788
b) andere Verbindlichkeiten				
ba) täglich fällig	862.568.606,30			815.443
bb) mit vereinbarter Laufzeit oder Kündigungsfrist	1.839.133.616,74	2.701.702.223,04	3.474.387.469,54	1.732.486
3. Verbriefte Verbindlichkeiten				
a) begebene Schuldverschreibungen		14.872.482,53		8.394
b) andere verbiefte Verbindlichkeiten		0,00	14.872.482,53	0
darunter:				
Geldmarktpapiere	0,00			(0)
eigene Akzepte und Solawechsel im Umlauf	0,00			(0)
3a. Handelsbestand			0,00	0
4. Treuhandverbindlichkeiten			0,00	0
darunter: Treuhandkredite	0,00			(0)
5. Sonstige Verbindlichkeiten			873.153,10	1.038
6. Rechnungsabgrenzungsposten			124.710,89	167
6a. Passive latente Steuern			0,00	0
7. Rückstellungen				
a) Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen		1.779.420,00		1.795
b) Steuerrückstellungen		65.822,51		15.242
c) andere Rückstellungen		1.973.947,81	3.819.190,32	3.873
8.			0,00	0
9. Nachrangige Verbindlichkeiten			0,00	0
10. Genusssrechtskapital			0,00	0
darunter: vor Ablauf von zwei Jahren fällig	0,00			(0)
11. Fonds für allgemeine Bankrisiken			135.800.000,00	66.500
darunter: Sonderposten nach § 340e Abs. 4 HGB	0,00			(0)
12. Eigenkapital				
a) Gezeichnetes Kapital		5.409.600,00		5.109
b) Kapitalrücklage		0,00		0
c) Ergebnisrücklagen				
ca) gesetzliche Rücklage	83.280.521,95			59.176
cb) andere Ergebnisrücklagen	55.300.000,00	138.580.521,95		39.100
d) Bilanzgewinn		2.870.149,82	146.860.271,77	2.658
Summe der Passiva			4.129.656.015,07	4.015.327
1. Eventualverbindlichkeiten				
a) Eventualverbindlichkeiten aus weitergegebenen abgerechneten Wechseln		0,00		0
b) Verbindlichkeiten aus Bürgschaften und Gewährleistungsverträgen	84.774.727,12			195.217
c) Haftung aus der Bestellung von Sicherheiten für fremde Verbindlichkeiten		0,00	84.774.727,12	0
2. Andere Verpflichtungen				
a) Rücknahmeverpflichtungen aus unechten Pensionsgeschäften		0,00		0
b) Platzierungs- u. Übernahmeverpflichtungen		0,00		0
c) Unwiderrufliche Kreditzusagen	106.908.990,24	106.908.990,24		105.563
darunter: Lieferverpflichtungen aus zinsbezogenen Termingeschäften	0,00			(0)

Gewinn- und Verlustrechnung 2013

	Geschäftsjahr				Vorjahr
	EUR	EUR	EUR	EUR	Tsd. EUR
für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2013					
1. Zinserträge aus					
a) Kredit- und Geldmarktgeschäften		32.257.187,19			33.808
b) festverzinslichen Wertpapieren und Schuldbuchforderungen		52.040.555,34	84.297.742,53		64.876
2. Zinsaufwendungen			48.097.918,34	36.199.824,19	73.171
3. Laufende Erträge aus					
a) Aktien und anderen nicht festverzinslichen Wertpapieren			57.555.190,36		16.453
b) Beteiligungen und Geschäftsguthaben bei Genossenschaften			368.967,64		419
c) Anteilen an verbundenen Unternehmen			0,00	57.924.158,00	0
4. Erträge aus Gewinngemeinschaften, Gewinnabführungs- oder Teilgewinnabführungsverträgen				0,00	0
5. Provisionserträge			3.960.841,52		3.606
6. Provisionsaufwendungen			920.725,20	3.040.116,32	676
7. Nettoertrag/-aufwand des Handelsbestands				0,00	0
8. Sonstige betriebliche Erträge				686.162,44	999
9. –				0,00	0
10. Allgemeine Verwaltungsaufwendungen					
a) Personalaufwand					
aa) Löhne und Gehälter		5.391.117,47			4.984
ab) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung		1.079.371,56	6.470.489,03		1.032
darunter: für Altersversorgung	256.865,46				(252)
b) andere Verwaltungsaufwendungen			4.930.639,11	11.401.128,14	4.744
11. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf immaterielle Anlagewerte und Sachanlagen				861.623,05	921
12. Sonstige betriebliche Aufwendungen				180.992,14	368
13. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Forderungen und bestimmte Wertpapiere sowie Zuführungen zu Rückstellungen im Kreditgeschäft			0,00		0
14. Erträge aus Zuschreibungen zu Forderungen und bestimmten Wertpapieren sowie aus der Auflösung von Rückstellungen im Kreditgeschäft			814.334,38	814.334,38	8.857
15. Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Beteiligungen, Anteile an verbundenen Unternehmen und wie Anlagevermögen behandelte Wertpapiere			0,00		4
16. Erträge aus Zuschreibungen zu Beteiligungen, Anteilen an verbundenen Unternehmen und wie Anlagevermögen behandelten Wertpapieren			146.200,00	146.200,00	0
17. Aufwendungen aus Verlustübernahme				0,00	0
18. –				0,00	0
19. Überschuss der normalen Geschäftstätigkeit				86.367.052,00	43.118
20. Außerordentliche Erträge			0,00		0
21. Außerordentliche Aufwendungen			0,00		0
22. Außerordentliches Ergebnis				0,00	(0)
23. Erstattung von Steuern vom Einkommen und vom Ertrag (Vorjahr Aufwand)			23.793.926,75		20.430
darunter: Ertrag aus latenten Steuern	34.290.039,00				(0)
24. Sonstige Steuern, soweit nicht unter Posten 12 ausgewiesen			9.171,07	23.803.097,82	30
24a. Einstellungen in Fonds für allgemeine Bankrisiken				69.300.000,00	15.000
25. Jahresüberschuss				40.870.149,82	7.658
26. Gewinnvortrag aus dem Vorjahr				0,00	0
				40.870.149,82	7.658
27. Entnahmen aus Ergebnisrücklagen					
a) aus der gesetzlichen Rücklage			0,00		0
b) aus anderen Ergebnisrücklagen			0,00	0,00	0
				40.870.149,82	7.658
28. Einstellungen in Ergebnisrücklagen					
a) in die gesetzliche Rücklage			22.800.000,00		3.000
b) in andere Ergebnisrücklagen			15.200.000,00	38.000.000,00	2.000
29. Bilanzgewinn				2.870.149,82	2.658

Paderborn, den 10.02.2014

Bank für Kirche und Caritas eG
Dr. Richard Böger Jürgen Reineke

Der in gesetzlicher Form erstellte vollständige Jahresabschluss – bestehend aus Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung sowie Anhang – und der Lagebericht wurde vom Rheinisch-Westfälischen Genossenschaftsverband e.V., Münster, mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk (ohne Hinweise) versehen. Die Veröffentlichung erfolgt im elektronischen Bundesanzeiger.

KIRCHLICHES AMTSBLATT

Postfach 14 80 • 33044 Paderborn

PVST, Deutsche Post AG, H 4190 B • Entgelt bezahlt

Falls verzogen, bitte mit neuer Anschrift zurück an Absender

Der Generalvikar: Alfons Hardt

Herausgegeben und verlegt vom Erzbischöflichen Generalvikariat in Paderborn. Bezugspreis jährlich 13,- €. Verantwortlich für den Inhalt: Der Generalvikar, Alfons Hardt, Paderborn. Herstellung: Bonifatius GmbH, Paderborn.

Die Auslieferung des Kirchlichen Amtsblattes erfolgt nur durch die für den Bezieher zuständige Postfiliale. Beanstandungen in der Auslieferung sind dieser Postfiliale zu melden. Neu- und Abbestellungen und Änderungsangaben in der Anschrift müssen beim Erzbischöflichen Generalvikariat erfolgen. Einzelstücke können, soweit vorhanden, nur vom Erzbischöflichen Generalvikariat in Paderborn bezogen werden.