

Kirchliches Amtsblatt

für die Erzdiözese Paderborn

Stück 7

Paderborn, den 31. Juli 2008

151. Jahrgang

Inhalt

Dokumente des Apostolischen Stuhls

- Nr. 78. Dekret der Kongregation für den Gottesdienst und die Sakramentenordnung zur Gewährung einer besonderen Befugnis zur Feier der Bekehrung des heiligen Apostels Paulus im Jubiläumsjahr anlässlich des 2000. Jahrestages seiner Geburt. 71

Dokumente der deutschen Bischöfe

- Nr. 79. Aufruf der deutschen Bischöfe zum Caritas-Sonntag 2008..... 72

Dokumente des Erzbischofs

- Nr. 80. Dekret über die Zusammenlegung der Pastoralverbände „Am St. Petersweg“ und „Berghofen-Benninghofen“ zum neuen Pastoralverbund „Dortmund-Süd-Ost“ 72
- Nr. 81. Beschluss über die Änderung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 17. 10. 2007 73
- Nr. 82. Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 10. März 2008 74
- Nr. 83. Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 16. Juni 2008..... 94
- Nr. 84. Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Paderborn zur Rahmenordnung für die Zusammenarbeit von Priestern, Diakonen und Laien im Bereich der Liturgie..... 95
- Nr. 85. Änderung der Ordnung für die Zusatzversorgung der Haushälterinnen von Priestern des Erzbistums Paderborn 95

Personalnachrichten

- Nr. 86. Vakante Pfarrstelle 96

Bekanntmachungen des Erzbischöflichen Generalvikariates

- Nr. 87. Hinweise und Empfehlungen zum Umgang mit den Anforderungen des Nichtraucherschutzes im nordrhein-westfälischen Anteil des Erzbistums Paderborn 96
- Nr. 88. Gestaltungshilfen für die Advents- und Weihnachtszeit..... 97
- Nr. 89. Diözesane Handreichung zum Tod und Begräbnis eines ständigen Diakons 97
- Nr. 90. Diözesane Richtlinien zur Beteiligung katholischer Einrichtungsträger an der Bildung von Familienzentren i. S. d. § 16 des Gesetzes zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz – KiBiz) im nordrhein-westfälischen Anteil des Erzbistums Paderborn 97
- Nr. 91. Fortbildungsveranstaltungen für Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre im zweiten Halbjahr 2008 100
- Nr. 92. Neuwahl der Mitglieder des Diakonenrates und Wahl des Diözesansprechers der Ständigen Diakone..... 101

Kirchliche Mitteilungen

- Nr. 93. Gemeinsames Wort der Kirchen zur interkulturellen Woche/Woche der ausländischen Mitbürger 2008 101
- Nr. 94. Warnung..... 102

Dokumente des Apostolischen Stuhls

- Nr. 78. Dekret der Kongregation für den Gottesdienst und die Sakramentenordnung zur Gewährung einer besonderen Befugnis zur Feier der Bekehrung des heiligen Apostels Paulus im Jubiläumsjahr anlässlich des 2000. Jahrestages seiner Geburt.**

Der heilige Apostel Paulus, der vor dem ganzen Erdkreis die Wahrheit Christi verkündete, nachdem er den Herrn zuvor verfolgt hatte, und der danach strebte, den Völkern die Frohe Botschaft zu überbringen, setzte sich eifrig für die Einheit und Eintracht aller Christen ein. Seit jeher wurde und wird er von den Gläubigen verehrt, vor allem in

diesem Jahr des 2000. Jahrestages seiner Geburt, das Papst Benedikt XVI. als besonderes Jubiläumsjahr ausgerufen hat. Kraft der Befugnisse, die Papst Benedikt XVI. dieser Kongregation erteilt hat, wird in außerordentlicher Form gewährt, dass am kommenden 25. Januar 2009, der auf den 3. Sonntag im Jahreskreis fällt, in den einzelnen Kirchen eine heilige Messe gemäß dem im Römischen Meßbuch enthaltenen Meßformular *Bekehrung des heiligen Apostels Paulus* gefeiert werden kann. In diesem Fall ist die zweite Lesung der Messe dem Römischen Lektionar für den 3. Sonntag im Jahreskreis zu entnehmen, und es wird das Glaubensbekenntnis gebetet.

Diese auf besondere Anweisung des Papstes erlassenen Gewährung hat nur für das Jahr 2009 Gültigkeit.

Entgegen aller anderslautenden Verfügungen.

Aus der Kongregation für den Gottesdienst und die Sakramentenordnung, am 25. Januar 2008, dem Fest der Bekehrung des heiligen Apostels Paulus

gez. Francis Kardinal Arinze
Präfekt

gez. Erzbischof Albert Malcolm Ranjith
Sekretär

Dokumente der deutschen Bischöfe

Nr. 79. Aufruf der deutschen Bischöfe zum Caritas-Sonntag 2008

Am nächsten Sonntag feiern wir den Caritas-Sonntag. Armut ist auch in Deutschland eine Realität. Und wer in unserem Land einmal arm ist, hat es schwer, aus dieser Lage herauszukommen. Armut bedeutet oftmals auch Ausgrenzung und Benachteiligung. Die Kirche setzt sich für Menschenwürde, gerechte Strukturen und für Solidarität ein. Vor Ort besteht die Aufgabe darin, in den Pfarrgemeinden den Menschen nahe zu sein, Not zu sehen und zu handeln. Viele Gemeinden haben dazu gemeinsam mit der Caritas Projekte und Initiativen entwickelt. Sie geben damit ein Zeugnis von der Liebe Jesu Christi.

(Hier können konkrete Beispiele aus der Diözese oder Pfarrgemeinde einfließen.)

„Achten statt ächten“ heißt das Motto der Caritas 2008. Die Caritas setzt sich in diesem Jahr dafür ein, bei benachteiligten Jugendlichen ihre Talente und Potentiale besonders in den Blick zu nehmen. Nach wie vor gibt es in Deutschland einen Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und den Bildungs- und damit auch Lebenschancen von Jugendlichen. Jährlich verlassen rund

acht Prozent der Schülerinnen und Schüler die Schule ohne Abschluss. Bildung, Ausbildung und Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind jedoch zentrale Elemente, um der Ausgrenzung nachhaltig zu begegnen.

Jesus hat Menschen befähigt, ihre Gaben zu erkennen und zu nutzen. Diese Haltung macht sich die Caritas zu Eigen, wenn sie dafür eintritt, Jugendliche zu achten statt zu ächten.

Die Kollekte des Caritas-Sonntags ist bestimmt für die vielfältigen Anliegen der Caritas. Bitte unterstützen Sie die Arbeit der Caritas durch Ihre Gabe. Schon jetzt danken wir Ihnen herzlich dafür.

Würzburg, den 24. Juni 2008

Für das Erzbistum Paderborn



Erzbischof von Paderborn

Dieser Aufruf ist am Sonntag, dem 14. September 2008 (alternativ: am 21. September 2008), auch am Vorabend, in allen Gottesdiensten zu verlesen.

Dokumente des Erzbischofs

Nr. 80. Dekret über die Zusammenlegung der Pastoralverbände „Am St. Petersweg“ und „Berghofen-Benninghofen“ zum neuen Pastoralverbund „Dortmund-Süd-Ost“

Artikel 1

Nach Anhörung der Beteiligten werden im Dekanat Dortmund die Pastoralverbände

Am St. Petersweg (errichtet durch Dekret vom 18. November 2004; KA 2004, Nr. 181.)

und

Berghofen-Benninghofen (errichtet durch Dekret vom 29. November 2001; KA 2002, Nr. 11.)

zu einem neuen Pastoralverbund zusammengelegt.

Der neue Pastoralverbund führt den Namen Dortmund-Süd-Ost und umfasst:

Pfarrei St. Joseph, Dortmund-Berghofen
Pfarrei Heilig Geist, Dortmund-Wellinghofen
Pfarrvikarie St. Benno, Dortmund-Benninghofen
Pfarrvikarie St. Kaiser Heinrich, Dortmund-Höchstent.

Die genannten Pfarreien und Pfarrvikarien bleiben im bisherigen Umfang rechtlich selbstständig.

Eine neue Rechtsperson wird hierdurch nicht errichtet.

Artikel 2

Sitz und Anschrift des neuen Pastoralverbundes bestimmen sich nach dem Amtssitz des Leiters des Verbundes.

Artikel 3

Der Leiter des Pastoralverbundes wird durch gesondertes Dekret ernannt.

Zum Leiter des Verbundes wird im Regelfall der Pfarrer der Pfarrei St. Joseph, Dortmund-Berghofen bestellt.

Der Leiter ist gegenüber den weiteren im Verbund tätigen Priestern, Diakonen und Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten weisungsbefugt. Art. 6 Abs. 2 Grundstatut bleibt unberührt.

Im Übrigen bestimmt sich die Rechtsstellung des Leiters nach dem Grundstatut in der jeweiligen Fassung.

Artikel 4

Weitere Inhaber seelsorglicher Leitungämter in den Gemeinden des Verbundes haben, unbeschadet ihrer Rechtsstellung, im Pastoralverbund mitzuarbeiten.

Auch alle übrigen im Pastoralverbund tätigen Priester sowie Diakone und Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten werden im Rahmen des gesamten Pastoralverbundes eingesetzt. Gegebenenfalls sind bestehende Beauftragungen anzupassen.

Artikel 5

Gemäß Art. 5 Abs. 5 Grundstatut soll ein Koordinierungskreis gebildet werden. Hierbei sollen auch ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Bereich der Caritas berücksichtigt werden.

Artikel 6

Die Pfarrgemeinderäte und die Kirchenvorstände werden nach geltendem Recht weiterhin auf der Ebene der einzelnen Gemeinden gebildet.

Entsprechend Art. 7 Abs. 1 Grundstatut sollen die Gremien eng zusammenarbeiten.

Den Vorsitz in den Kirchenvorständen der Kirchengemeinden des Pastoralverbundes führt der Inhaber des seelsorglichen Leitungsamtes in der jeweiligen Gemeinde.

Artikel 7


Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Grundstatuts in der jeweiligen Fassung.

Artikel 8

Die Zusammenlegung erfolgt mit Wirkung vom 1. Juli 2008.

Paderborn, 25. Juni 2008

Der Erzbischof von Paderborn

L.S. 

Erzbischof

Az: 11/A 24-20.14.31/1

Nr. 81. Beschluss über die Änderung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 17. 10. 2007

Die 5. Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes e.V. hat am 17. 10. 2007 folgende Änderungen der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 20. 03. 2007 beschlossen:

Beschluss:

1. In § 10 Abs. 1 Satz 3 AK-Ordnung werden nach den Worten „die Bundeskommission“ die Worte „legt den mittleren Wert fest; sie“ eingefügt.

2. In § 10 Abs. 2 Satz 3 AK-Ordnung werden nach den Worten „zur Festsetzung“ die Worte „eines mittleren Wertes und des Umfangs“ eingefügt.

3. § 6 Abs. 2 Satz 2 der Wahlordnung der Mitarbeiterseite erhält folgenden neuen Wortlaut:

„Ist eine Anfechtung begründet und wird dadurch das Wahlergebnis beeinflusst, so wird die betroffene Wahl für ungültig erklärt und unverzüglich wiederholt.“

Die Bestimmung in § 6 Abs. 3 der Wahlordnung der Mitarbeiterseite wird ersatzlos gestrichen.

Die bisherige Bestimmung in § 6 Abs. 4 der Wahlordnung der Mitarbeiterseite wird zu Abs. 3.

4. § 6 Abs. 2 Satz 2 der Wahlordnung der Dienstgeberseite erhält folgenden neuen Wortlaut:

„Ist eine Anfechtung begründet und wird dadurch das Wahlergebnis beeinflusst, so wird die betroffene Wahl für ungültig erklärt und unverzüglich wiederholt.“


Die Bestimmungen in § 6 Abs. 3 der Wahlordnung der Dienstgeberseite wird gestrichen.

Die bisherige Bestimmung in § 6 Abs. 4 der Wahlordnung der Dienstgeberseite wird zu Abs. 3.

Den vorstehenden Beschluss setze ich hiermit für das Erzbistum Paderborn in Kraft.

Paderborn, den 02. 07. 2008

Der Erzbischof von Paderborn

L.S. 

Erzbischof

Az: 5/B 33-60.04.91

Nr. 82. Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 10. März 2008

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA) hat am 10. März 2008 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 10. 12. 2007 (Kirchliches Amtsblatt 2008, Stück 1, Nr. 7.), wird wie folgt geändert:

1. § 20 Absatz 1 Satz 1 erhält folgenden Wortlaut:

„(1) Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 und Nr. 11 der Anlage 20; ab dem 1. Januar 2008 richtet sich die Eingruppierung des Mitarbeiters bei Neueinstellung und Umgruppierung vorläufig nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 5b, für den Mitarbeiter im pastoralen Dienst nach der Nr. 11a Anlage 20.“

2. § 24 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 3 Satz 1 werden nach dem Wort „erreichen“ die Worte „ – von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 25 Abs. 2 –“ eingefügt.

b) In Absatz 4 Satz 2 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und ein neuer Halbsatz folgenden Wortlauts angefügt:

„§ 25 Abs. 2 bleibt unberührt.“

3. § 26 erhält folgenden Wortlaut:

„§ 26
Leistungsentgelt

(1) Einrichtungen im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung können ab dem 1. Januar 2008 für ihren Bereich ein Leistungsentgelt einführen. Hierzu bedarf es einer Dienstvereinbarung (§ 38 MAVO). Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(2) Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H. entspricht bis zu einem Beschluss der Regional-KODA über einen höheren Vomhundertsatz das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 1 v.H.* der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Mitarbeiter der jeweiligen Einrichtung im Sinne der Mitarbeitervertretungsordnung, auf deren Arbeitsverhältnis diese Ordnung inklusive ihrer Entgeltregelungen Anwendung findet. Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

(3) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(4) Das Nähere regelt die Anlage 28.

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

4. An § 26 wird ein § 26a folgenden Wortlauts angefügt:

„§ 26a
Pauschale Jahreszahlung

Absatz 1 in der bis 31. Dezember 2010 gültigen Fassung:

(1) Kommt eine Dienstvereinbarung im Sinne des § 26 zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung nicht zustande, erhalten die Mitarbeiter mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 12 v.H.* des im September gezahlten monatlichen Entgelts – unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden – als pauschale Jahreszahlung ausgezahlt.

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

Absatz 1 in der nach dem 31. Dezember 2010 gültigen Fassung:

(1) Kommt eine Dienstvereinbarung im Sinne des § 26 zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung nicht zustande, erhalten die Mitarbeiter mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 12 v.H.* des für den Monat September des Jahres jeweils zustehenden Tabellenentgelts als pauschale Jahreszahlung ausgezahlt.

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

(2) Auf Antrag des Mitarbeiters kann die Zahlung ganz oder teilweise ausgeschlossen werden. Die pauschale Jahreszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.“

5. § 35a wird wie folgt neu gefasst:

„35a
Zulage zur Brutto-Entgeltumwandlung

Teilt der Mitarbeiter dem Dienstgeber keine Anlageart für eine vermögenswirksame Leistung mit (§ 2 Anlage 13), erhält er auf Antrag eine monatliche Zulage in Höhe der vermögenswirksamen Leistung (§ 1 Abs. 3 Anlage 13) zur Brutto-Entgeltumwandlung, wenn diese gemäß der Regelung zur Entgeltumwandlung der Zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA) vom 15. April 2002 in ihrer jeweils gültigen Fassung durchgeführt wird. Im Übrigen finden die Regelungen der Anlage 13 sinngemäß Anwendung.“

6. § 60v erhält folgenden Wortlaut:

„§ 60v
Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen
zu den Änderungen dieser Ordnung
zum 1. Oktober 2005 und 1. Januar 2008

(1) Die im Rahmen der KAVO-Reform zum 1. Oktober 2005 beschlossenen Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen ergeben sich aus den Anlagen 5a, 5b in der bis zum 31. Dezember 2007 gültigen Fassung, 6 und 27.

(2) Zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 31. Dezember 2007 eingruppierte Mitarbeiter, für die sich aufgrund der Änderungen zum 1. Januar 2008 (Anla-

ge 5b) eine höhere Eingruppierung ergibt, werden mit Wirkung ab dem 1. Januar 2008 entsprechend neu eingruppiert.“

7. Die Anlage 5b wird wie folgt neu gefasst:

*„Anlage 5b
in der ab 1. Januar 2008 gültigen Fassung*

Vorläufige Zuordnung der Tätigkeitsmerkmale zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Januar 2008 und dem Inkrafttreten der neuen Eingruppierungsvorschriften stattfindende Eingruppierungsvorgänge – Ein- und Umgruppierungen (§ 60v KAVO)

Die Teile I (Allgemeine Bestimmungen) und III (Erläuterungen) der Anlage 1 finden Anwendung

<i>Entgeltgruppe</i>	<i>Fall- gruppe</i>	
		<i>Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten</i>
1		Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel <ul style="list-style-type: none"> – Essens- und Getränkeausgabe – Garderobendienst – Spülen, Gemüseputzen und sonstigen Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich – Reinigungsdiensten in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks – Servierdiensten – Hausarbeitsdiensten – Haushilfe – Botendiensten (ohne Aufsichtsfunktion) – gärtnerischen, handwerklichen und sonstigen Hilfstätigkeiten Mitarbeiter, die nicht ausschließlich aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden. <u>Hinweis:</u> Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen Zuordnungen zu Vergütungsgruppen. § 11 Abs. 1 und 2 Anlage 27 KAVO bleibt unberührt.
		<i>Verwaltung</i>
		<i>Allgemeiner Verwaltungsdienst</i>
2 (keine Stufe 6)	2.1.1	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst mit einfachen Tätigkeiten z. B. <ul style="list-style-type: none"> – Führung einfacher Verzeichnisse (Listen, Karteien, u. a.) – bei der Postabfertigung, im Druckereidienst, in Büchereien, Archiven, Schatzkammern, Museen und anderen Sammlungen – sonstige einfache Büroarbeiten (Fotokopieren, Ausschneide- und Klebearbeiten, Bereithaltung von Büromaterial, Annahme und Weitergabe von Telefongesprächen und Besucherwünschen u. a.)
2	2.1.2	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst mit einfacheren bürotechnischen Tätigkeiten (z. B. Postannahme und Postabfertigung, Bedienung von Vervielfältigungsgeräten, Führung von Hand- und Sachbearbeiterregistraturen, Medien- und anderen Sammlungen, Verwaltung von Büromaterial und Vordrucken, Erteilung von Auskünften an Besucher und Anrufer, für die die Kenntnis der Zuständigkeiten der eigenen Dienststelle erforderlich ist, Führung von Verzeichnissen, Listen, Karteien, die nach verschiedenen Merkmalen geordnet sind)
3	2.1.1	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert oder mit schwierigerer Tätigkeit, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> – Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung – Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge – Führung schwierigerer Karteien – Haushaltsüberwachung, Prüfung von Rechnungen und Fertigung von Kassenanordnungen – Führung von Büro- und Portokassen¹⁾
5	2.1.1	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert ²⁾

Entgeltgruppe	Fallgruppe	
6	2.1.1	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Viertel selbstständige Leistungen erfordert ²⁾³⁾
8	2.1.1	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst, deren Tätigkeit sich aus der EG 6 – Fallgruppe 2.1.1 – dadurch heraushebt, dass sie selbstständige Leistungen erfordert ³⁾
9	2.1.1	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst, deren Tätigkeit gründliche umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert ^{3) 4)}
10	2.1.1	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst, deren Tätigkeit sich aus der EG 9 – Fallgruppe 2.1.1 – dadurch heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist ⁵⁾
11	2.1.1	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst, deren Tätigkeit sich aus der EG 10 – Fallgruppe 2.1.1 – durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt ⁶⁾
12	2.1.1	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst, deren Tätigkeit sich aus der EG 11 – Fallgruppe 2.1.1 – durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich heraushebt ⁷⁾
13 (Siehe § 11 Abs. 6 Anlage 27)	2.1.1	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und Befähigung für den höheren Dienst und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ⁸⁾⁹⁾
13 (Siehe § 11 Abs. 6 Anlage 27)	2.1.2	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit ⁸⁾
14	2.1.1	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst, deren Tätigkeit sich aus der EG 13 – Fallgruppen 2.1.1 oder 2.1.2 – durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt oder dadurch, dass sie hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert ¹⁰⁾
15	2.1.1	Mitarbeiter im Verwaltungsdienst, deren Tätigkeit sich aus der EG 14 – Fallgruppe 2.1.1 – durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich heraushebt
		<i>Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro</i>
2	2.2.1	Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, die vorwiegend Aufgaben im bürotechnischen Dienst nach Fallgruppe 2.1.2 und/oder im Schreibdienst nach Fallgruppe 2.3.2 wahrnehmen
3	2.2.1	Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, die vorwiegend Aufgaben im Verwaltungsdienst nach Fallgruppe 2.1.1 wahrnehmen
3	2.2.2	Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, die über Schreibtätigkeiten hinaus mindestens zu einem Viertel ihrer Tätigkeit pfarrliche Aufgaben ²⁹⁾ wahrnehmen
3	2.2.3	Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, die vorwiegend Aufgaben im Schreibdienst nach Fallgruppe 2.3.1 wahrnehmen
5	2.2.1	Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, deren Tätigkeit sich aus der EG 3 – Fallgruppe 2.2.2 – dadurch heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel ihrer Tätigkeit schwierige pfarrliche Aufgaben ³⁰⁾ wahrnehmen
		<i>Schreib- und Sekretariatsdienst</i>
2 (keine Stufe 6)	2.3.1	Mitarbeiterinnen im Schreibdienst, die kein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Entgeltgruppe erfüllen
2	2.3.2	Mitarbeiterinnen im Schreibdienst, die vorwiegend Diktate (Stenogramm und/oder Diktiergerät) oder Vorlagen geläufig und fehlerfrei in Maschinschrift übertragen
3	2.3.1	Mitarbeiterinnen im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit sich aus der EG 2 – Fallgruppe 2.3.2 – dadurch heraushebt, dass sie Schriftstücke nach skizzierten Angaben oder – bei wiederkehrenden Arbeiten – auch ohne Anleitung in Anlehnung an ähnliche Vorgänge erledigen

Entgeltgruppe	Fallgruppe	
3	2.3.2	Mitarbeiterinnen im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit sich aus der EG 2 – Fallgruppe 2.3.2 – dadurch heraushebt, dass sie nicht nur gelegentlich Schriftstücke mit wissenschaftlichen Fachausdrücken oder fremdsprachlichen Einschüben fertigen
3	2.3.3	Mitarbeiterinnen im Schreibdienst, die überdurchschnittliche Schreibleistungen erbringen ¹⁵⁾
5	2.3.1	Mitarbeiterinnen im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit sich aus der EG 3 – Fallgruppe 2.3.2 – dadurch heraushebt, dass sie in erheblichem Umfang schwierige und verantwortungsvolle Aufgaben umfasst oder außergewöhnliche Schreibleistungen erfordert ¹⁵⁾
5	2.3.2	Mitarbeiterinnen im Schreib- und Sekretariatsdienst, die in einer fremden Sprache (neben ihrer Muttersprache) geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen
5	2.3.3	Leiterinnen von zentralen Schreibdiensten, denen mindestens drei Mitarbeiterinnen im Schreibdienst auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind
6	2.3.1	Sekretärinnen mit Tätigkeiten der EG 5 – Fallgruppe 2.3.1 – in besonderer Vertrauensstellung
6	2.3.2	Mitarbeiterinnen im Schreib- und Sekretariatsdienst, die in zwei fremden Sprachen (neben der Muttersprache) geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen
6	2.3.3	Leiterinnen von zentralen Schreibdiensten, denen mindestens sechs Mitarbeiterinnen im Schreibdienst auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind
		<i>Registrier- und Archivwesen</i>
3	2.4.1	Mitarbeiter in Registraturen und Archiven mit schwierigerer Tätigkeit
3	2.4.2	Mitarbeiter in Registraturen und Archiven, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse im Registraturwesen bzw. Archivwesen erfordert ¹⁾
5	2.4.1	Mitarbeiter in Registraturen, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 3 – Fallgruppe 2.4.2 – heraushebt, dass sie eingehende Kenntnisse eines abgeschlossenen Teilbereiches des Gesamtschriftgutes einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur erfordert
5	2.4.2	Mitarbeiter im Archivwesen, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert ²⁾
6	2.4.1	Mitarbeiter in Registraturen, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse des Registraturwesens und eingehende Kenntnisse eines wesentlichen Teiles des Gesamtschriftgutes einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur erfordert ⁴⁾
6	2.4.2	Mitarbeiter in Archiven, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Archivwesen und mindestens zu einem Viertel selbstständige Leistungen erfordert ²⁾³⁾
8	2.4.1	Mitarbeiter in Registraturen und Archiven, denen mehrere Mitarbeiter auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind
9	2.4.1	Leiter von bedeutenden, größeren Registraturen
9	2.4.2	Mitarbeiter in Archiven, deren Tätigkeit eine abgeschlossene Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst voraussetzt
10	2.4.1	Leiter von Registraturen, deren Tätigkeit sich aus der EG 9 – Fallgruppe 2.4.1 – dadurch heraushebt, dass sie zusätzliche Aufgaben der Schriftgutverwaltung oder des allgemeinen Verwaltungsdienstes mit überwiegend besonderer Verantwortung wahrnehmen
10	2.4.2	Mitarbeiter in Archiven, deren Tätigkeit eine abgeschlossene Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst voraussetzt und denen mehrere Mitarbeiter auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind

Entgeltgruppe	Fallgruppe	
11	2.4.1	Leiter von größeren, bedeutenden Archiven, deren Tätigkeit eine abgeschlossene Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst voraussetzt
13 (Siehe § 11 Abs. 6 Anlage 27)	2.4.1	Leiter von Archiven, deren Tätigkeit eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung erfordert ⁸⁾
		<i>Buchhaltungswesen</i>
3	2.5.1	Mitarbeiter an Buchungsmaschinen
5	2.5.1	Mitarbeiter an Buchungsmaschinen mit umfangreichem und vielfältigem Buchungsanfall
5	2.5.2	Mitarbeiter in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten
6	2.5.1	Mitarbeiter in Kassen, deren Tätigkeit sich aus der EG 5 – Fallgruppe 2.5.2 – dadurch heraushebt, dass ihnen überwiegend schwierige buchhalterische Aufgaben übertragen sind
6	2.5.2	Mitarbeiter in Kassen, denen mindestens drei Mitarbeiter mit buchhalterischen Tätigkeiten unterstellt sind
6	2.5.3	Mitarbeiter als Verwalter von Ein-Mann-Kassen ¹¹⁾
8	2.5.1	Mitarbeiter in Kassen mit übergreifenden schwierigen Aufgaben, die besondere Verantwortung erfordern
8	2.5.2	Kassenleiter, denen mindestens ein Mitarbeiter mit Kassengeschäften auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist ¹¹⁾
9	2.5.1	Mitarbeiter als ständige Vertreter von Kassenleitern mit mindestens 8 Mitarbeitern mit Kassengeschäften, wenn ihnen entsprechende Aufgaben zur ständigen Wahrnehmung übertragen sind ¹¹⁾
9	2.5.2	Kassenleiter, denen mindestens 4 Mitarbeiter mit Kassengeschäften auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ¹¹⁾
10	2.5.1	Kassenleiter, denen mindestens 8 Mitarbeiter mit Kassengeschäften auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind ¹¹⁾
11	2.5.1	Kassenleiter, denen mindestens 8 Mitarbeiter mit Kassengeschäften auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind und denen zusätzliche Aufgaben von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung übertragen sind ¹¹⁾
		<i>Bezügerechner</i>
5	2.6.1	Mitarbeiter als Berechner von Bezügen (wie Vergütung, Krankenvergütung, Urlaubsvergütung, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Urlaubsabgeltung) und Versorgungsbezügen, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert ¹⁾
6	2.6.1	Mitarbeiter als Berechner von Bezügen, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 5 – Fallgruppe 2.6.1 – heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Merkmale die Bezüge selbstständig errechnen oder die im Datenverarbeitungsverfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit verbundenen Schriftwechsel selbstständig führen
8	2.6.1	Mitarbeiter als Berechner von Bezügen, deren Tätigkeit sich aus EG 6 – Fallgruppe 2.6.1 – dadurch heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die Bezüge und Versorgungsbezüge selbstständig errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z. B. Feststellung der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversorgung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen
8	2.6.2	Mitarbeiter als Berechner von Bezügen, die neben der Tätigkeit nach EG 6 – Fallgruppe 2.6.1 – alle sonstigen Leistungen wie Reisekosten, Umzugskosten, Beihilfen usw. selbstständig errechnen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig ausführen

Entgeltgruppe	Fallgruppe	
9	2.6.1	Mitarbeiter als Berechner von Bezügen, denen drei Mitarbeiter mindestens in der EG 6 und mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 % eines Vollbeschäftigten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind
		<i>Telefonistin</i>
2	2.8.1	Telefonisten/Telefonistinnen
3	2.8.1	Telefonisten/Telefonistinnen mit umfangreicher oder schwieriger Tätigkeit
		<i>Hauswirtschaftsdienst</i>
2 (keine Stufe 6)	2.9.1	Mitarbeiterinnen, die Teile einer Mahlzeit eigenverantwortlich zubereiten
2 (keine Stufe 6)	2.9.2	Mitarbeiterinnen, die außer den Reinigungsdiensten eigenverantwortlich Tätigkeiten für Teilbereiche des Hauspflegedienstes ausüben
2	2.9.3	Mitarbeiterinnen mit Tätigkeiten im Servicebereich und Weisungsbefugnis gegenüber nachgeordneten Mitarbeiterinnen mit einer Berufsausbildung zur staatlich geprüften Hauswirtschafterin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
2	2.9.4	Mitarbeiterinnen mit Tätigkeiten in Teilbereichen des Hauspflegedienstes und Weisungsbefugnis gegenüber nachgeordneten Mitarbeiterinnen (z. B. Vorarbeiterinnen im Reinigungsbereich, Schichtleitung im Etagedienst oder der Wäscheversorgung und -pflege) mit einer Berufsausbildung zur staatlich geprüften Hauswirtschafterin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
3	2.9.1	Mitarbeiterinnen mit verantwortlicher Tätigkeit in der Zubereitung von Mahlzeiten mit einer Ausbildung als Köchin oder Wirtschafterin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
3	2.9.2	Mitarbeiterinnen mit verantwortlicher Tätigkeit im Hauspflegedienst unter Leitung einer Hauswirtschaftsleiterin mit einer Ausbildung als Hauswirtschafterin oder Wirtschafterin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
5	2.9.1	Mitarbeiterinnen als Vertreterin der Küchenleitung bei regelmäßiger Abwesenheit (Schichtdienst) der Küchenleitung mit einer Ausbildung als Köchin oder Wirtschafterin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
5	2.9.2	Mitarbeiterinnen in der Leitung des Hauspflegedienstes mit der Ausbildung als Wirtschafterin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
6	2.9.1	Mitarbeiterinnen in der Küchenleitung mit der Ausbildung als Köchin, Ökotrophologin oder Wirtschaftsmeisterin
8	2.9.1	Mitarbeiterinnen in der Küchenleitung mit Budgetverantwortung im Rahmen der vorgegebenen Mittel
8	2.9.2	Mitarbeiterinnen als Leiterin der Hauswirtschaft, denen die Leitung und die Budgetverantwortung für die Bereiche Küche, Service und Hauspflege verantwortlich zugeordnet sind
9	2.9.1	Mitarbeiterinnen in der Küchenleitung in Einrichtungen ohne Hauswirtschaftsleitung, deren Tätigkeit sich durch besondere Anforderungen aus der EG 8 – Fallgruppe 2.9.1 – heraushebt, z. B. aufgrund der Größe der Einrichtung
9	2.9.2	Mitarbeiterinnen als Leiterin der Hauswirtschaft, deren Tätigkeit sich durch besondere Anforderungen aus der EG 8 – Fallgruppe 2.9.2 – heraushebt, z. B. aufgrund der Größe der Einrichtung

Entgeltgruppe	Fallgruppe	
		<i>Technischer Dienst</i>
3	2.10.1	Mitarbeiter im technischen Dienst in der Tätigkeit als Bauzeichner, Bauaufseher (z. B. Kontrolle der Bauausführung und des Baumaterials), grafischer Zeichner, technischer Zeichner oder mit ähnlichen Tätigkeiten
5	2.10.1	Mitarbeiter im technischen Dienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 3 – Fallgruppe 2.10.1 – heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel besondere Leistungen erfordert ¹⁹⁾
5	2.10.2	Mitarbeiter im technischen Dienst, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 3 – Fallgruppe 2.10.1 – heraushebt, dass sie überwiegend besondere Leistungen erfordert ¹⁹⁾
6	2.10.1	Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ²⁰⁾
6	2.10.2	Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbstständig tätig sind, sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ²⁰⁾
8	2.10.1	Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbstständig tätig sind, sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ³⁾²⁰⁾
9 (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	2.10.1	Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ²¹⁾²²⁾
9 (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	2.10.2	Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung in einer Tätigkeit der EG 8, Fallgruppe 2.10.1, die schwierige Aufgaben erfüllen, sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ²⁰⁾
10	2.10.1	Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeit ²¹⁾²²⁾
10	2.10.2	Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 2.10.1 heraushebt ²¹⁾²²⁾
11	2.10.1	Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der EG 10 – Fallgruppe 2.10.1 – heraushebt ²¹⁾²²⁾
11	2.10.2	Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische und Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 2.10.1 heraushebt ²¹⁾²²⁾
12	2.10.1	Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der EG 11 – Fallgruppe 2.10.1 – heraushebt ²¹⁾²²⁾

Entgeltgruppe	Fallgruppe	
12	2.10.2	Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der EG 11 – Fallgruppe 2.10.1 – heraushebt ²¹⁾²²⁾
12	2.10.3	Mitarbeiter im technischen Dienst mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit ⁸⁾
13	2.10.1	Mitarbeiter im technischen Dienst mit technischer Ausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der EG 12 Fallgruppe 2.10.1 heraushebt ²¹⁾²²⁾
13 (Siehe § 11 Abs. 6 Anlage 27)	2.10.2	Mitarbeiter im technischen Dienst mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und Befähigung für den höheren technischen Dienst und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ⁸⁾⁹⁾²³⁾
14	2.10.1	Mitarbeiter im technischen Dienst, deren Tätigkeit sich aus der EG 13 – Fallgruppe 2.10.2 – durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt, oder dadurch, dass sie hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert ⁶⁾
		<i>Handwerker und Hausmeister</i>
2 (keine Stufe 6)	2.11.1	Mitarbeiter mit handwerklichen Tätigkeiten, für die eine fachliche Einarbeitung erforderlich ist
2	2.11.2	Mitarbeiter mit handwerklichen Tätigkeiten in einem anerkannten Anlernberuf
2	2.11.3	Mitarbeiter mit entsprechenden handwerklichen Fähigkeiten, jedoch ohne abgeschlossene entsprechende Berufs- oder Fachausübung in der Tätigkeit als Hausmeister
3	2.11.1	Mitarbeiter mit handwerklichen Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufs- oder Fachausbildung erfordern
3	2.11.2	Mitarbeiter mit entsprechender abgeschlossener handwerklicher Berufs- oder Fachausbildung in der Tätigkeit als Hausmeister
5	2.11.1	Mitarbeiter mit handwerklichen Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufs- oder Fachausbildung erfordern, in einem verantwortlichen und selbstständigen Aufgabenbereich
5	2.11.2	Mitarbeiter mit abgeschlossener entsprechender handwerklicher Berufs- oder Fachausbildung in der Tätigkeit als Hausmeister mit besonders schwierigem oder besonders vielseitigem Aufgabenbereich
5	2.11.3	Handwerksmeister und Industriemeister mit entsprechender Tätigkeit
6	2.11.1	Handwerksmeister und Industriemeister mit entsprechender Tätigkeit in einem besonders verantwortlichen und selbstständigen Aufgabengebiet oder denen mehrere Mitarbeiter mit handwerklichen Tätigkeiten unterstellt sind
		<i>Liturgischer Dienst</i>
		<i>Küster / Kombinierte Tätigkeiten</i>
3	3.1.1	Küster mit Küsterprüfung ²⁸⁾
3	3.1.2	Küster / Hausmeister mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster ²⁸⁾
3	3.1.3	Küster / Kirchenmusiker mit Küsterprüfung und kirchenmusikalischem Eignungsnachweis ²⁸⁾³¹⁾³²⁾
3	3.1.4	Küster / Pfarramtshelfer mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster ²⁸⁾
5	3.1.1	Mitarbeiter der Fallgruppen 3.1.1 bis 3.1.4 mit abgeschlossener Berufs- oder Fachausbildung, die der ihnen übertragenen Küstertätigkeit förderlich ist ²⁸⁾

Entgeltgruppe	Fallgruppe	
5	3.1.2	Küster / Kirchenmusiker mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster ²⁸⁾ ³¹⁾³³⁾
6	3.1.1	Küster / Kirchenmusiker mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster ²⁸⁾ ³¹⁾³⁴⁾
8	3.1.1	Küster / Kirchenmusiker mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster ²⁸⁾ ³¹⁾³⁴⁾³⁷⁾
		<i>Kirchenmusiker</i>
3	3.2.1	Kirchenmusiker mit einfachen kirchenmusikalischen Diensten ³¹⁾³²⁾
5	3.2.1	Kirchenmusiker mit gehobenen kirchenmusikalischen Diensten ³¹⁾³³⁾
6	3.2.1	Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten ³¹⁾³⁴⁾
8	3.2.1	Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten und Koordinationsaufgaben für den Bereich ³¹⁾³⁴⁾³⁵⁾³⁶⁾
9	3.2.1	Kirchenmusiker mit besonderen künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten ³¹⁾³⁴⁾³⁷⁾
10	3.2.1	Kirchenmusiker mit besonderen künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten sowie Koordinations- und Ausbildungsaufgaben innerhalb des Bereichs ³¹⁾³⁴⁾³⁵⁾³⁶⁾³⁷⁾³⁸⁾
11	3.2.1	Kirchenmusiker mit besonderen künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten sowie Koordinations- und Ausbildungsaufgaben, deren Bedeutung über den Bereich hinausgeht, oder Kirchenmusiker mit besonderen künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten an bis-tumsweit herausgehobenen Kirchen ³¹⁾³⁴⁾³⁵⁾³⁶⁾³⁷⁾³⁸⁾
11	3.2.2	Kirchenmusiker mit besonderen künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten und assistierenden ergänzenden Diözesanaufgaben ³¹⁾³⁴⁾³⁷⁾
12	3.2.1	Kirchenmusiker mit besonderen künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten und ergänzenden Diözesanaufgaben ³¹⁾³⁴⁾³⁷⁾
		<i>Bildungswesen und Beratung</i>
		<i>Mitarbeiter in der Weiterbildung</i>
5	4.1.1	Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachausbildung
6	4.1.1	Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachschulausbildung, einer Meisterprüfung oder einer dieser vergleichbaren abgeschlossenen Fachausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
8	4.1.1	Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung, die sich aus der EG 6 – Fallgruppe 4.1.1. – dadurch herausheben, dass ihnen die Programmgestaltung in einem Fachbereich übertragen ist sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
8	4.1.2	Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten ²⁴⁾
9	4.1.1	Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung, mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe	Fallgruppe	
10	4.1.1	Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten ²⁵⁾
10	4.1.2	Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
11	4.1.1	Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung, mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Aufgabenbereich sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 10 – Fallgruppe 4.1.1 – heraushebt ¹⁰⁾¹⁷⁾
11	4.1.2	Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung mit Internatsbetrieb mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
11	4.1.3	Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung, deren Tätigkeit sich wegen der Größe der Einrichtung oder wegen besonderer pädagogischer Anforderungen deutlich aus der EG 10 Fallgruppe 4.1.2 heraushebt
12	4.1.1	Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung, deren Tätigkeit sich wegen besonderer inhaltlicher Anforderungen der Einrichtung erheblich aus der EG 11 – Fallgruppen 4.1.2 oder 4.1.3 – heraushebt
12	4.1.2	Pädagogische Mitarbeiter in der Weiterbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der EG 11 – Fallgruppe 4.1.1 – heraushebt ²⁶⁾
13 (Siehe § 11 Abs. 6 Anlage 27)	4.1.1	Mitarbeiter in der Weiterbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und Befähigung für den höheren Dienst und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ⁸⁾⁹⁾²³⁾
13 (Siehe § 11 Abs. 6 Anlage 27)	4.1.2	Mitarbeiter in der Weiterbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit ⁸⁾
13 (Siehe § 11 Abs. 6 Anlage 27)	4.1.3	Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ⁸⁾⁹⁾
14	4.1.1	Mitarbeiter in der Weiterbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, deren Tätigkeit sich aus der EG 13 Fallgruppen – 4.1.1 oder 4.1.2 – durch besondere Schwierigkeiten und Bedeutung oder dadurch, dass sie hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert, heraushebt ⁶⁾⁸⁾
14	4.1.2	Leiter einer größeren Einrichtung der Weiterbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, z. B. – einer Einrichtung mit Internatsbetrieb – einer Einrichtung mit weiteren hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeitern in der Weiterbildung mit einem Gesamtbeschäftigungsumfang von mindestens zwei vollbeschäftigten Mitarbeitern ⁸⁾⁹⁾
15	4.1.1	Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung, deren Tätigkeit sich aus der EG 14 – Fallgruppe 4.1.2 – durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung heraushebt ⁷⁾

Entgeltgruppe	Fallgruppe	
		<i>Büchereiwesen</i>
3	4.2.1	Mitarbeiter im Büchereidienst, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert ¹⁾
5	4.2.1	Mitarbeiter im Büchereidienst, deren Tätigkeit sich aus der EG 3 – Fallgruppe 4.2.1 – dadurch heraushebt, dass sie gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert ²⁾
6	4.2.1	Mitarbeiter im Büchereidienst, deren Tätigkeit sich aus der EG 5 – Fallgruppe 4.2.1 – dadurch heraushebt, dass sie von besonderer Schwierigkeit ist und mindestens zu einem Viertel selbstständige Leistungen erfordert ³⁾
9	4.2.1	Diplom-Bibliothekare mit entsprechender Tätigkeit
10	4.2.1	Diplom-Bibliothekare mit überörtlichen Aufgaben oder besonders schwierigen Fachaufgaben
10	4.2.2	Diplom-Bibliothekare als Leiter von Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 12.000 Bänden und durchschnittlich 48.000 Entleihungen im Jahr
11	4.2.1	Diplom-Bibliothekare als Leiter von Büchereien mit einem Buchbestand von mindestens 25.000 Bänden und durchschnittlich 100.000 Entleihungen im Jahr
11	4.2.2	Diplom-Bibliothekare als Leiter einer Diözesanfachstelle für Büchereiwesen
13 (Siehe § 11 Abs. 6 Anlage 27)	4.2.1	Mitarbeiter im Büchereidienst mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit ⁸⁾
13 (Siehe § 11 Abs. 6 Anlage 27)	4.2.2	Mitarbeiter im Büchereidienst mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und Befähigung für den höheren Dienst und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ⁸⁾⁹⁾
		<i>Eheberater</i>
9	4.3.1	Eheberater, die kein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Vergütungsgruppe erfüllen ¹²⁾
10	4.3.1	Eheberater mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung im Bereich Sozialwesen oder Religionspädagogik oder einer dieser gleichwertigen Ausbildung ¹²⁾
11	4.3.1	Eheberater mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung im Bereich Sozialwesen oder Religionspädagogik oder einer gleichwertigen Ausbildung als Leiter einer Eheberatungsstelle ¹²⁾
12	4.3.1	Eheberater als Leiter einer Eheberatungsstelle, denen Eheberater mit einem Gesamtbeschäftigungsumfang von mindestens 3 vollbeschäftigten Mitarbeitern ständig unterstellt sind ¹²⁾
13 (Siehe § 11 Abs. 6 Anlage 27)	4.3.1	Eheberater mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und Befähigung für den höheren Dienst und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ⁸⁾⁹⁾¹²⁾¹⁶⁾
13 (Siehe § 11 Abs. 6 Anlage 27)	4.3.2	Eheberater mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit ⁸⁾¹²⁾¹⁶⁾
14	4.3.1	Eheberater mit entsprechender abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung als Leiter einer Eheberatungsstelle ⁸⁾¹²⁾¹⁶⁾
		<i>Sozial- und Erziehungsdienst</i>
		<i>Tageseinrichtungen für Kinder</i>
2 (keine Stufe 6)	5.1.1	Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst ohne entsprechende Ausbildung

<i>Entgeltgruppe</i>	<i>Fallgruppe</i>	
3	5.1.1	Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit
3	5.1.2	Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen Tätigkeiten von Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung ausüben
5	5.1.1	Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten ¹⁸⁾
5	5.1.2	Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen Tätigkeiten von Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten ¹⁸⁾
5	5.1.3	Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung
5	5.1.4	Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung in der Tätigkeit von Ergänzungskräften
6	5.1.1	Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
6	5.1.2	Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen Tätigkeiten von Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung ausüben
8 (Siehe § 11 Abs. 4 Anlage 27)	5.1.1	Leiterin einer eingruppigen Tageseinrichtung für Kinder; die Leiterin erhält eine monatliche Zulage in Höhe von 96,96 €
8 (Siehe § 11 Abs. 4 Anlage 27)	5.1.2	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Leiterin einer zweigruppigen Tageseinrichtung für Kinder; die stell. Leiterin erhält eine monatliche Zulage in Höhe von 96,96 €
8	5.1.3	Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten ²⁴⁾
9	5.1.1	Leiterin einer zweigruppigen Tageseinrichtung für Kinder
9	5.1.2	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Leiterin einer dreigruppigen Tageseinrichtung für Kinder
9	5.1.3	Leiterin einer dreigruppigen Tageseinrichtung für Kinder
9	5.1.4	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Leiterin einer vier- oder fünfgruppigen Tageseinrichtung für Kinder
10	5.1.1	Leiterin einer vier- oder fünfgruppigen Tageseinrichtung für Kinder
10	5.1.2	Ausdrücklich bestellte ständige Vertreterin der Leiterin einer sechs- oder siebengruppigen Tageseinrichtung für Kinder
10	5.1.3	Leiterin einer sechs- oder siebengruppigen Tageseinrichtung für Kinder
		<i>Mitarbeiter in der Jugendbildung</i>
5	5.2.1	Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Jugendbildung mit abgeschlossener handwerklicher Berufsausbildung
5	5.2.2	Mitarbeiter in Einrichtungen der Jugendbildung mit abgeschlossener handwerklicher Berufsausbildung, denen neben dem Hausmeisterdienst überwiegend die Instandhaltung und Bedienung der technischen Geräte und die Betreuung Jugendlicher obliegt (haustechnischer Dienst)
6	5.2.1	Pädagogische Mitarbeiter in der Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachschulbildung, einer Meisterprüfung bzw. einer dieser vergleichbaren Fachausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe	Fallgruppe	
8	5.2.1	Pädagogische Mitarbeiter in der Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten ²⁴⁾
8 (§ 11 Abs. 4 Anlage 27)	5.2.2	Leiter einer Jugendfreizeitstätte mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachschulausbildung. Dieser Mitarbeiter erhält eine monatliche Zulage in Höhe von 96,96 €, wenn ihm mindestens ein pädagogischer Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 v.H. eines Vollbeschäftigten auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.
9	5.2.1	Pädagogische Mitarbeiter in der Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
9	5.2.2	Leiter einer Jugendfreizeitstätte mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
10	5.2.1	Pädagogische Mitarbeiter in der Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten ²⁵⁾
10	5.2.2	Leiter einer Jugendfreizeitstätte mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich wegen der Größe der Einrichtung oder wegen besonderer pädagogischer Anforderungen aus der EG 9 – Fallgruppe 5.2.2 – heraushebt
11	5.2.1	Pädagogische Mitarbeiter in der Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Aufgabenbereich sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 10 – Fallgruppe 5.2.1 – heraushebt ¹⁰⁾¹⁷⁾
11	5.2.2	Leiter einer Jugendbildungsstätte mit Internatsbetrieb mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
11	5.2.3	Leiter einer Jugendfreizeitstätte, deren Aufgabenbereich sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 10 – Fallgruppe 5.2.2 – heraushebt oder wenn ihnen mindestens 5 pädagogische Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 v.H. eines Vollbeschäftigten auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind
12	5.2.1	Pädagogische Mitarbeiter in der Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der EG 11 – Fallgruppe 5.2.1 – heraushebt ²⁶⁾
12	5.2.2	Leiter einer Jugendbildungsstätte mit Internatsbetrieb und Leiter einer Jugendfreizeitstätte, deren Tätigkeit sich wegen besonderer inhaltlicher Anforderungen der Einrichtung erheblich aus der EG 11 – Fallgruppen 5.2.2 oder 5.2.3 – heraushebt
13 (Siehe § 11 Abs. 6 Anlage 27)	5.2.1	Mitarbeiter in der Jugendbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und Befähigung für den höheren Dienst und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ⁸⁾⁹⁾²³⁾
13 (Siehe § 11 Abs. 6 Anlage 27)	5.2.2	Mitarbeiter in der Jugendbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit ⁸⁾

Entgeltgruppe	Fallgruppe	
14	5.2.1	Mitarbeiter in der Jugendbildung, deren Tätigkeit sich aus der EG 12 – Fallgruppe 5.2.1 – oder EG 13 – Fallgruppe 5.2.2 – durch überwiegend besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch überwiegend hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben heraushebt ⁶⁾
14	5.2.2	Leiter einer Jugendbildungsstätte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit ⁸⁾

8. § 9 der Anlage 11 wird wie folgt geändert:

1. An Absatz 2 wird ein Absatz 3 folgenden Wortlauts angefügt:

„(3) Dienstgeber und Dienstwohnungsinhaber können vereinbaren, dass Nebenabgaben als Pauschale oder als Vorauszahlung ausgewiesen werden. Vorauszahlungen für Nebenabgaben dürfen nur in angemessener Höhe vereinbart werden.“

2. An Absatz 3 wird ein Absatz 4 folgenden Wortlauts angefügt:

„(4) Über die Vorauszahlungen für Nebenabgaben ist jährlich abzurechnen; dabei ist der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit zu beachten. Die Abrechnung ist dem Dienstwohnungsinhaber spätestens bis zum Ablauf des zwölften Monats nach Ende des vom Dienstgeber festgelegten Abrechnungszeitraums mitzuteilen. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung einer Nachforderung durch den Dienstgeber ausgeschlossen, es sei denn, der Dienstgeber hat die verspätete Geltendmachung nicht zu vertreten. Der Dienstgeber ist zu Teilabrechnungen nicht verpflichtet. Einwendungen gegen die Abrechnung hat der Dienstwohnungsinhaber dem Dienstgeber spätestens bis zum Ablauf des zwölften Monats nach Zugang der Abrechnung mitzuteilen. Nach Ablauf dieser Frist kann der Dienstwohnungsinhaber Einwendungen nicht mehr geltend machen, es sei denn, der Dienstwohnungsinhaber hat die verspätete Geltendmachung nicht zu vertreten.“

9. Die Anlage 14 wird wie folgt geändert:

a) § 2 wird wie folgt geändert:

aa) Absatz 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Die Zuwendung beträgt für die Entgeltgruppen 1 bis 8 89 %, für die Entgeltgruppen 9 bis 12 80 % und für die Entgeltgruppen 13 bis 15 77,2 % eines Monatsentgelts.“

bb) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„Die Zuwendung erhöht sich um 20 Euro für jedes Kind eines Mitarbeiters, wenn das Kind am 1. September das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. § 28 KAVO findet Anwendung. Der Erhöhungsbetrag wird auf einmaligen Antrag mit Vorlage des Geburtsnachweises gewährt.“

b) § 2a wird gestrichen.

10. An die Nr. 11 der Anlage 20 wird eine Nr. 11a folgenden Wortlauts angefügt:

„Nr. 11a

Vorläufige Zuordnung der Tätigkeitsmerkmale

zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Januar 2008 und dem Inkrafttreten der neuen Eingruppierungsvorschriften stattfindende Eingruppierungsvorgänge – Ein- und Umgruppierungen (§ 60v KAVO)

Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe (EG) eingruppiert, deren Voraussetzungen er erfüllt.

EG 8

Gemeindeassistenten mit abgeschlossener Ausbildung an einer Fachschule oder einem Seminar für Gemeindepastoral / Religionspädagogik nach erfolgreicher Ableistung des Berufspraktischen Jahres oder einer vom Generalvikariat als vergleichbar anerkannten Ausbildung

EG 9

Gemeindeassistenten mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung als Religionspädagoge nach erfolgreicher Ableistung des Berufspraktischen Jahres

EG 10

Gemeindeferenten nach erfolgreicher zweiter Dienstprüfung

EG 11

Pastoralassistenten mit abgeschlossener theologischer Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule

a) mit Diplom und mit erfolgreichem Abschluss der ersten Dienstprüfung oder

b) mit 2. Staatsexamen für den Religionsunterricht in der Sekundarstufe II und erfolgreich abgeschlossenem Ergänzungsstudium mit pastoraltheologischer Zielrichtung

EG 13 (§ 11 Abs. 6 Anlage 27)

Pastoralreferenten nach erfolgreicher zweiter Dienstprüfung“

11. § 11 der Anlage 27 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird gestrichen.

b) Absatz 5 Anlage 27 erhält folgende Fassung:

„(5) Für Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 31. Dezember 2007 werden die Vergütungsgruppen der Anlagen 1 und 20 gemäß Anlage 5b in der Fassung vom 31. Dezember 2007 den neuen Entgeltgruppen zugeordnet. Eingruppierungsvorgänge zwischen dem 1. Januar 2008 und dem Inkrafttreten der neuen Eingruppierungsvorschriften richten sich nach Anlage 5b in der ab 1. Januar 2008 gültigen Fassung, im pastoralen Dienst nach Nr. 11a Anlage 20.“

12. An die Anlage 27 wird eine Anlage 28 folgenden Wortlauts angefügt:

*„Bestimmungen zum Leistungsentgelt (§ 26 KAVO)
Präambel*

Die leistungsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Arbeitsqualität, Effektivität und Effizienz in den kirchlichen Einrichtungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Mitarbeiter gestärkt werden.

§ 1

Form des Leistungsentgelts

Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie gewährt. Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. Leistungsprämien können auch an Gruppen von Mitarbeitern gewährt werden. Leistungsprämien müssen grundsätzlich allen Mitarbeitern zugänglich sein. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter kann von § 28 KAVO abgewichen werden.

§ 2

Methoden der Leistungsbemessung

Die Leistungsbemessung geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in einer Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen dem Vorgesetzten im Sinne von § 17 Satz 2 KAVO und einzelnen Mitarbeitern oder Mitarbeitergruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. Die systematische Leistungsbewertung erfolgt auf der Grundlage eines in der Einrichtung vereinbarten Systems zur Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.

§ 3

Ausgestaltung durch Dienstvereinbarung

Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird in der Einrichtung im Sinne von § 26 Abs. 1 KAVO vereinbart. Die individuellen Leistungsziele müssen von Mitarbeitern bzw. Mitarbeitergruppen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. Die Ausgestaltung geschieht durch Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

- das Verfahren der Einführung von Leistungsentgelten
- zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen
- Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Arbeitsqualität, Effektivität und Effizienz in der Einrichtung
 - Auswahl der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen
 - Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen
 - Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen

- Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens (möglicherweise Begrenzung individueller Leistungsentgelte)
- Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.

Die Dienstvereinbarung ist zu befristen und wirkt nicht nach.

§ 4

Einrichtungskommission

(1) Die Einrichtungskommission ist identisch mit der Kommission im Sinne des § 25 Abs. 2 KAVO. Sie besteht aus jeweils höchstens drei vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannten Vertretern. Die Mitglieder der Einrichtungskommission müssen in einem aktiven Arbeitsverhältnis zum Dienstgeber stehen.

(2) Die Einrichtungskommission wirkt unbeschadet der Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung bei allen generellen Regelungen im Zusammenhang mit der Entwicklung, Einführung und dem ständigen Controlling des Systems mit. Notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die Einrichtungskommission.

(3) Hinsichtlich der vom Dienstgeber vorgenommenen Entscheidung über Leistungsentgelte berät die Einrichtungskommission über schriftlich begründete Beschwerden von Mitarbeitern, soweit sich die Beschwerde auf Mängel des Systems oder seiner Anwendung beziehen. Für eine Beschwerde gilt eine Ausschlussfrist von sechs Wochen. Unter Berücksichtigung der Stellungnahme des für die Leistungsentgeltbemessung zuständigen Vorgesetzten im Sinne von § 17 Satz 2 KAVO leitet die Einrichtungskommission ihre Empfehlung dem Dienstgeber zu. Der Dienstgeber entscheidet, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. Folgt der Dienstgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen.

(4) Dienstgeber und Mitarbeitervertretung geben der Einrichtungskommission eine Geschäftsordnung. In der Geschäftsordnung sind zu regeln

- Sitzungsfolge nach Bedarf
- Sitzungsleitung (jährlich alternierend, kein doppeltes Stimmrecht)
- Schriftführung (durch Mitarbeiter der Personalabteilung, kein Stimmrecht)
- Einladung und Einladungsfristen.

Entscheidungen in der Einrichtungskommission werden mit Mehrheit getroffen. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

§ 5

Ständige Monatsentgelte

Ständige Monatsentgelte im Sinne von § 26 Absatz 2 Satz 1 KAVO sind das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 30 KAVO) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere

Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Weihnachtsgeld, Leistungsentgelte, Struktur- ausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der Mitarbeiter, die oberhalb der Entgeltgruppe 15 eingruppiert sind.

§ 6

Informationen an die Regional-KODA

Über Vereinbarungen im Sinne des § 26 KAVO sowie ihre Ausgestaltung (§ 3) ist das (Erz-)Bischöfliche Generalvikariat zu unterrichten. Die (Erz-)Bischöflichen Generalvikariate Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn verfassen gemeinsam einen jährlichen Zwischenbericht über die Zahl der Dienstvereinbarungen und die Erfahrungen mit dem Leistungsentgelt. Sie senden den Zwischenbericht zwecks Information der Regional-KODA an den amtierenden Kommissionsvorsitzenden.

§ 7

Muster für eine Dienstvereinbarung

Den Dienstgebern und Mitarbeitervertretungen wird empfohlen, eine Dienstvereinbarung auf folgender Grundlage abzuschließen:

Dienstvereinbarung zur Einführung leistungsorientierter Entgelte und Vereinbarung eines Systems nach § 26 KAVO

[Dienstgeber], vertreten durch [...] und

die Mitarbeitervertretung, vertreten durch ihre/n Vorsitzende/n [...]

vereinbaren auf der Grundlage der in § 26 Abs. 1 Satz 2 KAVO und § 3 Anlage 28 KAVO übertragenen Regelungskompetenz folgende Dienstvereinbarung nach Maßgabe des § 38 Abs. 2 MAVO.

Präambel

(1) Diese Dienstvereinbarung regelt gemäß § 26 Abs. 1 Satz 2 KAVO und § 3 Anlage 28 KAVO die Einführung und Entwicklung einer leistungsorientierten Bezahlung in/im [Einrichtungsbezeichnung i.S.d. MAVO]. § 25 Abs. 2 KAVO bleibt unberührt.

(2) Die leistungsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Arbeitsqualität, Effektivität und Effizienz in den kirchlichen Einrichtungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Mitarbeiter gestärkt werden.

§ 1

Geltungsbereich und -dauer

(1) Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis die KAVO Anwendung findet.* Die Leistungsentgelte werden in der gesamten Einrichtung eingeführt.

(2) Diese Dienstvereinbarung tritt am [...] in Kraft und endet mit Ablauf des [...].

* Die Beteiligten dieser Dienstvereinbarung stimmen darin überein, dass die Einbeziehung weiterer Mitarbeitergruppen anzustreben ist, sofern dies rechtlich möglich ist.

§ 2

Umsetzung

Die Umsetzung erfolgt unter Beachtung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung in allen Organisationseinheiten der/des [Einrichtungsbezeichnung i.S.d. MAVO], soweit nicht in dieser Dienstvereinbarung für einzelne Organisationseinheiten oder Mitarbeitergruppen besondere Regelungen getroffen werden.

§ 3

Form des Leistungsentgeltes

Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie gewährt.

§ 4

Methoden der Leistungsbemessung

Leistungsprämien werden auf der Grundlage von Zielvereinbarungen oder einer systematischen Leistungsbewertung gewährt. Die Verknüpfung der Methoden der Zielvereinbarungen und der systematischen Leistungsbewertung ist zulässig.

§ 5

Zielvereinbarungen

(1) Eine Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der oder dem Vorgesetzten i.S.d. § 17 Satz 2 KAVO und einzelnen Mitarbeitern oder einer Gruppe von Mitarbeitern über Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. Eine freiwillige Vereinbarung kann auch die Verständigung auf vorgegebene oder übergeordnete Ziele sein.

(2) Ziele setzen auf der Grundlage von Stellen- oder Tätigkeitsbeschreibungen Schwerpunkte in der Tätigkeit eines Mitarbeiters/einer Gruppe. Die vereinbarten qualitativen und quantitativen Ziele (in der Regel zwei bis drei) sollten messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar sein. Die angestrebten Ergebnisse müssen durch den Mitarbeiter/die Gruppe beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. Die individuellen Ziele müssen grundsätzlich mit übergeordneten Zielen der Einrichtung vereinbar sein.

(3) Zielvereinbarungen beinhalten insbesondere:

- die Bezeichnung der Beteiligten,
- eine Beschreibung der zu erreichenden Ziele/ggf. Zielerreichungsgrade/Teilziele,
- die Laufzeit bzw. Befristung der Zielvereinbarung [in der Regel bezogen auf das Wirtschafts-/Haushaltsjahr],
- ggf. Festlegung erforderlicher Voraussetzungen,
- die Bemessung der Prämie,
- Ausschüttung und Fälligkeit.

(4) Zielvereinbarungen sind schriftlich zu formulieren und von allen Beteiligten zu unterschreiben. Sie sollen nach Möglichkeit bis zum Beginn des Beobachtungszeitraumes abgeschlossen sein.

(5) Die Feststellung der Zielerreichung obliegt dem Vorgesetzten i.S.d. § 17 Satz 2 KAVO und hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass eine Auszahlung zum Fälligkeitszeitpunkt nach Abs. 3 möglich ist. Sie erfolgt durch einen Soll-Ist-Vergleich zwischen vereinbarten

und erreichten Zielen. Die Feststellung ist dem Mitarbeiter in angemessener Weise bekannt zu geben. Zeitpunkt und Inhalt sind schriftlich zu dokumentieren.

(6) Eine Anpassung der Zielvereinbarung ist nur ausnahmsweise bei wesentlicher Änderung der Geschäftsgrundlage vorzunehmen. Diese liegt insbesondere vor bei gravierenden, vom Mitarbeiter oder Dienstgeber nicht zu beeinflussenden Umständen. Die Anpassung ist zwischen Vorgesetztem i.S.d. § 17 Satz 2 KAVO und Mitarbeiter oder Mitarbeitergruppe zu vereinbaren.

(7) Die Leistungsprämie wird am Ende des Zielvereinbarungszeitraums in der Regel als einmalige Zahlung gewährt. Sie kann auch, z. B. abhängig von unterschiedlichen Zielerreichungsgraden, gestaffelt gezahlt werden.

§ 6

Systematische Leistungsbewertung

(1) Die systematische Leistungsbewertung ist entweder die auf festgestellten Leistungen beruhende Prognose für eine auch zukünftig erwartete Leistung oder die Feststellung erbrachter Leistungen nur für die Vergangenheit. In beiden Fällen muss die Feststellung durch den Vorgesetzten i.S.d. § 17 Satz 2 KAVO nach objektivierbaren und möglichst messbaren Kriterien geschehen. Die systematische Leistungsbewertung ist nicht mit der Regelbeurteilung gleichzusetzen.

(2) Eine Leistungsprämie ist grundsätzlich dann zu zahlen, wenn die systematische Leistungsbewertung zu der Feststellung führt, dass erheblich über dem Durchschnitt liegende Leistungen erbracht worden bzw. zu erwarten sind, die z. B. zur Verbesserung der Dienstleistung geführt haben.

(3) Der Vorgesetzte i.S.d. § 17 Satz 2 KAVO erläutert dem Mitarbeiter die Ergebnisse der schriftlich festgehaltenen systematischen Leistungsbewertung.

§ 7

Bestimmung der Höhe des Finanzvolumens

Der Dienstgeber stellt die Höhe des Gesamtvolumens nach Maßgabe des § 26 Abs. 2 KAVO bis zum [...] fest. Er informiert die Mitarbeitervertretung und die Einrichtungskommission über die Höhe des Gesamtvolumens bzw. der Teilbudgets.

§ 8

Grundsätze der Aufteilung

(1) Das Gesamtvolumen nach § 26 Abs. 2 KAVO steht zur Finanzierung der Leistungsentgelte aller Mitarbeiter, auf deren Beschäftigungsverhältnis die KAVO Anwendung findet, in/im [Einrichtungsbezeichnung i.S.d. MAVO] zur Verfügung.

Alternative:

(1) Aus dem Gesamtvolumen nach § 26 Abs. 2 KAVO werden für die [Bezeichnung der Organisationseinheiten] folgende anteilige Teilbudgets gebildet: [...]

(2) Die Bemessung von Leistungsentgelten muss das Maß der Zielerreichung bzw. die Ergebnisse der systematischen Leistungsbewertung adäquat zum Ausdruck bringen. Die Bemessung erfolgt unter Benutzung des als Anlage beigefügten Schemas.

(3) Die Ausschüttung von Leistungsentgelten an einzelne Mitarbeiter ist auf das [...]fache des Monatsstellenentgelts begrenzt.

§ 9

Dokumentation

(1) Die Ergebnisse der Zielvereinbarungen bzw. der Systematischen Leistungsbewertung sind von allen Beteiligten vertraulich zu behandeln.

(2) Die Ergebnisse der Zielvereinbarungen bzw. der Systematischen Leistungsbewertung sind im Original in die Personalakte aufzunehmen. Eine Weitergabe an Dritte außerhalb der zuständigen personalbearbeitenden Stelle findet nicht statt, soweit dies nicht aus Gründen der Zahlbarmachung des Leistungsentgelts, der Personalentwicklung oder aus arbeitsrechtlichen Gründen erforderlich ist. Systematische Auswertungen ohne individuellen Personenbezug durch die zuständigen Stellen sind gestattet.

(3) In Kopie können die Ergebnisse der Zielvereinbarungen bzw. der Systematischen Leistungsbewertung durch den Vorgesetzten i.S.d. § 17 Satz 2 KAVO drei Jahre unter Verschluss aufbewahrt werden. Eine Verwendung durch den Vorgesetzten i.S.d. § 17 Satz 2 KAVO ist ausschließlich im Sinne einer kontinuierlichen Anwendung des Systems gestattet. Spätestens nach Ablauf von drei Jahren sind die entsprechenden Unterlagen zu vernichten.

(4) Dem Mitarbeiter sind die ihn betreffenden Ergebnisse der Zielvereinbarungen bzw. der Systematischen Leistungsbewertung in Durchschrift auszuhändigen.

§ 10

Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

Zur Wahrung ihrer Rechte aus dieser Dienstvereinbarung erhält die Mitarbeitervertretung folgende Informationen und Unterlagen:

- Mitteilung über die Höhe des jährlichen Finanzvolumens (§ 7);
- Auswertungen der Ergebnisse der Zielvereinbarungen bzw. der systematischen Leistungsbewertung ohne individuellen Personenbezug.

Mitwirkungswirkungsrechte nach der MAVO bleiben unberührt.

§ 11

Regelungen für die Einführungsphase

Ab dem [...] werden Schulungen für alle betroffenen Vorgesetzten i.S.d. § 17 Satz 2 KAVO durchgeführt. Schulungen sollen sich auch auf die Mitarbeiter erstrecken, die an der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung mitwirken, ohne abschließend zu entscheiden. Alle Mitarbeiter (§ 1 Abs. 1) sind über die Anliegen und wesentlichen Inhalte dieser Dienstvereinbarung einschließlich ihrer Anlage ausführlich zu informieren.

§ 12

Schlussbestimmungen

(1) Diese Dienstvereinbarung ist jedem Mitarbeiter durch Aushang oder in sonstiger geeigneter Weise bekannt zu geben.

		nicht erfüllt	teilweise erfüllt	erfüllt	mehr als erfüllt	deutlich mehr als erfüllt	
<i>Systematische Leistungsbewertung</i>	X %	0	2,5	5,0	7,5	10	
<i>Arbeitsqualität</i> (Fachkenntnis, Sorgfalt, Urteilsfähigkeit, Kritisches Denken, Selbstständigkeit, Fortbildungsverhalten)	X %						
<i>Engagement/Arbeitsquantität</i> (Motivation, Belastbarkeit, Beharrlichkeit, Einsatzbereitschaft, Initiative und Einfallsreichtum)	X %						
<i>Kommunikatives Verhalten</i> (Integrationsfähigkeit, Aufgeschlossenheit, Präsentation und Selbstvertrauen)	X %						
<i>Führungsverhalten</i> (Organisationsgeschick, Überblick, Führungsqualität)	X %						
<i>Beitrag zum Gesamtergebnis</i> (Teamfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Loyalität)	X %						
Zwischensumme	30 %						
<i>Gesamtergebnis</i>	100 %						

Ergänzende Stellungnahme/sonstige Aspekte:

Auswertung der Leistungsbeurteilung anhand der Zielvereinbarung und der systematischen Leistungsbewertung

Das Leistungsbeurteilungs-Gespräch hat am _____ stattgefunden.

Unterschrift des Beurteilenden

Kenntnisnahme durch den Mitarbeitenden

Weiterleitung der Leistungsbeurteilung

ohne mit Veränderung des nächsten Vorgesetzten Durchschrift an Mitarbeiter

Unterschrift

*Definitionen der Kriterien zur Leistungsbeurteilung**Anpassungsfähigkeit*

Fähigkeit, seine Verhaltensweise in den unterschiedlichen Situationen in der Zusammenarbeit mit Menschen so zu verändern, dass sie sich förderlich auswirkt

Aufgeschlossenheit

Fähigkeit, Bewährtes kritisch zu prüfen – im Augenblick –, Überholtes zurückzulassen und sich auf neue Entwicklungen einzulassen

Beharrlichkeit

Fähigkeit, Aufgaben mit Ausdauer und Kontinuität zu verfolgen; auch mangelnde Kenntnisse, auftauchende Probleme und Schwierigkeiten zu überwinden, um den Auftrag zu Ende zu führen

Belastbarkeit

Energie, die zur Verfügung steht, um sie bei auftretenden Schwierigkeiten und/oder ansteigendem Arbeitsanfall einzusetzen

Einfallsreichtum

Rasch, ergiebig, kreativ und realisierbar im Arbeitsalltag handeln

Einsatzbereitschaft

Zeitliche und persönliche Investitionsbereitschaft bei normalen – aber im Einzelfall – auch besonderem Arbeitsaufkommen; möglicherweise ist daran auch die Begeisterungsfähigkeit erkennbar

Fachkenntnis

Ausmaß der Vertrautheit mit der Arbeit; d. h. Summe der bei der Arbeitsausführung angewandten Kenntnisse einschl. Befolgung der innerbetrieblichen Vorschriften; das von den Fachkräften praktisch bewiesene Fachwissen; fachliche Zuverlässigkeit; Grad der Fachbeherrschung

Fortbildungsverhalten

Aufgeschlossenheit gegenüber den betrieblichen Angeboten einschließlich der Bereitschaft und Energie in die eigene Weiterbildung zu investieren – sowohl für die jetzige berufliche Situation als auch für die berufliche Entwicklung

Führungsqualität

Begabung, Menschen mitzureißen, gegebenenfalls Sorge zu tragen, auszubilden, anzuleiten; Blick dafür, die richtige Person an den richtigen Platz zu setzen; die Fähigkeit und Geduld, Berater, Helfer und Schlichter zu sein; Kenntnis des Fachgebietes; Gefühl für die richtige Distanz; Durchsetzungsvermögen; Wille, Führung und Verantwortung zu übernehmen

Initiative

Bemühen, in seinem Arbeitsbereich aus eigenem Antrieb das beste Ergebnis zu erzielen und dabei aus eigener Entscheidung Vorschläge und Ideen anzubringen.

Integrationsfähigkeit

Fähigkeit, zwischen unterschiedlichen Positionen und Haltungen im Rahmen des beruflichen Arbeitsfeldes zu vermitteln und aufkommende Konflikte zu bearbeiten

Kritisches Denken

Fähigkeit, nicht einfach vorgegebene Positionen kritiklos zu übernehmen, sondern selbstständig zu prüfen und zu bewerten

Loyalität

Vertrauensvolle Verbundenheit zum Träger; Fähigkeit, auch unpopuläre und kontroverse Positionen des Trägers zu vertreten

Motivation

Fähigkeit zur Bewegung, eigene Begeisterungsfähigkeit und Identifikation mit den beruflichen Aufgaben zu zeigen

Organisationsgeschick

Dinge in ihrer Komplexität wahrzunehmen und dann zeitlich, personell und strukturiert zu arbeiten.

Selbstständigkeit

Fähigkeit, seine Arbeit eigenständig und eigenverantwortlich zu erledigen

Selbstvertrauen

Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen sowie Fähigkeit, dieses Vertrauen nach außen zu lassen

Sorgfalt

Grad der Fehlerfreiheit im Arbeitsergebnis; Fähigkeit, übersichtlich, in sich logisch und äußerlich sauber zu arbeiten

Teamfähigkeit

Fähigkeit, seine Fachkenntnisse in ein Team einzubringen und sich persönlich in dieses zu integrieren

Urteilsfähigkeit

Durch sorgfältiges Abwägen die „richtigen“ Schlüsse ziehen, die Selbstständigkeit der Urteilsbildung tritt darin zutage, dass das gefundene Urteil lückenlos und sachlich begründet werden kann

Überblick

Fähigkeit, auch bei komplexen Sachverhalten und Herausforderungen „den roten Faden“ nicht zu verlieren und die Übersicht zu behalten; Vermögen, Prioritäten und Schwerpunkte zu erkennen.“

II. Die Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse vom 14. 11. 2006 (Kirchliches Amtsblatt 2006, Stück 11, Nr. 145.), wird wie folgt geändert:

§ 20 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

Es werden die folgenden Sätze 2 und 3 angefügt:


„Teilt der Auszubildende dem Ausbildenden die erforderlichen Angaben für eine vermögenswirksame Leistung (§ 11 Abs. 7 Satz 2) nicht mit, erhält er auf Antrag eine monatliche Zulage in Höhe der vermögenswirksamen Leistung (§ 11 Abs. 7 Satz 1) zur Brutto-Entgeltumwandlung, wenn diese gemäß Satz 1 durchgeführt wird. Die monatliche Zulage im Sinne des Satzes 2 ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.“

III. Die Änderungen unter der Ziffer I. 2. treten rückwirkend zum 1. November 2007 in Kraft. Die Änderungen unter den Ziffern I. 1., 3. bis 7., 9. bis 12. und II. treten rückwirkend zum 1. Januar 2008 in Kraft. Die Änderungen unter der Ziffer I. 8. treten am 1. April 2008 in Kraft.

Die vorstehenden Beschlüsse der Regional-KODAs setze ich hiermit für das Erzbistum Paderborn in Kraft.

Paderborn, 19. 06. 2008

Der Erzbischof von Paderborn

L.S. 

Erzbischof

Az: 5/A 38-20.01.1/183

Nr. 83. Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 16. Juni 2008

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA) hat am 16. Juni 2008 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 10. 12. 2007 (Kirchliches Amtsblatt 2008, Stück 1, Nr. 7.), wird wie folgt geändert:

Anlage 5 wird wie folgt neu gefasst:

„Entgelttabelle (§ 23 KAVO);
gültig ab 1. Januar 2008 bis zum 31. Dezember 2008
(monatlich in Euro)

In § 13 Anlage 27 werden nach der Tabelle folgender Satz und folgende Tabelle eingefügt:

„In der Zeit vom 1. Januar 2008 bis zum 31. Dezember 2008 gelten folgende Tabellenwerte:

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
4.515,78 €	5.005,51 €	5.469,46 €

Stufe 5	Stufe 6
5.778,76 €	5.850,93 €“

II. Die Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse vom 14. 11. 2006 (Kirchliches Amtsblatt 2006, Stück 11, Nr. 145.), wird wie folgt geändert:

Absatz 1 der Anlage 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

im ersten Ausbildungsjahr	687,34 €
im zweiten Ausbildungsjahr	736,15 €
im dritten Ausbildungsjahr	780,93 €
im vierten Ausbildungsjahr	843,06 €.“

III. Die Ordnung für Praktikanten vom 10. 04. 1992 (Kirchliches Amtsblatt 1992, Stück 5 Nr. 61.), zuletzt geändert am 14. 11. 2006 (Kirchliches Amtsblatt 2006, Stück 11 Nr. 145.), wird wie folgt geändert:

Anlage 2 wird wie folgt geändert:

In der Überschrift wird das Wort „Vergütung“ durch das Wort „Pauschalentgelt“ ersetzt.

Entgelt-Gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.540,45 €	3.928,11 €	4.072,45 €	4.587,95 €	4.979,73 €	5.237,48 €
14	3.206,41 €	3.556,95 €	3.763,15 €	4.072,45 €	4.546,71 €	4.804,46 €
13	2.955,88 €	3.278,58 €	3.453,85 €	3.794,08 €	4.268,34 €	4.464,23 €
12	2.649,67 €	2.938,35 €	3.350,75 €	3.711,60 €	4.175,55 €	4.381,75 €
11	2.556,88 €	2.835,25 €	3.041,45 €	3.350,75 €	3.799,24 €	4.005,44 €
10	2.464,09 €	2.732,15 €	2.938,35 €	3.144,55 €	3.536,33 €	3.629,12 €
9	2.176,44 €	2.412,54 €	2.536,26 €	2.866,18 €	3.123,93 € ¹⁾	3.330,13 €
8	2.037,26 €	2.257,89 €	2.360,99 €	2.453,78 €	2.556,88 €	2.621,83 €
7	1.907,35 €	2.113,55 €	2.247,58 €	2.350,68 €	2.428,01 €	2.500,18 €
6	1.870,23 €	2.072,31 €	2.175,41 €	2.273,36 €	2.340,37 €	2.407,39 €
5	1.791,88 €	1.984,68 €	2.082,62 €	2.180,57 €	2.252,74 €	2.304,29 €
4	1.703,21 €	1.886,73 €	2.010,45 €	2.082,62 €	2.154,79 €	2.197,06 €
3	1.675,38 €	1.855,80 €	1.907,35 €	1.989,83 €	2.051,69 €	2.108,40 €
2	1.545,47 €	1.711,46 €	1.763,01 €	1.814,56 €	1.927,97 € ²⁾	2.046,54 €
1		1.377,42 €	1.402,16 €	1.433,09 €	1.461,96 €	1.536,19 €

1) Endstufe für Mitarbeiter, die aus der Vergütungsgruppe K Vb ohne Aufstieg und aus K Vb nach Aufstieg aus K Vc übergeleitet werden; Stufe 5 nach neun Jahren in der Stufe 4.

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

Nummer 1 erhält folgende Fassung:

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

Kinderpflegerinnen	1.201,25 Euro
Erzieherinnen	1.254,09 Euro
Absolventen von Fachschulen oder Seminaren für Gemeindepastoral/ Religionspädagogik mit Ausbildung zum Gemeindeferenten	1.375,58 Euro
Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Religionspädagogen, Heilpädagogen mit Fachhochschulausbildung	1.463,16 Euro.“

Die Nummern 3 und 4 werden gestrichen.

Es wird eine neue Nummer 3 folgenden Wortlauts angefügt:

„3. Abweichend von § 2 Abs. 1 der Anlage 14 KAVO erhalten Praktikanten eine Weihnachtswendung in Höhe von 90 % ihres monatlichen Pauschalentgelts.“

IV. Die vorstehenden Änderungen treten rückwirkend zum 1. Januar 2008 in Kraft.

Die vorstehenden Beschlüsse der Regional-KODA vom 16. 06. 2008 setze ich hiermit für das Erzbistum Paderborn in Kraft.

Paderborn, 14. 07. 2008

Der Erzbischof von Paderborn

L.S. 

Erzbischof

Az: 5/A 38-20.01.1/184

Nr. 84. Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Paderborn zur Rahmenordnung für die Zusammenarbeit von Priestern, Diakonen und Laien im Bereich der Liturgie

Nach Maßgabe von Abschnitt V und VI der durch Diözesangesetz vom 15. Februar 2008 für das Erzbistum Paderborn in Kraft gesetzten „Rahmenordnung für die Zusammenarbeit von Priestern, Diakonen und Laien im Bereich der Liturgie“ (KA 2008, Stück 3, Nr. 46.) kann Laien nach dem Ermessen des Diözesanbischofs der Leitungsdienst bei solchen Gottesdiensten und Segnungsfeiern übertragen werden, die den Charakter der Weihe nicht voraussetzen. Hierzu bedarf es notwendigerweise einer bischöflichen Beauftragung. In Ausführung dieser Bestimmungen wird für das Erzbistum Paderborn mit sofortiger Wirkung folgendes bestimmt:

1. Den Ortspfarrern wird die Befugnis übertragen, in Fällen einer ersten Notwendigkeit Laien zu beauftragen, die am Aschermittwoch bei der Austeilung des Aschenkreuzes mithelfen. Die Segnung der Asche wird Laien jedoch nicht übertragen (vgl. Nr. 38 der Rahmenordnung).

2. In der Regel kann im Bedarfsfall eine Erlaubnis durch den Erzbischof für die Leitung nur der folgenden Gottesdienste und Segnungsfeiern durch Laien (vgl. Nr. 38 und 53 der Rahmenordnung) erbeten werden:

- die Feier der Karfreitagliturgie,
- die Erteilung des Blasiussegens,
- die Weihe der Palmzweige am Palmsonntag,
- die Kerzenweihe an Lichtmess,
- die Segnung und Aussendung der Sternsinger.


Die Erlaubnis ist im Einzelfall namentlich einzuholen.

3. Die Aussetzung des Allerheiligsten durch Laien setzt die Beauftragung zum Kommunionhelfer bzw. zur Kommunionhelferin und, soweit nicht bereits im Rahmen des Kommunionhelferkurses absolviert, eine entsprechende vom Erzbistum durchgeführte Schulung voraus. Zusätzlich bedarf es in jedem Fall einer gesonderten bischöflichen Beauftragung.

4. Hinsichtlich des Begräbnisdienstes durch Laien (vgl. Nr. 57 ff. der Rahmenordnung) sowie für Wort-Gottes-Feiern am Sonntag (vgl. Nr. 35 f. der Rahmenordnung) sind die gesonderten diözesanen Regelungen zu beachten.

Paderborn, 21. Juli 2008

Der Erzbischof von Paderborn

L.S. 

Erzbischof

Az: 11/A 42-10.00.1/5

Nr. 85. Änderung der Ordnung für die Zusatzversorgung der Haushälterinnen von Priestern des Erzbistums Paderborn


Die Ordnung für die Zusatzversorgung der Haushälterinnen von Priestern des Erzbistums Paderborn vom 22. 07. 1985 in der Fassung vom 05. 06. 2003 (KA 2003, Stück 7, Nr. 135.) wird wie folgt geändert:

§ 6 Abs. 1 Satz 1 erhält folgende Fassung: „Für jedes volle Jahr der Tätigkeit als Haushälterin im Haushalt eines Priesters beträgt die Zusatzversorgung ab dem 01. 07. 2008 monatlich 11,11 €.“

Die Änderung der Ordnung tritt zum 01. 07. 2008 in Kraft.

Paderborn, 17. 06. 2008

Der Erzbischof von Paderborn

L.S. 

Erzbischof

Az: 5/A 37-93.00.1/1

Personalnachrichten

Nr. 86. Vakante Pfarrstelle

Nach Stellenverzicht ist zum 1. Januar 2009 neu zu besetzen:

Ort: Höxter-Stahle
Pfarrei: St. Anna

Mit dieser Stelle ist die Leitung des Pastoralverbundes *Dreizehnlinden* verbunden. Mitbrüder, die sich auf diese Stelle bewerben wollen, werden gebeten, sich vorher mit dem zuständigen Dechanten zwecks Information über die pastorale Situation in Verbindung zu setzen.

Bekanntmachungen des Erzbischöflichen Generalvikariates

Nr. 87. Hinweise und Empfehlungen zum Umgang mit den Anforderungen des Nichtraucherschutzes im nordrhein-westfälischen Anteil des Erzbistums Paderborn

Das Gesetz zur Verbesserung des Nichtraucherschutzes in Nordrhein-Westfalen – Nichtraucherschutzgesetz (NiSchG NRW) – vom 20. Dezember 2007 (GV.NW, S. 741) ist am 1. Januar 2008 in Kraft getreten. Hieraus ergeben sich rechtliche Folgen auch für den kirchlichen Bereich.

1. Unabhängig von den Bestimmungen des NiSchG NRW besteht für kirchliche Dienstgeber nach § 5 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättVO) die Verpflichtung, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Dies kann insbesondere durch Dienst-anweisungen erfolgen, wie sie für das Erzbischöfliche Generalvikariat und das Erzbischöfliche Offizialat am 1. Januar 2008 in Kraft getreten sind.

2. Einrichtungen und Institutionen des kirchlichen Hoheitsbereiches werden von den Bestimmungen des NiSchG NRW grundsätzlich nicht erfasst. Etwas anderes gilt nur in den vom Gesetz ausdrücklich geregelten Fällen. Insbesondere folgende katholische Einrichtungen unterfallen deshalb den Bestimmungen des NiSchG NRW:

a) Krankenhäuser sowie Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen nach § 107 SGB V (§ 2 Abs. 2 NiSchG NRW).

b) Heime i. S. d. Heimgesetzes (§ 2 Abs. 2 NiSchG NRW)

c) Studentenwohnheime (§ 2 Abs. 2 NiSchG NRW)

d) Einrichtungen der freien Kinder- und Jugendhilfe nach dem SGB VIII (§ 2 Abs. 3 lit. b NiSchG NRW). Hierzu gehören insbesondere Tageseinrichtungen für Kinder (Kindergärten).

e) Schulen, soweit es sich um Schulen i. S. d. § 6 Abs. 1 SchulG NRW handelt (§ 2 Abs. 3 lit. a NiSchG NRW). Hierunter fallen insbesondere die Gymnasien, Realschulen und Berufskollegs in katholischer Trägerschaft.

f) Bildungshäuser, soweit es sich um Einrichtungen der Erwachsenenbildung handelt (§ 2 Abs. 3 lit. c NiSchG NRW).

g) Hochschulen und Fachhochschulen gem. § 2 Abs. 3 lit. d) NiSchG NRW.

h) Einrichtungen, die der Bewahrung, Vermittlung, Aufführung und Ausstellung künstlerischer, unterhaltender, Freizeit gestaltender oder historischer Inhalte

oder Werke dienen (§ 2 Abs. 5 NiSchG NRW). Hierzu gehören insbesondere kirchliche Büchereien, Bibliotheken und Museen.

Das Rauchen ist in diesen Einrichtungen nach Maßgabe des NiSchG NRW verboten. Soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, gelten die Rauchverbote gem. § 1 Abs. 1 NiSchG NRW in Gebäuden und sonstigen vollständig umschlossenen Räumen; sie gelten nicht in Räumlichkeiten, die ausschließlich der privaten Nutzung vorbehalten sind.

Orte, für die das gesetzliche Rauchverbot gilt, sind gem. § 5 Abs. 1 NiSchG NRW deutlich sichtbar im Eingangsbereich kenntlich zu machen; hierfür ist das Warnzeichen „Rauchen verboten“ nach Nummer 3.1 des Anhang II der Richtlinie 92/58/EWG (...) vom 24. Juni 1992 (ABl.EG Nr. L 245 S. 23) zu verwenden.

Verantwortlich für die Einhaltung des Rauchverbotes und die Erfüllung der Hinweispflichten sind im Rahmen ihrer Befugnisse die Leitung bzw. der Betreiber der jeweiligen Einrichtung (vgl. § 5 Abs. 2 NiSchG NRW).

3. Insbesondere kirchengemeindliche Pfarrzentren und Pfarrheime werden von den Bestimmungen des NiSchG NRW grundsätzlich nicht erfasst. Dies gilt auch, wenn diese Dritten ganz oder teilweise zur privaten Nutzung überlassen werden. Es steht der Kirchengemeinde als Trägerin der jeweiligen Einrichtung im Rahmen des ihr zukommenden Hausrechts jedoch frei, nach eigenem Ermessen geeignete Maßnahmen zum Nichtraucherschutz zu ergreifen. Ein Rauchverbot wäre grundsätzlich vom Kirchenvorstand zu beschließen. Es kann in eine bereits bestehende Hausordnung aufgenommen oder gesondert erlassen werden. Ein entsprechendes Muster ist dieser Veröffentlichung als Anlage beigefügt.

Kirchengemeindliche Pfarrzentren und Pfarrheime können ausnahmsweise dann unter die Bestimmungen des NiSchG NRW fallen, wenn sie Einrichtungen i. S. d. § 2 NiSchG NRW beherbergen. Dies gilt insbesondere für Schank- und Speisewirtschaften i. S. d. § 2 Abs. 7 NiSchG NRW, worunter alle Gaststätten i. S. d. § 1 Abs. 1 GastG, unabhängig von Betriebsart, Größe oder Anzahl der Räume, zu verstehen sind.

4. Pfarrbüros fallen grundsätzlich nicht unter die Bestimmungen des NiSchG NRW. Allerdings bleiben die aus § 5 ArbStättVO resultierenden Pflichten des Dienstgebers hiervon unberührt.

5. Für dienstlich genutzte Räume eines Pfarrhauses (z. B. Sitzungsräume der kirchengemeindlichen Gremien) gilt das NiSchG NRW nicht. Es steht dem Inhaber des Hausrechtes jedoch frei, ein Rauchverbot für diese Räumlichkeiten zu verhängen.

Für die katholischen Institutionen und Einrichtungen im hessischen und niedersächsischen Anteil des Erzbistums Paderborn sind die gesetzlichen Nichtraucherchutzregelungen der Bundesländer Hessen und Niedersachsen zu berücksichtigen, sodass die vorstehenden Ausführungen nur eingeschränkt auf diese Bereiche übertragen werden können.

In Zweifelsfällen wird empfohlen, mit dem Erzbischöflichen Generalvikariat Kontakt aufzunehmen. Bei Fragen zum Arbeitsschutz (§ 5 ArbStättVO) steht die Hauptabteilung Personal und Verwaltung, im Übrigen die Zentralabteilung Rechtsamt für Auskünfte zur Verfügung.

Anlage

Nachfolgende Musterformulierungen können separat oder im Rahmen einer bereits bestehenden Hausordnung verwendet werden:

„Rauchverbot“

Das Rauchen ist auf dem Grundstück sowie in den vollständig umschlossenen Räumen des (Pfarrheims N.N.) verboten. Eine Ausnahme gilt nur für private Wohnräume. Ein Verstoß gegen das Rauchverbot kann mit befristetem oder dauerndem Hausverbot geahndet werden.“

Oder

„Rauchverbot“

Das Rauchen ist auf dem Grundstück sowie in den vollständig umschlossenen Räumen des (Pfarrheims N.N.) verboten. Eine Ausnahme gilt nur

a) für private Wohnräume sowie

b) umschlossene Räume, solange diese Dritten zur vorübergehenden privaten Nutzung überlassen werden.

Ein Verstoß gegen das Rauchverbot kann mit befristetem oder dauerndem Hausverbot geahndet werden.“

Az: 17/A 39-90.08.1/2

Nr. 88. Gestaltungshilfen für die Advents- und Weihnachtszeit

In diesem Jahr erscheinen wiederum der *Essener Wandkalender* zur Advents- und Weihnachtszeit: „*Wir sagen euch an, Advent*“ und das Heft „*Heiliger Abend und Weihnachten zu Hause*“.

Adressanten des *Essener Wandkalenders* sind vor allem Familien mit Kindern von 5 bis 15 Jahren. Er enthält für jeden Tag in der Advents- und Weihnachtszeit bis zum Dreikönigsfest auf einem Doppelblatt praktische Vorschläge und Anregungen, Deutungen und Brauchtum, Geschichten, Lieder, Gebete und Spiele für die ganze Familie. Der Kalender hat auch diesmal wieder eine bistumseigene Seite zum ersten Januar.

Das Heft „*Heiliger Abend und Weihnachten zu Hause*“ eignet sich besonders für Familien mit jüngeren Kindern. Auf 16 Seiten, im Format DIN A5, sind Lieder, Geschichten, Gebete und praktische Vorschläge und Anregungen zur Gestaltung des Heiligen Abend und der Weihnachtstage in der Familie zu finden. Der Titel des diesjährigen Heftes lautet: „*Maria an der Krippe*“

Ein Anschreiben und eine Bestellkarte gehen allen Pfarrämtern zu. Bestellungen sollten bis zum *15. September 2008* schriftlich vorgenommen werden. Sammelbestellungen ab möglichst 50 Exemplaren sind zu richten an: Erzbischöfliches Generalvikariat, Hauptabteilung Pastorale Dienste, Gemeinde- und Erwachsenenpastoral, Domplatz 3, 33098 Paderborn.

Nr. 89. Diözesane Handreichung zum Tod und Begräbnis eines ständigen Diakons

Im Erzbischöflichen Generalvikariat ist unter dem Titel „*Zum Tod und Begräbnis eines Ständigen Diakons*“ eine Handreichung für das Erzbistum Paderborn erstellt worden, die als Leitfaden eine grundsätzliche Hilfestellung geben soll.

Im Bedarfsfall können Exemplare angefordert werden beim Erzbischöflichen Generalvikariat, Zentralabteilung Pastorales Personal, Referat Ständige Diakone (Frau Vieth, Ruf 05251.125-1565; E-Mail: ursula.vieth@erzbistum-paderborn.de).

Nr. 90. Diözesane Richtlinien zur Beteiligung katholischer Einrichtungsträger an der Bildung von Familienzentren i. S. d. § 16 des Gesetzes zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz – KiBiz) im nordrhein-westfälischen Anteil des Erzbistums Paderborn

Im Erzbistum Paderborn besteht ein breites und leistungsfähiges Betreuungsnetz für Kinder und Jugendliche, insbesondere im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe. Auf diese Weise trägt die katholische Kirche wesentlich dazu bei, dass der Staat seine rechtlichen Verpflichtungen zur Unterstützung von Familien und jungen Menschen einlösen kann.

Die Träger katholischer Kindertageseinrichtungen erfüllen die Erziehungs- und Bildungsaufgaben im Zusammenwirken mit ihrem pädagogischen Personal auf der Grundlage des katholischen Glaubens. Den Erziehungsberechtigten, die dieses Ziel anstreben oder akzeptieren, bieten Kirche und Kirchengemeinde Hilfe bei der Entfaltung der geistigen und körperlichen Fähigkeiten des Kindes und der Entwicklung seiner Persönlichkeit zu einem vom christlichen Geiste erfüllten und seiner Verantwortung in Kirche und Gesellschaft bewussten Menschen.

Katholische Tageseinrichtungen für Kinder sind das Angebot in einer Kirchengemeinde, die in der Regel ideeller und materieller Träger dieser Einrichtung ist. Vor allem die in der Pfarrseelsorge Tätigen, die gewählten Vertreter der Einrichtung und die Erziehungsberechtigten sind für das Anliegen der Tageseinrich-

tungen im Rahmen der ihnen zugeordneten Aufgaben mitverantwortlich. Die Träger arbeiten ständig und aufgeschlossen mit den Erziehungsberechtigten und dem pädagogischen Personal zusammen, um die Erziehung in der Familie kindgerecht und familienbezogen zu ergänzen. Eine Kooperation katholischer Träger auf Ebene der Pastoralverbände ist dabei wünschenswert.

Das Erzbistum Paderborn ist darüber hinaus grundsätzlich bereit und interessiert, an der Weiterentwicklung von Betreuungs- und Beratungsangeboten in katholischen Kindertageseinrichtungen mitzuwirken.

Auf Initiative der nordrhein-westfälischen Landesregierung sollen bis zum Jahre 2012 ein Drittel aller Kindertageseinrichtungen zu Familienzentren weiterentwickelt werden. Erklärtes Ziel ist die Zusammenführung von Bildung, Erziehung und Betreuung als Angebot der Kindertageseinrichtungen mit alltagsnahen („niederschweligen“) Angeboten der Beratung und Hilfe für Familien.

Unbeschadet der weitergehenden kirchlichen Zielsetzungen und Qualitätskriterien ist die Teilnahme katholischer Träger bzw. Einrichtungen an dieser Konzeption grundsätzlich zu begrüßen.

Bei entsprechenden Vorhaben, insbesondere wenn diese mit der Bildung eines Verbund-Familienzentrums einhergehen, sind u. a. die folgenden Gesichtspunkte zu beachten:

1. Allgemeine Rahmenbedingungen

1. Rechtliche Grundlagen (Auswahl)

– Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz – KiBiz) vom 30. Oktober 2007 (GV.NRW, S. 462).

– Erlasse des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MGFFI NRW):

– Erlass vom 26. Mai 2008 betr. Zuweisungen an Gemeinden für die Förderung von Familienzentren im Haushaltsjahr 2008, Az: 322-6003.9.1;

– Erlass vom 5. März 2008 zur Umstellung der freiwilligen auf die gesetzliche Förderung, Az: 322-6003.9.1;

– Erlass vom März 2008 zu Mitteilungspflichten der Zuwendungsempfänger beim Wechsel von Familienzentren, Az: 322-6003.9.1;

– Erlass vom 11. 2. 2008, betr. Einrichtung der Zertifizierungsstelle für Familienzentren, Az: 322-6003.13;

– Erlass vom 31. 1. 2008, betr. Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen zu Familienzentren – flächendeckender Ausbau im Kindergartenjahr 2008/2009, Az: 322-6003.9.2.1;

– Erlass vom 31. 10. 2007, betr. Familienzentren – Verbundeinrichtungen, Az: 322-6003.9.1.

Vorstehende, exemplarische Aufzählung erfolgt in Ansehung des derzeitigen Rechtsstandes. Dies entbindet die Träger und Einrichtungen nicht von der Pflicht, sorgsam auf etwaige Änderungen der Gesetzes- oder Erlasslage zu achten.

Die Erlasse sind in der Regel über die Internetseiten des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen sowie des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (Landesjugendamt) abrufbar.

2. Familienzentren

Nach § 16 Abs. 1 KiBiz sind Familienzentren Kindertageseinrichtungen, die über die Aufgaben nach dem KiBiz hinaus insbesondere

a) Beratungs- und Hilfsangebote für Eltern und Familien bündeln und miteinander vernetzen,

b) Hilfe und Unterstützung bei der Vermittlung von Tagesmüttern und -vätern und zu deren Beratung und Qualifizierung bieten,

c) die Betreuung von unter dreijährigen Kindern und Kindergartenkindern außerhalb üblicher Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen gewährleisten oder vermitteln,

d) Sprachförderung für Kinder und ihre Familien anbieten, die über § 13 Abs. 5 KiBiz hinausgeht (insbesondere sind dies Sprachförderungsmaßnahmen für Kinder im Alter zwischen vier Jahren und Schuleintritt mit zusätzlichem Sprachförderbedarf, die keine Kindertageseinrichtung besuchen

und die ein Gütesiegel „Familienzentrum NRW“ haben.

Das Gütesiegel wird verliehen, wenn eine Einrichtung in definierten Leistungs- und Strukturbereichen bestimmte Basis- und Aufbauleistungen erbringt und hierfür im Rahmen der Zertifizierung einen bestimmten Mindestpunktwert erreicht.

Die Auswahl der Kindertageseinrichtungen, die Familienzentren werden wollen, wird durch die Jugendämter bzw. die örtlichen Jugendhilfeausschüsse der Kreise, kreisfreien Städte und Gemeinden vorgenommen.

Die Zertifizierung erfolgt im Auftrag des Landes NRW durch die „Pädagogische Qualitäts-Informationssysteme gGmbH“ (PädQUIS) in Berlin.

Jedes zertifizierte Familienzentrum erhält vom Land NRW zurzeit eine jährliche Förderung von 12.000 EUR.

3. Verbund-Familienzentren

Gem. § 16 Abs. 2 KiBiz können Familienzentren auch auf der Grundlage eines sozialraumähnlichen Gesamtkonzeptes als Verbund unter Einbeziehung mehrerer Kindertageseinrichtungen oder auch anderer kinder- und familienorientierter Einrichtungen tätig sein.

Vorteil und Ziel eines Verbund-Familienzentrums ist es, vorhandene Kräfte zu konzentrieren und durch ein gemeinsames und arbeitsteilig organisiertes Angebot das Gütesiegel „Familienzentrum NRW“ zu erlangen. Die beteiligten Parteien müssen hierüber eine schriftliche Kooperationsvereinbarung schließen, die eine von allen Parteien unterschriebene Auflistung der beteiligten Einrichtungen und Träger, eine Übersicht über die vom Familienzentrum angebotenen Leistungen, eine Darstellung der Organisation der Kooperation sowie eine Regelung über die Verwaltung der Fördermittel enthält.

Die maximale Größe eines Verbund-Familienzentrums umfasst in der Regel fünf Kindertageseinrichtungen, die ihre Leistungen an einem zentralen Ort erbringen. Als zentraler Ort gilt in der Regel eine maximale Entfernung von ca. 3 km von jeder einzelnen Tageseinrichtung des Verbundes, wobei in ländlichen Gegenden Abweichungen möglich sein sollen.

Auch jedes anerkannte Verbund-Familienzentrum erhält vom Land NRW zurzeit eine Förderung in Höhe von insgesamt 12.000 EUR pro Jahr.

4. „Netzwerk“

Soweit eine Tageseinrichtung bzw. ein Verbund nicht in der Lage ist, die Erbringung seiner Leistungen in einem eigenen Raumangebot zu ermöglichen, wird seitens des Landes NRW auf die Möglichkeit zur Kooperation mit anderen Partnern hingewiesen. Angebote in Räumlichkeiten von Kooperationspartnern werden bei der Zertifizierung als Angebote des Familienzentrums gewertet, wenn sie

- gemeinsam zwischen der Einrichtung und den Kooperationspartnern geplant werden,
- dies in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten wird und
- das Angebot in fußläufiger Entfernung (ca. 1,5 km) erreichbar ist.

Ausnahmen sind bei Angeboten für kleine Zielgruppen grundsätzlich möglich.

Weitere Einzelheiten sind insbesondere den staatlichen Erlassen (s. o. Ziffer I.1) sowie den vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MGFFI NRW) und „PädQUIS“ herausgegebenen Informationsunterlagen zu entnehmen. Diese können in der Regel über die jeweiligen Internetseiten abgerufen werden.

II. Rahmenvorgaben für das Erzbistum Paderborn

1. Die katholische Kindertageseinrichtung als Familienzentrum

1.1 Für die katholischen Kindertageseinrichtungen, Kirchengemeinden, sonstige katholische Einrichtungsträger und Pastoralverbände können sich durch die Zertifizierungsmöglichkeit zum Familienzentrum eine Vielzahl von Vorteilen eröffnen:

- Da die Angebote der Familienzentren allen Familien im „Sozialraum“ offenstehen, kann dies zu einer Zielgruppenerweiterung für die Kindertageseinrichtungen und Kirchengemeinden führen.
- Die Vernetzung ermöglicht eine Optimierung der Ressourcen, wie es einzelnen Einrichtungen nicht möglich wäre.
- Die katholischen Kindertageseinrichtungen haben die Möglichkeit, sich verstärkt als einen Ort der Begegnung zu verstehen.
- Durch ihre weltanschauliche Ausrichtung und die christliche Wertorientierung entwickeln die katholischen Kindertageseinrichtungen ein Familienzentrum mit eigenem Profil und einer besonderen Qualität und Haltung. Sie entwickeln eigene Zugänge zu den Familien und unterstützen auf diese Weise die Familienpastoral der Kirchengemeinden.
- Die innerkirchliche „Netzwerkarbeit“ wird ausgebaut und intensiviert.

– Die katholische Kindertageseinrichtung kann u. a. als Ort der Gastfreundschaft im interreligiösen Zusammenleben erfahrbar werden.

1.2 Nicht alle katholischen Tageseinrichtungen werden sich aufgrund der begrenzten Zertifizierungsmöglichkeiten am Ausbau zu „Familienzentren“ beteiligen können. Angestrebt werden sollte jedoch in jedem Fall, dass alle katholischen Kindertageseinrichtungen – auch unabhängig vom Landesprojekt – vor Ort nach Möglichkeiten der Kooperation und Vernetzung suchen. Katholische Kindertageseinrichtungen sollten dabei primär auf eine Vernetzung mit bestehenden katholischen Angeboten hinwirken (z. B. Katholische Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Katholische Bildungsstätten, Fachverbände). Ziel aller Einrichtungen muss es sein, ein tragfähiges Netzwerk aufzubauen und zu pflegen, um die Familien mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen umfassender und qualifizierter unterstützen zu können.

2. Beteiligung katholischer Kindertageseinrichtungen an Verbund-Familienzentren

2.1 Die Beteiligung an einem Verbund-Familienzentrum kann auch für katholische Einrichtungen eine grundsätzlich wünschenswerte Alternative darstellen. Primär sollte dabei der Zusammenschluss katholischer Einrichtungen zu einem Verbund-Familienzentrum angestrebt werden. Soweit die staatlichen Vorgaben insbesondere zum „Sozialraumbezug“ eingehalten werden können, wäre eine Kooperation auf Ebene der Pastoralverbände wünschenswert.

2.2 Sofern sich katholische Einrichtungen an einem Verbund-Familienzentrum beteiligen, dem andere, insbesondere nichtkirchliche Träger bzw. Einrichtungen angehören, bestehen erhöhte Anforderungen im Hinblick auf die Profilbildung des Familienzentrums. Unabdingbare Voraussetzung für die Teilnahme an diesbezüglichen Kooperationen ist insbesondere, dass das eigene Profil der katholischen Einrichtungen gewahrt bleibt und trägerspezifische Konzepte der Kindertageseinrichtung unberührt bleiben. Kooperationsvereinbarungen sind so zu gestalten, dass insbesondere die Betreuungs- und Beratungsangebote des Verbund-Familienzentrums mit der Zielsetzung und dem Selbstverständnis katholischer Kindertageseinrichtungen uneingeschränkt vereinbar sind. Auszuschließen ist deshalb auch, dass katholische Einrichtungen innerhalb eines Verbund-Familienzentrums Betreuungs- und Beratungsangebote unterstützen, die diesen Anforderungen nicht genügen.

2.3 Katholische Kindertageseinrichtungen behalten ihre bisherige Bezeichnung auch in einem Verbund-Familienzentrum bei.

2.4 Bei der Organisation der Kooperation ist vertraglich insbesondere festzulegen, nach welchem Schlüssel die Fördermittel innerhalb des Verbundes vergeben werden und welchem Partner die Führung der Verbunds-Verwaltung obliegen soll. Diesbezügliche Beschlüsse sollten nicht gegen den erklärten Willen katholischer Kooperationspartner zustande kommen können.

3. Externe Kooperationspartner

Unabhängig davon, ob eine Zertifizierung als Einzel Einrichtung oder im Verbund erfolgt, bieten sich für katholische Kindertageseinrichtungen bei der Auswahl

externer Kooperationspartner primär die Angebote katholischer Träger oder Einrichtungen (z. B. Katholische Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Katholische Bildungsstätten, Fachverbände) an.

Sofern einzeln oder im Verbund mit nichtkatholischen Trägern und Einrichtungen kooperiert wird, gelten die Ausführungen unter Ziffer II.2 entsprechend.

4. Kosten

Die kirchlichen Träger haben sorgfältig zu prüfen, wie ein Engagement innerhalb eines Familienzentrums personell und finanziell zu bewältigen ist. Grundsätzlich müssen die mit der Zertifizierung verbundenen Aufwendungen und Verpflichtungen durch die zweckgebundene Förderung des Landes NRW gedeckt sein.

5. Kirchengemeinschaftliche Genehmigung / Informationspflichten

5.1 Kirchengemeinschaftliche Genehmigungspflicht besteht lediglich, soweit durch Kooperationsvereinbarungen genehmigungspflichtige Tatbestände, insbesondere gem. Art. 7 der Geschäftsanweisung über die Verwaltung des Vermögens in den Kirchengemeinden und Gemeindeverbänden [...] i. d. F. vom 10. 8. 2005 (KA 2005, Stück 10, Nr. 152.), berührt werden.

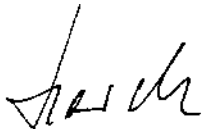
5.2 Unabhängig vom Bestehen oder Nichtbestehen kirchengemeinschaftlicher Genehmigungspflichten sind Kooperationen dem Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e. V. zum Zwecke der Information anzuzeigen.

6. Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten mit ihrer Veröffentlichung im kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Paderborn, den 15. Juli 2008

L.S.



Generalvikar

Az: 17/A 74-90.00.1/1

Nr. 91. Fortbildungsveranstaltungen für Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre im zweiten Halbjahr 2008

In den kommenden Monaten finden folgende Veranstaltungen statt:

1. Aufbaukurs für Pfarrsekretärinnen

Ziel des Kurses:

Sie arbeiten als Berufsanfänger/-in in einem Pfarrbüro? Oder wünschen Sie nach mehrjähriger Tätigkeit eine Auffrischung Ihres Basiswissens?

Dieses Seminar führt die Inhalte des Basis- bzw. Grundkurses fort. In komprimierter und praxisorientierter Form werden die Arbeitsvorgänge in einem Pfarrbüro dargestellt.

Inhalte:

- Grundelemente der Buchführung / Führung der Kollekten- und Treuhandkonten
- Führung der Kirchenbücher II / Meldungen der Sakramente II
- Grundlagen der Kommunikation

Termin: 23. – 24. 10. 2008

Uhrzeit: Beginn 9.30 Uhr (Anreisetag), Ende 14.00 Uhr (Abreisetag)

Ort: Bildungsstätte Liborianum, Paderborn

Referenten: Prof. Dr. Rüdiger Althaus, Raimund Eilbrecht, Nicole Barth

Tagungsleitung: Dr. Gabriele Broszio, Paderborn

Information und Anmeldung: Kurs-Nr. E01PBFA036, Bildungsstätte Liborianum, An den Kapuzinern 5-7, 33098 Paderborn, Telefon: 05251.121-4467 oder -4454, E-Mail: anmeldung@liborianum.de

2. Kommunikationstraining

Ziel des Kurses:

Pfarrbüros sind die Informations- und Kommunikationszentralen der Pfarreien und der Pastoralverbände. Als Sekretärin/Sekretär sind Sie für viele Menschen erste Ansprechpartnerin und Ansprechpartner. Sie informieren den Leiter und das Mitarbeitersteam.

Für die Arbeit im Pfarrbüro ist in vielen Bereichen vor allem Kommunikationsfähigkeit gefragt!

Inhalte:

- Wie gehe ich um mit Hilfesuchenden, mit Trauernden?
- Wie kommuniziere ich mit meinem Vorgesetzten, mit dem Pastoralverbundsteam?
- Wie gehe ich mit Konfliktsituationen um?
- Lernen und trainieren Sie, wie Sie in den unterschiedlichen Gesprächssituationen angemessen reagieren und überzeugend auftreten können.

Termin in Paderborn: 5. 11. 2008

Uhrzeit: 9.30 Uhr – 17.00 Uhr

Ort: Bildungsstätte Liborianum, Paderborn

Trainerin: Nicole Barth, Paderborn

Tagungsleitung: Dr. Gabriele Broszio, Paderborn

Information und Anmeldung: Kurs-Nr. E01PBFA037, Bildungsstätte Liborianum, An den Kapuzinern 5-7, 33098 Paderborn, Telefon: 05251.121-4467 oder -4454, E-Mail: anmeldung@liborianum.de

Termin in Olpe: 12. 11. 2008

Uhrzeit: 9.30 Uhr – 17.00 Uhr

Ort: Katholische Bildungsstätte Olpe

Tagungsleitung: Hartwig Trinn, Olpe

Information und Anmeldung: Kurs-Nr. E40AARE341, Katholische Bildungsstätte Olpe, Friedrichstraße 4, 57462 Olpe, Telefon: 02761.942200, E-Mail: info@kbs-olpe.de

3. Buchhaltung und Kontoführung – Kollekten-, Spenden- und Treuhandkonten

Ziel und Inhalte des Kurses:

Die kirchliche Rechtsordnung sieht eine Vielzahl von Büchern und Dokumenten vor, mit denen die Einnahmen und Ausgaben, aber auch die Bestände an Kirchengütern nachgewiesen werden.

In dieser Veranstaltung erhalten Sie einen Überblick über die geltenden Vorschriften, lernen die verschiedenen zu führenden Unterlagen kennen und erarbeiten an beispielhaften Eintragungen den richtigen Gebrauch. Dabei wird auch ein Überblick über die EDV-gestützten Nachweismöglichkeiten gegeben.

Termin in Paderborn: 11. 9. 2008

Uhrzeit: 9.30 Uhr – 14.00 Uhr

Ort: Bildungsstätte Liborianum, Paderborn

Referent: Raimund Eilebrecht, Paderborn

Tagungsleitung: Dr. Gabriele Broszio, Paderborn

Information und Anmeldung: Kurs-Nr. E01PBFA035,

Bildungsstätte Liborianum, An den Kapuzinern 5-7,

33098 Paderborn, Telefon: 05251.121-4467 oder

-4454, E-Mail: anmeldung@liborianum.de

Termin in Olpe: 29. 10. 2008

Uhrzeit: 9.30 Uhr – 14.00 Uhr

Ort: Katholische Bildungsstätte Olpe

Referent: Raimund Eilebrecht, Paderborn

Tagungsleitung: Hartwig Trinn, Olpe

Information und Anmeldung: Kurs-Nr. E40AARE340,

Katholische Bildungsstätte Olpe, Friedrichstraße 4,

57462 Olpe, Telefon: 02761.942200,

E-Mail: info@kbs-olpe.de

Nr. 92. Neuwahl der Mitglieder des Diakonenrates und Wahl des Diözesansprechers der Ständigen Diakone

Gemäß § 1 Absatz 4 der Wahlordnung (KA 1995, Stück 9, Nr. 123., S. 105) soll die Wahl des Diakonenrates jeweils in dem Jahr stattfinden, in dem auch der Priesterrat gewählt wird. Aufgrund der Neuwahl des Priesterrates hat der Diakonenrat als Wahltermin die diesjährige Jahrestagung der Ständigen Diakone im Erzbistum Paderborn am *Samstag, 25. Oktober 2008, im Collegium Leoninum* festgesetzt.

Die Wahlvorschläge sind fristgerecht zum 15. Juli 2008 beim Wahlausschuss eingegangen.

Die Wahlunterlagen mit der Liste der Kandidaten werden bis zum 10. September 2008 versandt.

Für den Fall der Briefwahl können die Wahlunterlagen bis zum 10. 10. 2008 beim Wahlausschuss (Herrn Werner-Jakob Schmit, Erzbischöfliches Generalvikariat, Postfach 1480, 33044 Paderborn) beantragt werden.

Stichtag für den Eingang der Wahlbriefe beim Wahlausschuss ist der 24. 10. 2008.

Die Wahl des Diözesansprechers erfolgt in der gleichen Weise wie die Wahl des Diakonenrates.

Kirchliche Mitteilungen

Nr. 93. Gemeinsames Wort der Kirchen zur interkulturellen Woche/Woche der ausländischen Mitbürger 2008

„Teilhaben – Teil werden!“ lautet das Motto der interkulturellen Woche / Woche der ausländischen Mitbürger. Es knüpft an eine Glaubenseinsicht an, die im Neuen Testament in die Worte gefasst ist: „So seid ihr nun nicht mehr Gäste und Fremdlinge, sondern Mitbürger der Heiligen und Gottes Hausgenossen, ein Bau, erbaut auf dem Grund der Apostel und Propheten, in dem Jesus Christus der Schlussstein ist“ (Epheser 2, 19f). Der Epheserbrief möchte deutlich machen, dass auch die ehemaligen Nicht-Juden, also Heiden nach damaligem Sprachgebrauch, genauso wie die ehemaligen Juden, die zum Glauben an Jesus Christus gefunden haben, in gleicher unteilbarer Weise zur Kirche Jesu Christi gehören.

Jenseits aller Unterschiede von Herkunft, Geschlecht, sozialer Schicht und kultureller Verschiedenheit sind sie durch Jesus Christus zu einem gemeinsamen Bauwerk zusammengefügt. Ebenso haben auch heute Christen und Christinnen unabhängig von ihrer nationalen oder kulturellen Herkunft Teil an der weltweiten ökumenischen Gemeinschaft derer, die sich zu Jesus Christus als ihrem Herrn und als Heiland der Welt bekennen.

Dieses Bekenntnis zu Jesus Christus schließt immer schon den Glauben an den Schöpfergott und Vater Jesu Christi ein, der jeden Menschen als sein Ebenbild geschaffen und ihn mit gleicher Würde ausgestattet hat. Gott hat alle Menschen zum Mitwirken und zur

Teilhabe an seiner guten Schöpfung berufen. Die Kirchen sind in besonderer Weise aufgerufen, die ihnen anvertrauten Gaben dafür einzusetzen, dass auch diejenigen, die von der Teilhabe ausgeschlossen sind, die Möglichkeit erhalten, ein Leben in Würde zu führen. Bereits in dem „gemeinsamen Wort der Kirchen zu den Herausforderungen durch Migration und Flucht“ von 1997 heißt es dazu: „Es gilt, gesellschaftliche und politische Voraussetzungen zu schaffen, damit das Recht der Menschen auf ein menschenwürdiges Dasein und eine gerechte Teilhabe an den Gütern dieser Erde möglichst umfassend zum Tragen kommt“.

Seit langem werben die Kirchen in Deutschland um die Einsicht, dass nur volle Teilhabe die Grundlagen schafft, um gleichberechtigt Anteil an der Entwicklung unseres Gemeinwesens nehmen zu können. Mittlerweile wird von breiten gesellschaftlichen Kreisen die Überzeugung geteilt: Deutschland ist ein Zuwanderungsland und bleibt auf Zuwanderung angewiesen. Zuwanderung und Integration sind Begriffe, die gegenwärtig die politische und gesellschaftliche Diskussion bestimmen. Mit dem Nationalen Integrationsplan, mit der Einrichtung der Deutschen Islamkonferenz und mit anderen Maßnahmen haben die Bundesregierung und viele Länderregierungen anerkanntswerte Integrationsanstrengungen unternommen, die sich vor allem an die bereits hier lebenden Migrantinnen und Migranten richten. Der Erwerb der deutschen Staatsbürgerschaft ist ein deutliches Zeichen für den Integrationswillen. Auch wenn der Erwerb der Staatsbürgerschaft an klare Kriterien gebunden sein muss, so sollte er doch nach Möglichkeit aktiv gefördert und unterstützt werden.

KIRCHLICHES AMTSBLATT

Postfach 1480 · 33044 Paderborn

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

Falls verzogen, bitte mit neuer Anschrift zurück an Absender

Integration beginnt am ersten Tag; dies gilt auch für Flüchtlinge. Kontakte zwischen der Bevölkerung und den neu Ankommenden müssen ermöglicht werden. Die Unterbringung von Flüchtlingen in einer sogenannten Erstaufnahmeeinrichtung sollte es deshalb, wenn sie überhaupt nötig ist, so kurz wie möglich sein. Denn sie isoliert die Ankommenden, statt ihnen Kontakte zu ermöglichen. Auch Flüchtlinge haben das Bedürfnis nach Kommunikation und einen Anspruch auf Teilhabe, selbst wenn zu Beginn ihres Aufenthaltes nicht feststeht, ob sie dauerhaft bleiben können. Von der gesetzlichen Bleiberechtsregelung für Menschen, die seit vielen Jahren mit einer bloßen Duldung bei uns leben, ist bisher erst eine vergleichsweise geringe Zahl der potentiell Begünstigten erreicht worden. Diese Regelung sollte deshalb möglichst großzügig umgesetzt werden. Neue Regelungen im Bereich des Ehegattennachzugs haben bisher nicht wie beabsichtigt Zwangsehen verhindert. Vielmehr besteht die Gefahr, dass dadurch der Nachzug von Ehepartnern oder Ehepartnerinnen und damit das Recht auf Familieneinheit in menschlich schwer erträglicher Weise eingeschränkt werden. Ebenso nachdrücklich, wie sie dem Missstand arrangierter Ehe entgegenzutreten, setzen die Kirchen sich für den Schutz von Ehe und Familie ein.

Mit dem Motto: „Teilhabe – Teil werden!“ reiht sich die interkulturelle Woche auch in das EU-Jahr des interkulturellen Dialogs 2008 ein. Blicken wir auf den europäischen Kontext, in den auch Deutschland immer stärker durch eine verbindliche Gesetzgebung eingebunden ist, erfüllt uns die Entwicklung des Flüchtlings-schutzes mit Sorge. Denn es erscheint so, als ob sich Europa seiner Verantwortung für Flüchtlinge in erheblichem Umfang entziehe und diese umso stärker den Staaten in armen Teilen der Welt aufbürde. Erschreckende Bilder von Menschen, die bei dem Versuch ertrunken sind, das europäische Festland zu erreichen, stoßen sich scharf mit den christlichen-abendländischen Grundwerten von Freiheit, Menschenwürde und Unverletzbarkeit der Person, wie sie dem europäischen Einigungsprojekt zugrunde liegen und im Entwurf eines Grundlagenvertrags der Europäischen Union festgehalten sind. Viele von denen, die es dennoch schaffen, die europäischen Außengrenzen zu überwinden, verzichten oft auf die geringen Chancen, die ihnen engherzige Asylverfahren bieten. Stattdessen wächst

die Zahl derer, die einen Weg des Überlebens ohne Papiere in Europa suchen. Ohne jeglichen Nachweis ihrer Identität führen zu können, sind diese Menschen in ihrer Würde besonders bedroht.

Damit sind nur einige der Themen angesprochen, die bei den zahlreichen Gottesdiensten und Veranstaltungen in der Woche der ausländischen Mitbürger/interkulturellen Woche Anlass für Gebete, Gegenstand gemeinsamen Nachdenkens und Stoff für Diskussionen sein werden. Wir danken allen, die seit Jahren durch ihr vielfältiges Engagement für die Chancengleichheit und volle Teilhabemöglichkeiten von Migranten und Flüchtlingen eintreten und die auf diese Weise die Glaubenswahrheit aus dem Epheserbrief in die gesellschaftliche Wirklichkeit übersetzen: „So seid ihr nun nicht mehr Gäste und Fremdlinge, sondern Mitbürger der Heiligen und Gottes Hausgenossen.“

gez. Robert Zollitsch
Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz

gez. Dr. Wolfgang Huber
Vorsitzender des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland

gez. Metropolit Augoustinios
Griechisch-Orthodoxer Metropolit von Deutschland

Nr. 94. Warnung

Der Generalsekretär der Albanischen Bischofskonferenz macht darauf aufmerksam, dass eine Reihe außerhalb ihres Landes lebender Albaner unter Vortäuschung, selbst Christen zu sein, gefälschte Taufscheine vorlegt, um eine kirchliche Eheschließung zu erlangen. Die Albanische Bischofskonferenz bittet darauf zu achten, dass von im Ausland lebenden Albanern vorgelegte Taufscheine nur dann als echt anerkannt werden können, wenn sie einen entsprechenden Sichtvermerk der zuständigen bischöflichen Kurie tragen. Wir bitten um Beachtung.

Az: 11/D 52-10.05.1/214

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 das für den Bezieher zuständige Postamt. Beanstandungen in der Auslieferung sind diesem Postamt 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.