

# Oberhirtliches Verordnungsblatt

## Amtsblatt für das Bistum Speyer

Herausgegeben und verlegt vom Bischöflichen Ordinariat Speyer

---

109. Jahrgang

Nr. 4

1. Juni 2016

---

### INHALT

---

Nr.		Seite
31	Empfehlungen der Deutschen Bischofskonferenz für die Spendung der Jungfrauenweihe gemäß can. 604 CIC	70
32	Inkraftsetzung von „Gemeindepastoral 2015“ – Vorwort des Bischofs zur Herausgabe des Gesamttextes	75
33	Weiheproklamation	77
34	Priesterratswahl 2016 im Bistum Speyer – Ergebnis der Wahl der Gruppenvertreter im Priesterrat	77
35	Erklärung des Diözesanbischofs von Speyer zu Übergangsmandaten der Mitarbeitervertretungen in den Kirchengemeinden	78
36	Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 17. März 2016 (A)	79
37	Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 17. März 2016 (B)	102
38	Beschluss der Regionalkommission Mitte der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 7. April 2016	105
39	Anlagerichtlinien für das Kapitalvermögen der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen im Bistum Speyer	107
40	Richtlinien für Gemeinde- und Organisationsberatung, Supervision und Coaching im Bistum Speyer	110
41	Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit der Beschäftigten in der Verwaltung des Bischöflichen Ordinariats	122
42	Siegel der neuen Pfarreien	128
43	Entwendung von Siegeln ehemaliger Pfarreien	128
44	Fürbitte für das Heilige und Große Konzil der Orthodoxen Kirche	129
45	Änderung der Modalitäten zur zentralen Bestellung des Essener Adventskalenders	129
46	Schriftenreihen der Deutschen Bischofskonferenz	130
	Dienstnachrichten	131

---

## Deutsche Bischofskonferenz

### 31 Empfehlungen der Deutschen Bischofskonferenz für die Spendung der Jungfrauenweihe gemäß can. 604 CIC<sup>1</sup>

#### 1. Die Lebensform der gottgeweihten Jungfrau – Wesen und Pflichten

Gottgeweihte Jungfrauen (*virgines consecratae*) sind Frauen, welche in die Hand des Diözesanbischofs öffentlich und für immer ein Leben in evangelischer Jungfräulichkeit versprochen und von ihm die Jungfrauenweihe erhalten haben. Im Folgenden ist nicht die Rede von Ordensfrauen mit Jungfrauenweihe in monastischen Gemeinschaften, sondern von gottgeweihten Jungfrauen, die in der Welt leben und zwar in der Regel als Einzelpersonen. Aufgrund der *consecratio* gehört die geweihte Jungfrau dem *ordo virginum* an (CIC 1983 can. 604 §1).

Die Jungfrauenweihe verleiht weder ein Amt noch bestellt sie zu einem bestimmten beruflichen Dienst in der Kirche. Sie betrifft nicht zuerst das Tun, sondern das Sein des Menschen im Leben und Zeugnis. Die Jungfrauenweihe ist ein besonderes Charisma unter den vielen Gnadengaben des Heiligen Geistes, die einzelnen hilft, die Berufung aller zur Heiligkeit auf ihre Weise zu realisieren (vgl. *Lumen Gentium* 39). Die Lebensform der geweihten Jungfrau ist zu verstehen als Zeichen für die *virgo ecclesia*, die dem kommenden Herrn auf Erden betend und ihn bezeugend entgegenharrt und sich für ihren Bräutigam bewusst bereitet.

Die Jungfrauenweihe steht nicht am Anfang eines geistlichen Lebensweges. Sie setzt vielmehr eine längere Entstehungsgeschichte der Berufung voraus. Aus einem privaten jungfräulichen Leben, das jahrelang (zumeist im Kontakt mit einem geistlichen Begleiter/Beichtvater) erprobt worden ist, wird nach Abschluss einer Zeit der Kandidatur durch die Weihe ein öffentlicher Lebensvollzug der Kirche.

Die geweihte Jungfrau übernimmt die Pflicht, der Kirche dort, wo sie lebt, zu dienen – so wie es ihrer Situation entspricht: Zuallererst durch Bemühung um ein intensives und glaubwürdiges geistliches Leben und Werke der Liebe. Entsprechend ihrer persönlichen Situation ist sie apostolisch tätig. Es wird ihr dringend geraten, ihre Gebetspflicht dadurch zu erfüllen, dass sie täglich das kirchliche Stundengebet, vor allem Laudes und Vesper betet.

---

<sup>1</sup> Diese Empfehlungen wurden vom Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz am 25. Januar 2016 verabschiedet.

Eine geweihte Jungfrau in der Welt ist weder Mitglied in einem Institut des geweihten Lebens (Orden, Säkularinstitut), das den drei evangelischen Räten und, gemäß dem Stifterwillen, bestimmten Regeln und Konstitutionen verpflichtet ist, noch gehört sie einer neuen Form des geweihten Lebens nach CIC 1983 can. 605 an. Eine Beziehung zu einem Kloster (z. B. als Oblatin) bzw. zu einer kirchlichen Bewegung oder geistlichen Gemeinschaft ist jedoch wünschenswert als gewisse Beheimatung und als Hilfe für ihr geistliches Leben.

Zur geistlichen Erneuerung und Vertiefung nimmt sie an Besinnungstagen und Exerzitien teil. In der Wahl ihrer spirituellen Orientierung ist sie frei. Sie hält Kontakt: Regelmäßig zu ihrem nach Möglichkeit festen Beichtvater bzw. geistlichen Begleiter, wenigstens einmal im Jahr zu dem vom Diözesanbischof bestellten bischöflich Beauftragten (siehe Nr. 2) und nach Möglichkeit zu anderen geweihten Jungfrauen.

## **2. Stellung und Aufgaben des Bischofs und des/der bischöflich Beauftragten**

Zuständig für die geweihten Jungfrauen in der Welt ist der Diözesanbischof. Er befindet über Zulassung zur Weihe und zur offiziellen Vorbereitung auf diese (Kandidatur) sowie über deren Inhalt und Dauer und deren Leiter/in. Der Diözesanbischof ist der ordentliche Spender der Jungfrauenweihe, für die er immer die persönliche Verantwortung trägt. Er kann die Spendung der Weihe delegieren an Auxiliarbischöfe oder Priester, die ihm in der Erfüllung seiner Aufgaben und in der Leitung des Bistums zur Seite stehen.

Die Jungfrauenweihe begründet keinen Anspruch auf Unterhalt oder Beschäftigung noch konstituiert sie eine Verfügbarkeit für den Einsatz im Bistum. Eine geweihte Jungfrau ist selbst verantwortlich für ihren Lebensunterhalt und für eine angemessene Vorsorge für Alter und Krankheit.

Zur Unterstützung in seinen Aufgaben für die geweihten Jungfrauen kann der Diözesanbischof eine/n bischöflich Beauftragten ernennen. Ihm/ihr können folgende Aufgaben übertragen werden: z.B. die Gestaltung der Kandidatur (Vorbereitungszeit), Ansprechperson für Interessentinnen, aber auch für die schon geweihten Jungfrauen, d.h. ein Bindeglied zur Diözese hin zu sein. Letztverantwortlich für diese Berufung in der Diözese bleibt jedoch stets der Diözesanbischof.

Die Verbindung der geweihten Jungfrauen zu ihrem Bischof bzw. zum/zur diözesanen Beauftragten wird auch nach der Weihe aufrechterhalten. Empfohlen wird eine persönliche Begegnung mindestens einmal im Jahr.

### **3. Die Kandidatur**

Dem Empfang der Jungfrauenweihe geht eine offizielle Vorbereitungszeit, die in der Verantwortung des Diözesanbischofs steht, voraus.

In der Regel sollte die Kandidatin mindestens 30 Jahre alt sein. Die Kandidatin soll die Berufsausbildung abgeschlossen haben und nach Möglichkeit bereits einige Zeit im Berufsalltag stehen.

Für die Zulassung zur Jungfrauenweihe ist es erforderlich, dass die Bewerberinnen

- a) niemals eine Ehe eingegangen sind und auch nicht offenkundig ein dem jungfräulichen Stand widersprechendes Leben geführt haben;
- b) dass sie durch ihr Alter, ihr Urteilsvermögen und durch ihre nach dem übereinstimmenden Zeugnis der Gläubigen erprobten Charaktereigenschaften die Gewähr bieten, in einem sittenreinen, dem Dienst der Kirche und des Nächsten gewidmeten Leben auszuharren;
- c) dass sie vom Ortsbischof zur Weihe zugelassen werden.

(Vgl. Pontifikale für die katholischen Bistümer des deutschen Sprachgebietes, Bd. II, 1994: Die Jungfrauenweihe, Allgemeine Einführung, Nr. 5)

Für die Zulassung zu dieser Kandidatur müssen bestimmte menschliche sowie religiöse und kirchliche Voraussetzungen gegeben sein:

Menschliche Voraussetzungen sind: Psychische Gesundheit, integrierte Geschlechtlichkeit und gefestigte Keuschheit; Wertschätzung der christlichen Ehe; Hingabefähigkeit; Belastbarkeit bei Schwierigkeiten und Einsamkeit; innere Beständigkeit und Treue; Urteilskraft; ein Leben in geordneten Verhältnissen und die Bereitschaft zu einem einfachen Lebensstil.

Religiöse und kirchliche Voraussetzungen sind: Bereitschaft zur Nachfolge des Herrn; Übereinstimmung mit der Glaubenslehre und der Lebensordnung der katholischen Kirche; aktive Teilnahme am Leben einer Gemeinde; Bereitschaft zum täglichen Gebet, insbesondere zum Stundengebet, zu regelmäßiger Schriftlesung, zur häufigen Mitfeier der Eucharistie auch an Werktagen und zum regelmäßigen Empfang des Bußsakramentes; Bemühen um ein Leben im Dienst der Kirche und des Nächsten. Die Bewerberin muss seit längerer Zeit (in der Regel fünf Jahre) in einer persönlichen Bindung an Christus leben bzw. sich im Privatgelübde der Jungfräulichkeit oder in einer vergleichbaren Verpflichtung bewährt haben.

Die Prüfung von Personen und Lebensverhältnissen einer Bewerberin im Blick auf die genannten Voraussetzungen sollen folgende Personen vornehmen:

- der/die bischöfliche Beauftragte

- eine von der Bewerberin benannte Vertrauensperson (Priester, Ordensfrau, geweihte Jungfrau, ein anderer Laie)
- eine oder mehrere Personen aus dem Lebensbereich der Bewerberin, die der Diözesanbischof auf Vorschlag des/der bischöflich Beauftragten darum bittet.

Der/die bischöflich Beauftragte erstattet dem Diözesanbischof von der Prüfung Bericht. Diesem sind vorzulegen:

- die schriftliche Bitte der Bewerberin um Zulassung zur Kandidatur
- eine Erklärung der Bewerberin, ob diese Bitte schon bei einem anderen Bischof gestellt wurde, und, falls dies der Fall ist, die vom bischöflich Beauftragten eingeholte Auskunft des betreffenden Bischofs bezüglich dieser Bewerbung
- ein handgeschriebener Lebenslauf, in dem gegebenenfalls auch der Austritt aus einem Institut des geweihten Lebens erwähnt werden muss
- Tauf- und Firmurkunde
- Pfarramtliches Zeugnis
- die Voten aller Prüfer.

Die Prüfung schließt ab mit einem Gespräch des Diözesanbischofs mit der Bewerberin.

Im Falle einer Zulassung entscheidet der Diözesanbischof über den Inhalt und die Dauer der Kandidatur. Wenn der Bischof die Kandidatur nicht selbst begleitet, betraut er eine andere Person, die dazu geeignet ist, mit der Leitung der Kandidatur (z.B. den/die diözesane/n Beauftragte/n, einen Priester oder eine geweihte Jungfrau). Die Zulassung zur Kandidatur oder die Ablehnung der Bewerbung und ggf. die Entscheidung über die Durchführung der Kandidatur werden der Bewerberin und dem bischöflich Beauftragten vom Diözesanbischof schriftlich mitgeteilt.

Die Vorbereitung auf die Jungfrauenweihe enthält einerseits unverzichtbare Grundelemente, andererseits ist es notwendig, die Inhalte der Vorbereitung an die jeweilige Person anzupassen. Das Alter, die Vorbildung, die Vorgeschichte (z.B. Noviziat in einem Orden), aber auch die persönliche Spiritualität der Kandidatin sind zu berücksichtigen.

Inhalte der Vorbereitungszeit sind:

Menschliche Formung:

- Förderung der menschlichen Reife und einer ausgeglichenen Persönlichkeit, der Liebes- und Beziehungsfähigkeit
- Formung einer Haltung der Keuschheit in allen Lebensbereichen, Förderung eines reifen Umgangs mit der Sexualität
- Hilfestellung für das Leben in einer singulären Lebensform, Umgang mit Alleinsein und Einsamkeit

- Ordnung des täglichen Lebens, Ausgewogenheit von beruflicher Arbeit, Gebet, Erholung, apostolischem Einsatz

Theologische Formung:

- Kenntnis der Glaubens- und Sittenlehre der Kirche, ihrer Liturgie und geistlichen Traditionen,
- Kenntnis des Wesens und der Geschichte des Jungfrauenstandes und der Liturgie der Jungfrauenweihe.

Spirituelle Formung:

- Wachstum im Gebet (persönliches Gebet und Betrachtung)
- Vertrautwerden mit dem kirchlichen Stundengebet
- Schriftlesung (Lectio divina)
- Einübung, Vertiefung des Charismas des jungfräulichen Lebens
- Leben aus dem Geist der evangelischen Räte
- Förderung des kontemplativen Charakters der Berufung
- Entdeckung und Förderung der je persönlichen Berufung, der je persönlichen Gnadengaben.

Die Dauer der Kandidatur kann variieren (je nach Vorbildung oder persönlicher Lebensgeschichte), sollte aber ein Jahr nicht unterschreiten. Zum Ende der festgesetzten Zeit erstattet der/die Verantwortliche für die Kandidatur dem Diözesanbischof Bericht, und die Kandidatin bittet schriftlich um die Zulassung zur Jungfrauenweihe.

Der Diözesanbischof entscheidet über die Zulassung zur Weihe nach einem Gespräch mit der Kandidatin. Er teilt ihr die Entscheidung schriftlich mit – im Fall der Zulassung unter Angabe von Ort und Zeitpunkt der Jungfrauenweihe. Der/die bischöflich Beauftragte wird davon unterrichtet.

Die Jungfrauenweihe findet im Rahmen einer Eucharistiefeier statt. Nach vollzogener Jungfrauenweihe erhält die geweihte Jungfrau eine schriftliche Bestätigung der Jungfrauenweihe und wird in einem von der Diözesankurie geführten Register der geweihten Jungfrauen verzeichnet. Wenn eine geweihte Jungfrau ihren Wohnort in ein anderes Bistum verlegt, teilt sie dies dem Diözesanbischof des Bistums ihres bisherigen wie ihres neuen Wohnortes mit.

Der/die bischöflich Beauftragte informiert die geweihten Jungfrauen im Bistum über die Weihe einer Kandidatin sowie über den Tod einer geweihten Jungfrau.

#### **4. Dispens von der Jungfrauenweihe und Entlassung aus dem ordo virginum**

Bei schwerwiegenden Verstößen gegen den Glauben der Kirche oder die von einer geweihten Jungfrau geforderte Lebensweise kann der Diözesanbischof eine Entlassung aus dem ordo virginum verfügen.

Auch die geweihte Jungfrau kann um Entlassung aus dem Stand und um Dispens von den Pflichten, die sich aus der Weihe ergeben, bitten. Die Vorgehensweise kann analog zu CIC 1983 can.729 erfolgen.

Der/die bischöflich Beauftragte wird vom Ausscheiden einer Frau aus dem Kreis der geweihten Jungfrauen unterrichtet.

## **Der Bischof von Speyer**

### **32 Inkraftsetzung von „Gemeindepastoral 2015“ – Vorwort des Bischofs zur Herausgabe des Gesamttextes**

Mit Abschluss des Forums VII im September 2015 und dem Beschluss über das Konzept „Gemeindepastoral 2015 – Der Geist ist es, der lebendig macht“ endet das Projekt, das im Jahr 2009 unter der Leitung von Generalvikar Dr. Franz Jung, begonnen hat.

Mit dem 1. Advent 2015 und mit Wirkung zum 1. Januar 2016 setze ich das Konzept in Kraft.<sup>2</sup>

Im Rückblick auf die Zeit seit 2009 ist es mir als Bischof ein tiefes Anliegen, allen, die den Prozess der Erneuerung unseres Bistums vorangetrieben, engagiert mitgestaltet und getragen haben, von ganzem Herzen Dank zu sagen. An erster Stelle und stellvertretend für das ganze Bischöfliche Ordinariat danke ich meinem Generalvikar Dr. Franz Jung und der von ihm geleiteten Steuerungsgruppe. Es erfüllt mich mit großer Dankbarkeit, dass wir durch das Zusammenwirken von so vielen, durch das Hören aufeinander, durch das Diskutieren und Ringen und nicht zuletzt durch den Glauben, dass Gottes Geist uns führt, eine tragfähige Grundlage für das Arbeiten in den nächsten Jahren gefunden haben.

Die insgesamt sieben Foren waren für den Fortgang des diözesanen Prozesses wesentliche Meilensteine und haben sich als Arbeitsinstrument der drei diözesanen Räte bewährt. Es wurde uns bewusst, dass unsere Beratungsprozesse verstetigt und in der nun erprobten Weise fortgeführt werden müssen. Dies verlangen allein schon die permanenten Veränderungen, die in den kommenden Jahren aufgrund des raschen und gründlichen Umbruchs der kirchlichen Landschaft zu bewältigen sind. Hier warten auf uns

---

<sup>2</sup> Der verbindliche Text des Konzeptes „Gemeindepastoral 2015 – Der Geist ist es, der lebendig macht“ ist als Anlage dieser Ausgabe des OVB beigefügt. Er ist Bestandteil des OVB.

in der nun folgenden Phase der Umsetzung von „Gemeindepastoral 2015“ nicht geringe Herausforderungen, die wir nur gemeinsam meistern können.

Ich bin dankbar dafür, dass, auch durch den fast zeitgleich zu unseren Beratungen verlaufenden Dialogprozess der deutschen Bischöfe, das Vertrauen innerhalb unseres Bistums gewachsen ist. Das Zusammenwirken zwischen den einzelnen Ebenen vor Ort mit den Stellen des Bischöflichen Ordinariates und des Caritasverbandes hat sich, auch innerhalb der Strukturen der Bistumsverwaltung, deutlich verbessert. Vernetzung und Transparenz durch Kommunikation sind auch für die Zukunft von größter Bedeutung für eine kontinuierliche und qualitative Weiterentwicklung unseres Bistums. Die Erfahrung, dass unser Bistum eine lernende Gemeinschaft ist, ist keine Selbstverständlichkeit. Das beweisen auch die insgesamt weit über 500 Änderungsanträge, die zu den einzelnen Teilen des Konzeptes „Gemeindepastoral 2015“ eingegangen sind. Als Ergebnis liegt nun ein Text vor, dem man das Diskutieren und Ringen auch sprachlich anmerkt, der aber gleichzeitig von einem lebendigen Weg des Sich-Verständigens zeugt.

Für die neu gegründeten 70 Pfarreien steht nun an, jeweils ein pastorales Konzept zu erarbeiten. Damit beginnt der Weg in die Zukunft. Ich bin zuversichtlich, dass sich die Mühe dieser Arbeit lohnen wird. Das jedenfalls haben die Erfahrungen aus den vier Projektpfarreien gezeigt. Auch ihnen möchte ich an dieser Stelle noch einmal herzlich danken. Ich bin mir sicher, dass gerade die vier leitenden Perspektiven einen guten Weg in die Zukunft des Bistums Speyer zeigen.

„Gemeindepastoral 2015“ wird sich vor Ort im bewährten Dreischritt von Sehen – Urteilen – Handeln entwickeln. Im Konzept selbst gibt es etliche Ansatzpunkte, die uns Aufgaben für den weiteren Weg in die Zukunft unseres Bistums mitgeben. Dazu gehört zum Beispiel die Frage der Gemeindebildung jenseits von territorialen Gemeinden. Genauso werden die anderen Felder der Seelsorge für ein Gesamt der Pastoral in den Blick genommen werden müssen.

„Der Geist ist es, der lebendig macht“ – das gilt auch für diesen weiteren Weg unseres Bistums Speyer.

Speyer, 1. Adventssonntag  
29. November 2015

+ *Karl-Heinz Wiesemann*

Dr. Karl-Heinz Wiesemann  
Bischof von Speyer

### 33 Weiheproklamation

Bischof Dr. Karl-Heinz Wiesemann wird am Samstag, den 25. Juni 2016, im Dom zu Speyer folgendem Diakon das Sakrament der Priesterweihe spenden:

Walter Höcky, St. Peter und Paul Edesheim

Der Weihegottesdienst beginnt um 9.00 Uhr. Die Namen des Weihekandidaten ist an einem der kommenden Sonntage in allen Pfarreien bekannt zu geben. Die Gläubigen sollen eingeladen werden, für den Weihekandidaten zu beten.

### 34 Priesterratwahl 2016 im Bistum Speyer – Ergebnis der Wahl der Gruppenvertreter im Priesterrat

Die Wahl der Gruppenvertreter im Priesterrat nach § 2 Abs. 2 Satz 3 Buchst. a, b und d der Satzung für Priesterrat und Dekanekonferenz erfolgte gemäß § 1 Absatz 1 der Wahlordnung für den Priesterrat durch Briefwahl. Die Wahl des Vertreters der Priester aus Instituten des geweihten Lebens erfolgte gemäß § 1 Absatz 2 der Wahlordnung für den Priesterrat durch die Arbeitsgemeinschaft der Orden. Nach Ablauf der Wahlfrist hat der Wahlausschuss am 17. Mai 2016 die folgenden Ergebnisse festgestellt.

#### a) aktive Priester in der Pfarrseelsorge

Alle 116 eingegangenen Stimmzettel waren gültig. Die Wahlbeteiligung betrug 77 %. Laut Wahlordnung waren sieben Personen zu wählen. Auf die 15 Kandidaten entfielen folgende Stimmen:

1. Vogt, Arno	70	8. Spieß, Bernhard	43
2. Becker, Thomas	56	9. Schlag, Norbert	41
3. Stenz, Dr. Udo	56	10. Stengel, Jörg	35
4. Aschenberger, Frank	50	11. Kolb, Michael	29
5. Heil, Tobias	50	12. Buchert, Thomas	26
6. Dittrich, Dr. Achim	43	13. Weinkötz, Ulrich	26
7. Eiswirth, Christian	43	14. Diener, Thomas	14
		15. Matheis, Josef	13

Die Reihenfolge auf den Plätzen Nr. 6 bis 8 wurde wegen Stimmengleichheit durch Los ermittelt. **Die Kandidaten auf den Plätzen Nr. 1 bis 7** sind aus dieser Gruppe zu Mitgliedern im Priesterrat gewählt. Die Übrigen sind in der Reihenfolge der auf sie entfallenen Stimmen zu Ersatzmitgliedern gewählt.

**b) aktive Priester, die nicht in der Pfarrseelsorge tätig sind**

Alle 27 eingegangenen Stimmzettel waren gültig. Die Wahlbeteiligung betrug 69 %. Laut Wahlordnung war eine Person zu wählen. Auf die vier Kandidaten entfielen folgende Stimmen:

1. Sehy, Volker	16	3. Leinhäuser, Carsten	2
2. Feix, Ralf	8	4. Olf, Martin	1

Damit ist **Volker Sehy** aus dieser Gruppe als Mitglied in den Priesterrat gewählt. Die Übrigen sind in der Reihenfolge der auf sie entfallenen Stimmen zu Ersatzmitgliedern gewählt.

**c) Priester aus Instituten des geweihten Lebens**

Als Vertreter der Priester aus Instituten des geweihten Lebens wurde von der Arbeitsgemeinschaft der Orden Pater **Horst Steppkes** SCJ gewählt.

**d) Priester im Ruhestand**

Von den 69 eingegangenen Stimmzetteln war einer ungültig. Laut Wahlordnung war eine Person zu wählen. Auf den einzigen Kandidaten Klaus Armbrust entfielen folgende Stimmen:

Ja	65
Nein	3

Damit ist Pfarrer i. R. **Klaus Armbrust** aus dieser Gruppe als Mitglied in den Priesterrat gewählt.

**Wahleinsprüche**

Einsprüche gegen die Wahl sind gemäß § 11 der Wahlordnung für den Priesterrat innerhalb einer Woche nach der hier erfolgten Bekanntmachung schriftlich unter Angabe der Gründe zu richten an den *Wahlleiter für die Wahl des Priesterrates, Dr. Christian Huber, Bischöfliches Ordinariat, 67343 Speyer*. Einspruchsberechtigt ist jeder Wahlberechtigte. Der Einspruch kann nur auf die Verletzung wesentlicher Wahlvorschriften gestützt werden, die das Wahlergebnis beeinflussen können. Der Einspruch hindert nicht die Konstituierung des Priesterrates.

**35 Erklärung des Diözesanbischofs von Speyer zu Übergangsmandaten der Mitarbeitervertretungen in den Kirchengemeinden**

1) In der 12. Kalenderwoche 2017 finden einheitlich Wahlen der Mitarbeitervertretungen in den neuen 70 Kirchengemeinden in unserem Bistum

statt. Für die Zeit vom 01.01.2016 bis zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme durch die neuen Mitarbeitervertretungen im Jahr 2017 behalten die zum 01.01.2016 bereits gewählten Mitarbeitervertretungen ein Übergangsmandat für ihren bisherigen Zuständigkeitsbereich. Sie sind nicht zuständig für die gesamte neue Kirchengemeinde. Das Übergangsmandat endet spätestens zum 31. März 2017.

2) Sollte es bis zum Zeitpunkt der einheitlichen Wahlen der Mitarbeitervertretungen in den neuen 70 Kirchengemeinden im Frühjahr 2017 vereinzelt den Wunsch von Beschäftigten aus den Kindertagesstätten geben, neue Mitarbeitervertretungen in Bereichen zu gründen, wo bisher keine Mitarbeitervertretungen vorhanden waren, so wird hierfür gemäß § 1a Abs. 2 MAVO einheitlich festgelegt, dass Einrichtung nicht die gesamte Kirchengemeinde, sondern lediglich die jeweilige Kindertagesstätte ist. Die Regelung gilt entsprechend, falls der Wunsch von Beschäftigten außerhalb einer Kindertagesstätte kommen sollte.

Speyer, den 3. Mai 2016



Dr. Karl-Heinz Wiesemann  
Bischof von Speyer

### **36      Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 17. März 2016 (A)**

#### **Änderung der Anlage 33 zu den AVR Korrektur des Beschlusses vom 10. Dezember 2015**

##### **I.**

##### **Die Bundeskommission beschließt:**

Der Beschluss der Bundeskommission vom 10. Dezember 2015 wird wie folgt geändert:

- A.      Ziffer I Abschnitt A Änderungen in Anlage 33 wird wie folgt geändert:
  1.      Nummer 2 wird wie folgt geändert:  
§ 11 Abs. 2 Satz 8 wird wie folgt neu gefasst:  
„Abweichend von Satz 6 erreichen Mitarbeiter, die nach den Tä-

tigkeitsmerkmalen des Anhang B dieser Anlage in der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppen 1, 3, 4 oder 5 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.“

2. Nummer 3 wird wie folgt neu gefasst:  
„In § 11 Abs. 3 wird die Angabe „S 6 bis S 8“ durch die Angabe „S 6 bis S 8b“ ersetzt.“
- B. Ziffer I Abschnitt B Änderungen in Anhang A der Anlage 33 wird wie folgt geändert:
  1. In Nummer 1 wird unter der Tabelle folgender Satz eingefügt:  
„Die Entgeltgruppe S 8 wird gestrichen.“
  2. In Nummer 2 werden die Angabe „S 11,“ und in der Tabelle die Zeile mit der Entgeltgruppe S 11 gestrichen.
  3. Es wird eine neue Nummer 3 mit folgendem Wortlaut eingefügt:  
„In die Tabelle werden zwei neue Entgeltgruppen S 11a und S 11b mit folgenden mittleren Werten eingefügt (in Euro):

S 11b	2715,30	3049,78	3195,64	3563,13	3850,24	4022,50
S 11a	2656,58	2991,07	3136,01	3502,66	3789,76	3962,02

Die Entgeltgruppe S 11 wird gestrichen.“

4. Es wird eine neue Nummer 4 mit folgendem Wortlaut eingefügt:  
„In den Entgeltgruppen S 5 und S 6 werden die Tabellenwerte gestrichen und die Worte „nicht besetzt“ eingefügt.“
- C. Ziffer I Abschnitt C Änderungen in Anhang B der Anlage 33 wird wie folgt geändert:
  1. In Nummer 1 werden folgende Änderungen vorgenommen:
    - a) In der Entgeltgruppe S 5 wird das Wort „derzeit“ gestrichen.
    - b) In der Entgeltgruppe S 6 wird der bisherige Wortlaut durch die Angabe „(nicht besetzt)“ ersetzt.
    - c) Die Entgeltgruppe S 8 wird gestrichen.
    - d) Die Entgeltgruppe S 11 wird gestrichen.
    - e) Nach der Entgeltgruppe S 10 werden zwei neue Entgeltgruppen S 11a und S 11b mit folgendem Wortlaut eingefügt:  
„S 11a  
Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit

wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX bestellt sind<sup>4,8</sup>

S 11b

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben<sup>13“</sup>

f) Die Entgeltgruppe S 12 Fallgruppe 1 wird wie folgt gefasst:

„Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten<sup>11, 13, 28“</sup>

g) Die Entgeltgruppe S 14 wird wie folgt gefasst:

„Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z. B. Sozial-psychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise)<sup>12, 13“</sup>

h) Die Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 7 wird wie folgt gefasst:

„Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt<sup>13“</sup>

- i) Die Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 wird wie folgt gefasst:  
„Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt<sup>13</sup>“
- j) Die Entgeltgruppe S 18 Fallgruppe 2 wird wie folgt gefasst:  
„Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 heraushebt<sup>13</sup>“
2. In Nummer 2 werden folgende Änderungen vorgenommen:
- a) In Buchstabe a) werden die Wörter „und je Erziehungsheim“ gestrichen.
- b) Hinter Buchstabe d) wird ein neuer Buchstabe e) mit folgendem Wortlaut eingefügt:  
„e) Die Anmerkung Nr. 13 wird wie folgt gefasst:  
„<sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde.  
<sup>2</sup>Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>5</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zustän-

digen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.“

D. In Ziffer I Abschnitt D Anhang F zur Anlage 33 wird § 2 Abs. 1 wie folgt geändert:

1. In der rechten Spalte der Tabelle wird die Angabe „S 9 Fallgruppe 5“ wie folgt geändert:

„S 9 Fallgruppe 5\*\*\*“

2. Am Ende der Tabelle wird folgende neue Zeile eingefügt:

S 11	S 11b
------	-------

3. Am Ende des Absatzes wird folgender Text eingefügt:

„\*\*\*Mitarbeiter, die bereits mindestens vier Jahre in Stufe 4 zurückgelegt haben, steigen unmittelbar in Stufe 5 auf, Mitarbeiter, die bereits mindestens fünf Jahre in Stufe 5 zurückgelegt haben, steigen unmittelbar in die Stufe 6 auf. Ansprüche für die Vergangenheit entstehen nicht, überschießende Stufenlaufzeiten finden keine Berücksichtigung.“

## II. Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt zum 1. Januar 2016 in Kraft.

Köln, den 17. März 2016

Heinz-Josef Kessmann

Vorsitzender der Arbeitsrechtlichen Kommission

## III. Regelungsziel und wesentlicher Inhalt

Mit diesem Korrekturbeschluss werden Änderungen, die sich aus den redaktionellen Verhandlungen zur Tarifeinigung im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst ergeben haben, für die Anlage 33 übernommen.

## IV. Durchgeschriebene Fassung der Änderungen

Aufgrund des Beschlusses der Bundeskommission vom 10. Dezember 2015 sowie des Korrekturbeschlusses vom 17. März 2016 lauten die geänderten Regelungen der Anlage 33 zu den AVR wie folgt:

§ 11 Abs. 2 und 3 der Anlage 33

(2)<sup>1</sup>Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup>Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlä-

gige Berufserfahrung vorliegt.<sup>3</sup> Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3.<sup>4</sup> Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.<sup>5</sup> Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er

- a) wenn sein bisheriges Entgelt nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,
- b) wenn sein bisheriges Entgelt in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn sein Entgelt ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.

<sup>6</sup> Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 13 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

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

<sup>7</sup> Abweichend von Satz 1 ist die Endstufe die Stufe 4

- a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal Fallgruppe 2 und
- b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal der Fallgruppe 2.

<sup>8</sup> Abweichend von Satz 6 erreichen Mitarbeiter, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B dieser Anlage in der Entgeltgruppe S 8b Fall-

gruppen 1, 3, 4 oder 5 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.“

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 3:*

Ein Praktikum nach Abschnitt D der Anlage 7 zu den AVR gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 5:*

1. Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.

2. <sup>1</sup>Ein unmittelbarer Anschluss liegt nicht vor, wenn zwischen den Dienstverhältnissen ein oder mehrere Werkstage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werkstage – liegen, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand.

<sup>2</sup>Es ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem gesamten zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat. <sup>3</sup>Von der Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses kann abgewichen werden, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstverhältnisses und dem Beginn des neuen Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.

(3) Soweit innerhalb dieser Anlage auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
2	S2
4	S3
5	S4
6	S5
8	S6 bis S8b
9	S9 bis S14
10	S15 und S16
11	S17
12	S18.

§ 15 Abs. 2a der Anlage 33

(2a) Für die Jahressonderzahlung von Mitarbeitern in der Entgeltgruppe S9 findet der in Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

Anhang A der Anlage 33

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	3.445,25 €	3.560,07 €	4.019,46 €	4.363,97 €	4.880,76 €	5.196,57 €
<b>S 17</b>	3.102,56 €	3.416,52 €	3.789,76 €	4.019,46 €	4.478,80 €	4.748,69 €
<b>S 16</b>	3.024,52 €	3.341,89 €	3.594,53 €	3.904,60 €	4.249,12 €	4.455,84 €
<b>S 15</b>	2.913,01 €	3.215,54 €	3.445,25 €	3.709,38 €	4.134,29 €	4.318,02 €
<b>S 14</b>	2.909,57 €	3.182,56 €	3.437,82 €	3.697,48 €	3.984,60 €	4.185,57 €
<b>S 13</b>	2.879,57 €	3.102,56 €	3.387,82 €	3.617,48 €	3.904,60 €	4.048,14 €
<b>S 12</b>	2.815,04 €	3.093,78 €	3.367,29 €	3.608,45 €	3.907,04 €	4.033,37 €
<b>S 11b</b>	2.715,30 €	3.049,78 €	3.195,64 €	3.563,13 €	3.850,24 €	4.022,50 €
<b>S 11a</b>	2.656,58 €	2.991,07 €	3.136,01 €	3.502,66 €	3.789,76 €	3.962,02 €
<b>S 10</b>	2.589,68 €	2.857,27 €	2.991,07 €	3.387,82 €	3.709,38 €	3.973,50 €
<b>S 9</b>	2.480,00 €	2.760,00 €	2.980,00 €	3.300,00 €	3.600,00 €	3.830,00 €
<b>S 8b</b>	2.480,00 €	2.760,00 €	2.980,00 €	3.300,00 €	3.600,00 €	3.830,00 €
<b>S 8a</b>	2.460,00 €	2.700,00 €	2.890,00 €	3.070,00 €	3.245,00 €	3.427,50 €
<b>S 7</b>	2.405,70 €	2.628,70 €	2.807,11 €	2.985,49 €	3.119,30 €	3.318,92 €
<b>S 6</b>	nicht besetzt					
<b>S 5</b>	nicht besetzt					
<b>S 4</b>	2.260,76 €	2.511,63 €	2.667,73 €	2.773,65 €	2.874,00 €	3.030,34 €
<b>S 3</b>	2.104,67 €	2.363,34 €	2.513,30 €	2.651,01 €	2.714,00 €	2.789,26 €
<b>S 2</b>	2.009,72 €	2.115,65 €	2.193,69 €	2.282,89 €	2.372,08 €	2.461,29 €

Anhang B der Anlage 33**Entgeltgruppen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst im Sinne der Anlage 33****S 2**

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern, Heilerziehungshelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung

**S 3**

Kinderpfleger, Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

**S 4**

1. Kinderpfleger, Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten<sup>2</sup>
2. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern, Heilerziehungspflegern, Heilerziehern mit staatlicher Anerkennung<sup>3</sup>
3. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>21</sup>
4. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen

**S 5 (nicht besetzt)****S 6 (nicht besetzt)****S 7**

1. (entfallen)
2. (entfallen)
3. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>21, 26, 27</sup>
4. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung als Handwerker oder Facharbeiter oder entsprechender abgeschlossener Berufsausbildung und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen<sup>14</sup>
5. Mitarbeiter mit Meisterprüfung in der beruflichen Ausbildung/ Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>21, 22</sup>
6. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen<sup>20</sup>
7. Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

**S 8a**

Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben<sup>3, 5</sup>

**S 8b**

1. Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten<sup>3,5,6</sup>
2. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung
3. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen<sup>14,20</sup>
4. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Erzieher am Arbeitsplatz in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>21,22,26,27</sup>
5. Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit als verantwortlicher Leiter eines Arbeitsbereiches, wenn ihnen mindestens zwei Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind

**S 9**

1. Erzieher/Heilerziehungspfleger/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten und mit fachlichen koordinierenden Aufgaben für mindestens zwei Mitarbeiter im Erziehungsdienst<sup>3,5,6,30</sup>
2. (entfallen)
3. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten<sup>8</sup>
4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind<sup>4,8,9</sup>
5. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit<sup>7</sup>

**S 10**

1. (entfallen)
2. (entfallen)
3. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen
4. Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen<sup>16</sup>
5. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder Arbeitserzieher mit staatlicher Anerken-

nung in einer Werkstatt für behinderte Menschen als Leiter einer Abteilung<sup>14, 19, 20</sup>

6. Mitarbeiter als Leiter eines Teilbereiches in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>21, 23</sup>

7. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und mit sonderpädagogischer Zusatzausbildung mit entsprechender Tätigkeit in Sonderschulen und Einrichtungen, die der Vorbereitung auf den Sonderschulbesuch dienen<sup>7, 18</sup>

8. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

a) in der Erziehungsberatung, der psychosozialen Beratung, der Frühförderung, der Pflegeelternberatung<sup>7</sup>

b) in gruppenergänzenden Diensten in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe<sup>7</sup>

c) als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe<sup>7</sup>

d) in entsprechenden eigenverantwortlichen Tätigkeiten<sup>7</sup>

### **S 11a**

Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX bestellt sind<sup>4, 8</sup>

### **S 11b**

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben<sup>13</sup>

### **S 12**

1. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten<sup>11, 13, 28</sup>

2. Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen<sup>15</sup>

3. Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen<sup>17</sup>
4. Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 60 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>21,24,25</sup>
5. Mitarbeiter als Leiter von mindestens drei Teilbereichen in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>21,23</sup>

### **S 13**

1. (entfallen)
2. (entfallen)
3. (entfallen)
4. (entfallen)
5. (entfallen)
6. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 3 herausheben
7. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen<sup>8,9</sup>
8. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind<sup>4,8,9</sup>

### **S 14**

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangswise Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise)<sup>12,13</sup>

### **S 15**

1. (entfallen)

2. (entfallen)
3. (entfallen)
4. (entfallen)
5. (entfallen)
6. (entfallen)
7. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt<sup>13</sup>
8. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen<sup>8,9</sup>
9. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind<sup>4,8,9</sup>
10. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX<sup>8</sup>
11. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind<sup>4,8,9</sup>
12. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdtenhilfe bestellt sind<sup>4,10</sup>

## **S 16**

1. (entfallen)
2. (entfallen)
3. (entfallen)
4. (entfallen)
5. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen<sup>8,9</sup>

6. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind<sup>4,8,9</sup>

7. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen<sup>8,9</sup>

8. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind<sup>4,8,9</sup>

9. Mitarbeiter als Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe<sup>10</sup>

10. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind<sup>4,9,10</sup>

## **S 17**

1. (entfallen)

2. (entfallen)

3. (entfallen)

4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind<sup>4,9,10</sup>

5. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt<sup>13</sup>

6. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten und Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit<sup>29</sup>

7. Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen oder

- mindestens zwölf Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>9,21,24,25</sup>
8. Mitarbeiter als technischer Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 300 Plätzen<sup>16,17</sup>
  9. Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen<sup>15,17</sup>
  10. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen<sup>8,9</sup>
  11. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind<sup>4,8,9</sup>
  12. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen<sup>8,9</sup>
  13. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind<sup>4,8,9</sup>

## **S 18**

1. (entfallen)
2. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 heraushebt<sup>13</sup>
3. Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe<sup>9,24</sup>
4. Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung in der Tätigkeit als Leiter/-innen einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen<sup>15,17</sup>

5. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen<sup>8,9</sup>

6. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen<sup>8,9</sup>

7. Mitarbeiter als Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen<sup>9,10</sup>

**Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 (Anhang B zur Anlage 33)**

1 (entfällt)

2 Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, in Einrichtungen für Personen, die Hilfen nach § 67 SGB XII erhalten und in psychiatrischen Kliniken,
- b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
- c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, in Gruppen von Personen, die Hilfen nach § 67 SGB XII erhalten oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

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

4 <sup>1</sup>Ständige Vertreter sind nicht Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. <sup>2</sup>Je Kindertagesstätte soll ein ständiger Vertreter des Leiters bestellt werden.

5 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

- a) Kindergärtner und Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,

- b) Kinderkrankenschwester/-pfleger, die in Kinderkrippen tätig sind,
- c) Krankenschwestern/-pfleger, Kinderkrankenschwestern/-pfleger, Altenpfleger mit staatlicher Anerkennung in Einrichtungen der Behindertenhilfe,
- d) Arbeitserzieher, sofern ihnen die im Tätigkeitsmerkmal beschriebenen Aufgaben übertragen sind und keine speziellere Eingruppierungsziffer zutrifft,

eingruppiert.

6 Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, von Personen, die Hilfen nach § 67 SGB XII erhalten oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
- d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
- e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 6,
- f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

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

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

9 <sup>1</sup>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl, der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze, zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Eine Unterschreitung der maßgeblichen je

Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung.<sup>3</sup> Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird.<sup>4</sup> Eine Unterschreitung auf Grund vom Dienstgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung.<sup>5</sup> Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

10 Heime der Erziehungs-, Behinderten- oder Jugendhilfe sind Heime, in denen überwiegend Personen ständig leben, die Hilfen nach den §§ 53ff. SGB XII oder § 67 SGB XII erhalten, oder in denen überwiegend Kinder oder Jugendliche oder junge Erwachsene mit wesentlichen Erziehungs schwierigkeiten ständig leben.

11 Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- f) schwierige Fachberatung,
- g) schwierige fachlich koordinierende Tätigkeit,
- h) Tätigkeit in gruppenergänzenden Diensten oder als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe oder eine dem entsprechende eigenverantwortliche Tätigkeit.

12 Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Mitarbeiter mit dem Abschluss Diplompädagoge, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.

13 <sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. <sup>2</sup>Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits

mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt.<sup>3</sup> Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein.<sup>4</sup> Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.<sup>5</sup> Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

14 <sup>1</sup>Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der Mitarbeiter über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches verfügt.<sup>2</sup> Der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellt ist der Abschluss als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen.

15 <sup>1</sup>Der Werkstattleiter soll in der Regel über einen Fachhochschulabschluss im kaufmännischen oder technischen Bereich oder einen gleichwertigen Bildungsstand, über ausreichende Berufserfahrung und eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen.<sup>2</sup> Entsprechende Berufsqualifikationen aus dem sozialen Bereich reichen aus, wenn die zur Leitung einer Werkstatt erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten im kaufmännischen und technischen Bereich anderweitig erworben worden sind.<sup>3</sup> Ihm muss die technische, kaufmännische, verwaltungs- und personalmäßige Leitung der Werkstatt obliegen.

16 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal ist nur der Mitarbeiter eingruppiert, dem die Verantwortung für den technischen Bereich der Werkstatt nach Weisung des Leiters der Werkstatt für behinderte Menschen obliegt.

17 <sup>1</sup>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen.<sup>2</sup> Vorübergehend oder für kurze Zeit, z.B. wegen Erkrankung, nicht belegte Plätze sind mitzurechnen.<sup>3</sup> Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist ein längerer Zeitraum zugrunde zu legen. Zeiten, in denen die Einrichtung vorübergehend nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen.<sup>4</sup> Bei der Feststellung der Durchschnittsbelegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.

18 Die sonderpädagogische Zusatzqualifikation verlangt, dass sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden ist; die Ausbildung

muss mit einer staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfung abgeschlossen werden.

19 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal ist der Gruppenleiter eingruppiert, dem die Leitung eines Arbeitsbereichs (z. B. Holz, Metall) übertragen ist und dem zusätzlich mindestens zwei weitere Gruppen zugeordnet sind.

20 Unter Techniker im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Mitarbeiter zu verstehen, die

- a) einen nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Ausbildung von Technikern (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. April 1964 bzw. vom 18. Januar 1973) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ bzw. „Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung“ mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben, oder
- b) einem nach Maßgabe über Fachschulen mit zweijähriger Ausbildungsdauer (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1980) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der ihrer Fachrichtung/Schwerpunkt zugeordneten Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ erworben haben.

21 Berufliche Anleitung umfasst im Wesentlichen Arbeitstraining, Arbeitsanleitung und Arbeitstherapie im Rahmen der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation sowie der Resozialisierung.

22 Dem Mitarbeiter mit Meisterprüfung sind gleichgestellt Techniker im Sinne der Anmerkung 20 sowie Mitarbeiter, die einen vergleichbaren Ausbildungsgang mit vorgeschriebener Prüfung erfolgreich abgeschlossen haben (z.B. staatlich geprüfte Betriebswirte, staatlich geprüfte Ökotrophologen).

23 <sup>1</sup>Ein Teilbereich ist die Zusammenfassung von mehreren Ausbildungs- oder Anleitungsgruppen. <sup>2</sup>Eine Gruppe ist eine Organisationseinheit, in der mehrere auszubildende oder anzuleitende Personen zusammengefasst sind und für die ein Ausbilder/Anleiter verantwortlich ist.

24 Die Leitung des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung umfasst im Wesentlichen die Verantwortung für Organisation, Koordination, Überwachung und Planung der beruflichen Ausbildung/Anleitung in einer Einrichtung.

25 Eine Gruppe ist eine Organisationseinheit, in der mehrere auszubildende oder anzuleitende Personen zusammengefasst sind und für die ein Ausbilder/Anleiter verantwortlich ist.

26 Voraussetzung für die Eingruppierung von Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung/Meisterprüfung ist

- a) in Einrichtungen der Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe, dass der Mitarbeiter über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügt, die der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Sozialgesetzbuch entspricht,
- b) in Einrichtungen der Erziehungshilfe, dass der Mitarbeiter über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügt, die den Richtlinien über die Ausbilder-Fortbildung des Bundesverbandes katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfe (BVkE) entspricht.

27 Voraussetzung für die Eingruppierung ist in Einrichtungen der Behindertenhilfe, dass der Mitarbeiter anstelle der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation über die Ausbildungseignungsprüfung verfügt.

28 <sup>1</sup>Für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission im Geltungsbereich der AVR fortbesteht und die bis zum Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in Vergütungsgruppe 4b der Anlage 2d eingruppiert waren, ohne dass der Bewährungsaufstieg von Vergütungsgruppe 4b in 4a der Anlage 2d vollzogen wurde, wird innerhalb eines Zeitraumes von längstens 4 Jahren ab dem Tag des Inkrafttretens der Anlage 33 zu den AVR durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission zum Zeitpunkt des fiktiven Bewährungsaufstiegs eine entsprechende Neuberechnung des Besitzstandes vorgenommen. <sup>2</sup>Hierbei ist der Mitarbeiter so zu stellen, als hätte er den Bewährungsaufstieg erreicht.

29 Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen nicht Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.

30 Der Dienstgeber kann zur Deckung des Personalbedarfs eine monatliche Zulage an den Mitarbeiter zahlen, deren Höhe mindestens 80 Euro betragen soll.

#### Anhang F der Anlage 33

#### **Zuordnungsregelung für Bestandsmitarbeiter**

##### **Präambel**

Diese Zuordnungsregelung dient der Umsetzung des Bundesbeschlusses vom 10. Dezember 2015 zur Umsetzung der Tarifeinigung im Sozial- und

Erziehungsdienst vom 30. September 2015, welcher im Zuständigkeitsbereich der Regionalkommissionen durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in Kraft tritt. Sie legt die Durchführung der Höhergruppierung fest und stellt sicher, dass der einzelne Mitarbeiter durch die Änderung der Tabellenwerte kein geringeres Tabellenentgelt hat.

### § 1 Geltungsbereich

Diese Zuordnungsregelung gilt für Mitarbeiter, die am Tag vor dem Inkrafttreten des Bundesbeschlusses durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in einem Dienstverhältnis standen, das am Tag des Inkrafttretens des Bundesbeschlusses durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission fortbesteht.

### § 2 Durchführung der Höhergruppierung

(1) Bei Mitarbeitern der nachfolgend aufgeführten Entgeltgruppen erfolgt die Höhergruppierung stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit.

Entgeltgruppe alt	Entgeltgruppe neu
S 6 Fallgruppe 1	S 8a
S 6 Fallgruppe 2	S 7 Fallgruppe 7
S 6 Fallgruppe 3	S 7 Fallgruppe 3
S 6 Fallgruppe 4	S 7 Fallgruppe 5
S 6 Fallgruppe 5	S 7 Fallgruppe 4
S 6 Fallgruppe 6	S 7 Fallgruppe 6
S 7 Fallgruppe 1	S 9 Fallgruppe 3
S 7 Fallgruppe 2	S 9 Fallgruppe 4
S 8 Fallgruppe 1	S 8b Fallgruppe 1*
S 8 Fallgruppe 2	S 9 Fallgruppe 5**
S 8 Fallgruppe 5	S 8b Fallgruppe 2
S 8 Fallgruppe 6	S 8b Fallgruppe 3*
S 8 Fallgruppe 7	S 8b Fallgruppe 4*
S 8 Fallgruppe 8	S 8b Fallgruppe 5*
S 11	S 11b

\* Mitarbeiter, die bereits mindestens sechs Jahre in der Stufe 4 zurückgelegt haben, steigen unmittelbar in die Stufe 5 auf, Mitarbeiter, die bereits mindestens acht Jahre in der Stufe 5 zurückgelegt haben, steigen unmittelbar in die Stufe 6 auf. Ansprüche für die Vergangenheit entstehen nicht, überschießende Stufenlaufzeiten finden keine Berücksichtigung.

\*\* Mitarbeiter, die bereits mindestens vier Jahre in Stufe 4 zurückgelegt haben, steigen unmittelbar in Stufe 5 auf, Mitarbeiter, die bereits mindestens fünf Jahre in Stufe 5 zurückgelegt haben, steigen unmittelbar in die Stufe 6 auf. Ansprüche für die Vergangenheit entstehen nicht, überschließende Stufenlaufzeiten finden keine Berücksichtigung.

(2) Für alle anderen Mitarbeiter erfolgt die Höhergruppierung nach § 13 Abs. 4 der Anlage 33 zu den AVR. Die Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe erfolgt bei diesen Mitarbeitern nur auf Antrag. Der Antrag kann innerhalb einer Frist von 12 Monaten ab dem Tag des Inkrafttretens in der jeweiligen Regionalkommission gestellt werden. Der Antrag wirkt auf den Tag des Inkrafttretens in der jeweiligen Regionalkommission zurück. Ruht das Dienstverhältnis beginnt die Frist mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit. Fallen bei diesen Mitarbeitern am Tag des Inkrafttretens in der jeweiligen Regionalkommission der Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

### § 3 Fortgeltung der Tabellenwerte

Für Mitarbeiter der Stufen 1 und 2 der Entgeltgruppe S 9 Fallgruppe 1 gelten die vor dem Inkrafttreten in der jeweiligen Regionalkommission festgelegten Tabellenwerte weiter, bis sie die Stufe 3 erreicht haben.

## V. Beschlusskompetenz

Die Bundeskommission hat gemäß § 10 Absatz 1 AK-Ordnung eine umfassende Regelungszuständigkeit mit Ausnahme der Bereiche, die ausschließlich den Regionalkommissionen zugewiesen sind. Da den Regionalkommissionen die Festlegung der Höhe aller Vergütungsbestandteile, des Umfangs der regelmäßigen Arbeitszeit und des Umfangs des Erholungsurlaubs innerhalb der von Bundesebene vorgegebenen mittleren Werte und Bandbreiten sowie die Zuständigkeit für Regelungen der Beschäftigungssicherung übertragen wurden (§ 10 Absatz 2 und Absatz 3 AK-Ordnung), ergibt sich hieraus im Umkehrschluss eine Zuständigkeit der Bundeskommission für alle sonstigen, das heißt manteltariflichen bzw. strukturellen Regelungsgegenstände. Außerdem ist die Bundeskommission für die Festlegung der oben genannten mittleren Werte und Bandbreiten zuständig.

Der vorliegende Text sieht Änderungen in den AVR vor, die die Struktur betreffen und somit in die Zuständigkeit der Bundeskommission fallen.

\* \* \*

**Inkraftsetzung für das Bistum Speyer**

Die vorstehenden Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission setze ich hiermit für das Bistum Speyer in Kraft.

Speyer, 23. Mai 2016

*+ Karl-Heinz Wiesemann*

Dr. Karl-Heinz Wiesemann  
Bischof von Speyer

**37 Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 17. März 2016 (B)****Änderung der Anlagen 1, 6a, 21a, 31 und 32 zu den AVR  
Eingruppierung von Pflegelehrkräften****I.****Die Bundeskommission beschließt:****A. Änderungen in Anlage 1 zu den AVR**

In Abschnitt I Absatz a und Absatz c wird jeweils hinter die Angabe „2d“ ein Komma und die Angabe „21a“ eingefügt.

**B. Änderungen in Anlage 6a zu den AVR**

I. In § 1 Absatz 1 Buchstabe a) wird nach der Angabe „Kr 14 bis Kr 9“ ein Komma und die Angabe „E 10 bis E 15 (Anlage 21a zu den AVR)“ eingefügt.

II. § 2 wird wie folgt geändert:

„Die Stundenvergütungen werden je Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe in den Anlagen 3, 3a und 21a zu den AVR nach folgender Formel ermittelt:

*Regelvergütung bzw. Tabellenentgelt der Stufe 4  
durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit \* 4,348*

**C. Änderungen in Anlage 21a zu den AVR – Anhang A**

In den Entgeltgruppen 14 und 15 wird die Angabe „ab 150“ durch die Angabe „ab 151“ ersetzt.

**D. Änderungen in Anlage 31 zu den AVR – Anhang D**

- I. Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen  
Kr 8 Ziffern 10, 11, 15, 16, 19a und 20,  
Kr 9 Ziffern 9, 10, 13, 13a und 14a,  
Kr 10 Ziffern 7, 7a und 8a und  
Kr 11 Ziffer 6  
werden gestrichen und jeweils durch die Wörter „(durch Überleitung in Anlage 21a zu den AVR entfallen)“ ersetzt.
- II. 1. In der Vergütungsgruppe Kr 9 werden  
a) in der Ziffer 1 die Zahl „11“ durch die Zahl „8“,  
b) in der Ziffer 11 die Zahl „16“ durch die Zahl „14“ und  
c) in der Ziffer 14 die Zahl „20“ durch die Zahl „19“  
ersetzt.  
2. In der Vergütungsgruppe Kr 10 werden  
a) in der Ziffer 1 die Zahl „10“ durch die Zahl „8“,  
b) in der Ziffer 8 die Angabe „Ziffern 12 bis 13a“ durch die Angabe „Ziffer 12“ und die Angabe „der jeweiligen“ durch die Angabe „dieser“ und  
c) in der Ziffer 9 die Angabe „Ziffern 14a und 15“ durch die Angabe „Ziffer 15“ und die Wörter „diesen Ziffern“ durch die Wörter „dieser Ziffer“  
ersetzt.  
3. In der Vergütungsgruppe Kr 11 werden  
a) in der Ziffer 1 die Angabe „7a“ durch die Zahl „6“ ersetzt und  
b) in der Ziffer 7 die Angabe „8a und“ gestrichen.

4. In der Vergütungsgruppe Kr 12 wird in der Ziffer 1 die Zahl „6“ durch die Zahl „5“ ersetzt.
- III. In den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 13 werden die Anmerkungen Nr. 22, 24, 26 bis 30 gestrichen und jeweils durch das Wort „(entfallen)“ ersetzt.

**E. Änderungen in Anlage 32 zu den AVR – Anhang D**

- I. Die Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppen  
Kr 8 Ziffern 10, 11, 15, 16, 19a und 20,  
Kr 9 Ziffern 9, 10, 13, 13a und 14a,  
Kr 10 Ziffern 7, 7a und 8a und  
Kr 11 Ziffer 6  
werden gestrichen und jeweils durch die Wörter „(durch Überleitung in Anlage 21a zu den AVR entfallen)“ ersetzt.

- II. 1. In der Vergütungsgruppe Kr 9 werden
  - a) in der Ziffer 1 die Zahl „11“ durch die Zahl „8“,
  - b) in der Ziffer 11 die Zahl „16“ durch die Zahl „14“ und
  - c) in der Ziffer 14 die Zahl „20“ durch die Zahl „19“ ersetzt.
2. In der Vergütungsgruppe Kr 10 werden
  - a) in der Ziffer 1 die Zahl „10“ durch die Zahl „8“,
  - b) in der Ziffer 8 die Angabe „Ziffern 12 bis 13a“ durch die Angabe „Ziffer 12“ und die Angabe „der jeweiligen“ durch die Angabe „dieser“ und
  - c) in der Ziffer 9 die Angabe „Ziffern 14a und 15“ durch die Angabe „Ziffer 15“ und die Wörter „diesen Ziffern“ durch die Wörter „dieser Ziffer“ ersetzt.
3. In der Vergütungsgruppe Kr 11 werden
  - a) in der Ziffer 1 die Angabe „7a“ durch die Zahl „6“ ersetzt und
  - b) in der Ziffer 7 die Angabe „8a und“ gestrichen.
4. In der Vergütungsgruppe Kr 12 wird in der Ziffer 1 die Zahl „6“ durch die Zahl „5“ ersetzt.

- III. In den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 13 werden die Anmerkungen Nr. 22, 24, 26 bis 30 gestrichen und jeweils durch das Wort „entfallen“ ersetzt.

#### F. Inkrafttreten

Diese Regelung tritt zum 1. April 2016 in Kraft.

Köln, den 17. März 2016

Heinz-Josef Kessmann

Vorsitzender der Arbeitsrechtlichen Kommission

## II. Regelungsziel und wesentlicher Inhalt

Mit den oben wiedergegebenen Änderungen der AVR sollen durch die Einführung der Anlage 21a zu den AVR entstandene Unklarheiten beseitigt werden. Die Streichung der Tätigkeitsmerkmale in den Anlagen 31 und 32 zu den AVR führt dazu, dass eine Eingruppierung von Pflegelehrkräften ausschließlich nach der Anlage 21a zu den AVR erfolgt.

## III. Beschlusskompetenz

Die Bundeskommission hat gemäß § 10 Absatz 1 AK-Ordnung eine umfassende Regelungszuständigkeit mit Ausnahme der Bereiche, die ausschließlich

lich den Regionalkommissionen zugewiesen sind. Da den Regionalkommissionen die Festlegung der Höhe aller Vergütungsbestandteile, des Umfangs der regelmäßigen Arbeitszeit und des Umfangs des Erholungsurlaubs innerhalb der von Bundesebene vorgegebenen mittleren Werte und Bandbreiten sowie die Zuständigkeit für Regelungen der Beschäftigungssicherung übertragen wurden (§ 10 Absatz 2 und Absatz 3 AK-Ordnung), ergibt sich hieraus im Umkehrschluss eine Zuständigkeit der Bundeskommission für alle sonstigen, das heißt manteltariflichen bzw. strukturellen Regelungsgegenstände. Außerdem ist die Bundeskommission für die Festlegung der oben genannten mittleren Werte und Bandbreiten zuständig.

Der vorliegende Text sieht Änderungen in den AVR vor, die die Struktur betreffen und somit in die Zuständigkeit der Bundeskommission fallen.

\* \* \*

### **Inkraftsetzung für das Bistum Speyer**

Die vorstehenden Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission setze ich hiermit für das Bistum Speyer in Kraft.

Speyer, 23. Mai 2016

*+ Karl-Heinz Wiesemann*

Dr. Karl-Heinz Wiesemann  
Bischof von Speyer

### **38      Beschluss der Regionalkommission Mitte der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 7. April 2016**

#### **Änderung der Anlage 33 zu den AVR Korrektur des Beschlusses vom 17. Dezember 2015**

##### **I.**

##### **Die Regionalkommission beschließt:**

Der Beschluss der Regionalkommission Mitte vom 17. Dezember 2015 wird wie folgt geändert:

1. In Ziffer I Nummer 1 wird in der Tabelle die Zeile

S 11b	2715,30	3049,78	3195,64	3563,13	3850,24	4022,50
-------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

ersetzt durch

S 11b	2715,30	3049,78	3195,64	3563,13	3850,24	4022,50
S 11a	2656,58	2991,07	3136,01	3502,66	3789,76	3962,02

2. Dieser Beschluss tritt zum 1. Januar 2016 in Kraft.

Frankfurt, den 7. April 2016

gez. Klaus Koch

Vorsitzender der Regionalkommission Mitte

II.  
Regelungsziel und wesentlicher Inhalt

Die Regelung setzt den Korrekturbeschluss der Bundeskommission vom 17. März 2016 zu Änderungen im Sozial- und Erziehungsdienst der Anlage 33 zu den AVR um.

Daraus ergibt sich für die Region Mitte ab dem 01.01.2016 folgende Gesamttabelle:

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 18</b>	3.445,25 €	3.560,07 €	4.019,46 €	4.363,97 €	4.880,76 €	5.196,57 €
<b>S 17</b>	3.102,56 €	3.416,52 €	3.789,76 €	4.019,46 €	4.478,80 €	4.748,69 €
<b>S 16</b>	3.024,52 €	3.341,89 €	3.594,53 €	3.904,60 €	4.249,12 €	4.455,84 €
<b>S 15</b>	2.913,01 €	3.215,54 €	3.445,25 €	3.709,38 €	4.134,29 €	4.318,02 €
<b>S 14</b>	2.909,57 €	3.182,56 €	3.437,82 €	3.697,48 €	3.984,60 €	4.185,57 €
<b>S 13</b>	2.879,57 €	3.102,56 €	3.387,82 €	3.617,48 €	3.904,60 €	4.048,14 €
<b>S 12</b>	2.815,04 €	3.093,78 €	3.367,29 €	3.608,45 €	3.907,04 €	4.033,37 €
<b>S 11b</b>	2.715,30 €	3.049,78 €	3.195,64 €	3.563,13 €	3.850,24 €	4.022,50 €
<b>S 11a</b>	2.656,58 €	2.991,07 €	3.136,01 €	3.502,66 €	3.789,76 €	3.962,02 €
<b>S 10</b>	2.589,68 €	2.857,27 €	2.991,07 €	3.387,82 €	3.709,38 €	3.973,50 €
<b>S 9</b>	2.480,00 €	2.760,00 €	2.980,00 €	3.300,00 €	3.600,00 €	3.830,00 €
<b>S 8b</b>	2.480,00 €	2.760,00 €	2.980,00 €	3.300,00 €	3.600,00 €	3.830,00 €
<b>S 8a</b>	2.460,00 €	2.700,00 €	2.890,00 €	3.070,00 €	3.245,00 €	3.427,50 €
<b>S 7</b>	2.405,70 €	2.628,70 €	2.807,11 €	2.985,49 €	3.119,30 €	3.318,92 €
<b>S 6</b>	nicht besetzt					
<b>S 5</b>	nicht besetzt					
<b>S 4</b>	2.260,76 €	2.511,63 €	2.667,73 €	2.773,65 €	2.874,00 €	3.030,34 €
<b>S 3</b>	2.104,67 €	2.363,34 €	2.513,30 €	2.651,01 €	2.714,00 €	2.789,26 €
<b>S 2</b>	2.009,72 €	2.115,65 €	2.193,69 €	2.282,89 €	2.372,08 €	2.461,29 €

\*\*\*

### **Inkraftsetzung für das Bistum Speyer**

Den vorstehenden Beschluss der Regionalkommission Mitte setze ich hiermit für das Bistum Speyer in Kraft.

Speyer, 24. Mai 2016

*+ Karl-Heinz Wiesemann*

Dr. Karl-Heinz Wiesemann  
Bischof von Speyer

## **Bischöfliches Ordinariat**

### **39 Anlagerichtlinien für das Kapitalvermögen der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen im Bistum Speyer**

#### **Präambel**

Bei der Verwaltung von Kapitalvermögen müssen die Liquiditätsinteressen, die Sicherheitsinteressen und die Ertragskraft gegeneinander abgewogen werden. Die Anlagen haben sich aber primär an Sicherheit und Liquidität zu orientieren. Bei den Kapitalanlagen sind die ethischen und moralischen Normen der katholischen Kirche zu beachten. Die Zweckbindungen von Vermögensteilen sind einzuhalten. Bestehende Konten, Wertpapiere und Depots müssen auf den vollen Namen des Rechtsträgers (also Kirchengemeinde oder Kirchenstiftung mit dem jeweiligen Patrozinium) lauten. Sie dürfen nicht auf den Namen einzelner Personen ausgestellt sein. Die gemeinsame Verwaltung von Vermögen unterschiedlicher Körperschaften (also z. B. Kirchengemeinde und Kirchenstiftung oder verschiedener Kirchenstiftungen) auf einem Konto oder Wertpapierdepot ist nicht zulässig.

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Verordnung gilt für die Kirchengemeinden, Gesamtkirchengemeinden und Kirchenstiftungen im Bistum Speyer.

## § 2

### Anlageziele

- (1) Bei Kirchenstiftungen ist oberstes Ziel des Vermögensmanagements die reale Erhaltung des Stiftungs-(Stamm)vermögens. Gleichzeitig sollen regelmäßige marktgerechte Erträge zur kontinuierlichen Erfüllung des Kirchenstiftungszweckes erwirtschaftet werden. Dabei sollten größere Wertschwankungen und Kapitalverlustrisiken vermieden werden.
- (2) Bei Kirchengemeinden stehen im Regelfall mangels Stiftungs-(Stamm)vermögens insbesondere die Erwirtschaftung marktgerechter Erträge und die Bereitstellung von Liquidität im Vordergrund. Auch hier sind größere Wertschwankungen und Kapitalverlustrisiken zu vermeiden.
- (3) Zur Erreichung der Anlageziele ist eine Diversifikation des Vermögens in die nachfolgenden Anlageformen unter Berücksichtigung der Anlagekriterien vorzunehmen. Mit Hilfe dieser Vermögensaufteilung soll ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Rendite, Risiko und mittel- bis langfristiger Absicherung des Vermögens erreicht werden.

## § 3

### Anlageklassen oder Anlageinstrumente

- (1) Die Anlage in die folgenden Anlageklassen und -instrumente ist zulässig:
  - Immobilien und offene Immobilienfonds,
  - Geldanlagen (Einlagen, Termingelder, Tagesgeldkonten), die auf Konten von Banken, öffentlich-rechtlichen und anderen Kreditinstituten unterhalten werden, soweit die Institute Mitglied einer Einlagenabsicherungseinrichtung sind oder Geldanlagen durch einen Garantiefonds, wie z. B. bei Genossenschaftsbanken, gesichert sind. Die Anlage in Geldmarktfonds ist ebenfalls zulässig.
  - Anleihen, anleihennahe hybride Anlagen sowie darauf basierende Investmentfonds,
  - Gemischte Investmentfonds,
  - Aktien und aktiennahe hybride Anlagen, aber nur über darauf basierende Investmentfonds (kein Direktbesitz).
- (2) Nicht zulässig sind Anlagen in geschlossene Immobilienfonds, Hedgefonds und Anlageprodukte, die auf Preis-/Mengenentwicklungen von Rohstoffen, Währungen oder Zinssätzen basieren. Ebenso unzulässig ist der Erwerb von nicht-börsennotierten Unternehmensbeteiligungen mit Ausnahme von Anteilen an Genossenschaftsbanken.
- (3) Direkte Investitionen in Optionen und artverwandte Produkte sind nur zur Absicherung bestehender Positionen zulässig.

## § 4 **Anlagegewichtung**

- (1) Mindestens 70% des Finanzvermögens müssen in defensive Anlagen wie Anleihen, liquide Mittel, Termineinlagen und Geldmarktfonds investiert sein. Bis zu 30% des Vermögens dürfen in stärker wachstums- bzw. ertragsorientierte Anlagen investiert werden, wie Aktienfonds, Genussscheine und hierauf basierende Investmentfonds. Die genaue Gewichtung ist abhängig von den individuellen Liquiditäts-, Sicherheits- und Ertragsinteressen des Anlegers, darf aber die oben genannte Grenze nicht überschreiten.
- (2) Innerhalb der jeweiligen Anlagekategorie dürfen maximal 5% auf ein Einzelinvestment (Ausnahme Immobilien und Immobilieninvestments) entfallen. Kumuliert über die Gesamtanlagen dürfen maximal 10% auf Anlagen in einen Emittenten entfallen.
- (3) Die von Investmentfonds gehaltenen Einzelwerte bleiben bei der Ermittlung der Grenzwerte gemäß Absatz 2 außer Betracht. Pro Investmentfonds dürfen maximal 30% des Gesamtfinanzvermögens investiert werden.
- (4) Darlehen sind als Form der Kapitalanlage nicht zugelassen. Ausgenommen sind hier Anlagen gemäß § 3 Absatz 1.
- (5) Eine durch Wertzuwachs bedingte Überschreitung der vorgenannten Quoten am Kapitalvermögen ist innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten an die entsprechende Maximalquote anzupassen.

## § 5 **Währungen**

Die Basiswährung ist der Euro. Fremdwährungsanlagen sind nicht zulässig.

## § 6 **Ratings**

Bei einzelnen Wertpapieren wie z. B. Rentenpapieren ist ein Rating nach S&P oder Fitch (oder einer vergleichbaren Ratingagentur) von mindestens BBB- (Investmentgrade) oder besser einzuhalten.

Bei Anlagen in Investmentfonds müssen diese jeweils ein Durchschnittsrating von mindestens BBB- aufweisen.

## § 7 **Vollmachten für Geldanlage**

Der Verwaltungsrat muss mindestens einen Beauftragten sowie einen Vertreter aus seinen Reihen bestellen, der den entsprechenden Anlagebe-

schluss bzw. die Anlagestrategie des Verwaltungsrates aktiv umsetzt und hierfür eine Einzelvertretungsvollmacht gegenüber den Banken bekommen kann. Die Regionalverwaltung darf weder beratend noch aktiv handelnd gegenüber den Banken tätig werden. Käufe und Verkäufe bzw. Geldanlagen sind der Regionalverwaltung unverzüglich mit den korrespondierenden Unterlagen zur Verbuchung zur Verfügung zu stellen.

## **§ 8 Sonstiges**

- (1) Nach dem Wertpapierhandelsgesetz und der Richtlinie 2004/39/E 6 des Europäischen Parlaments und des Rates über Märkte für Finanzinstrumente (MiFID) werden Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen als „Privatanleger“ eingestuft.
- (2) Der Verwaltungsrat hat mindestens einmal jährlich zum 31.12. jeden Jahres die Einhaltung der Anlagegrenzen und -grundsätze zu prüfen und ggf. die nötigen Anpassungen vorzunehmen.
- (3) Die Einhaltung dieser Anlagerichtlinie entbindet den Verwaltungsrat nicht von seiner Verantwortung und Sorgfaltspflicht.

## **§ 9 Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 01.05.2016 in Kraft.

Speyer, 8. April 2016



Dr. Franz Jung  
Generalvikar

## **40 Richtlinien für Gemeinde- und Organisationsberatung, Supervision und Coaching im Bistum Speyer**

### **Einleitung**

In der Diözese Speyer stehen sowohl Einzelpersonen (Haupt- wie Ehrenamtlichen) als auch Gruppen, kirchlichen Einrichtungen oder Gremien drei interne Beratungsangebote zur Verfügung: 1. Gemeinde- und Organisationsberatung (GB/OB), 2. Supervision (SV) und 3. Coaching (C).

Die Begleitung von Teams bzw. Systemen kann sowohl von Supervisorinnen/Supervisoren als auch von Gemeinde-/Organisationsberaterinnen/-beratern wahrgenommen werden.

Welches Beratungsformat für die Begleitung der Anfragenden geeignet erscheint, regelt die Clearingstelle (siehe Kapitel 4.). Dort werden die unterschiedlichen Beratungsanfragen geprüft und an die jeweils passende Beratungsform weiter verwiesen.

Die Beratung ist in der Regel (siehe dazu 2.1.2) freiwillig.

Eine durch die Clearingstelle vermittelte Beratung ist für die jeweiligen Personen, Gruppen, Gremien und katholischen Einrichtungen im Gebiet der Diözese Speyer kostenfrei. Im Rahmen der kollegialen Zusammenarbeit ist auch ein Einsatz in einer christlichen Schwesterkirche oder in einem benachbarten Bistum möglich.

## **1. Gemeinde- und Organisationsberatung**

Das Referat Gemeinde- und Organisationsberatung ist ein internes Beratungssystem im Bistum Speyer zur Unterstützung der Pfarreien und ihrer Gremien sowie anderer kirchlicher Organisationsformen oder sonstiger kirchlicher Einrichtungen und Verbände.

GB/OB begleitet Veränderungs-, Innovations- und Entwicklungsprozesse vor Ort und dient als Hilfe zur Bearbeitung von Konflikten und Krisen. Sie unterstützt Hauptamtlichenteams eines Systems (Pfarrei, Kindertagesstätte ...) in ihrer Teamarbeit - insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit Räten und Ehrenamtlichen - in Form der Teambegleitung.

Aufgabe der GB/OB ist auch die Begleitung von Organisationen, deren Arbeit mit Zielvorgaben verbunden ist (z. B. durch den Generalvikar oder andere Leitungsbevollmächtigte des Bischöflichen Ordinariats) und die Unterstützung bei Struktur- und Personalveränderungen im Rahmen der Entwicklung von Organisationen.

An den Prozessen der GB/OB sind immer drei Partner beteiligt: das Bischöfliche Ordinariat als Auftraggeber, die zu beratende Organisation (Klient) und das Beratungsteam. Um eine effektive Zusammenarbeit dieser Partner sicher zu stellen, werden die folgenden Richtlinien erlassen.

### **1.1 Die Beratung durch Gemeinde- und Organisationsberatung**

1.1.1 Die Beratung ist ein zielorientierter Prozess zwischen der Klientin/ dem Klienten und dem Beratungsteam mit in der Regel zwei Beraterinnen/Beratern.

1.1.2 Eine Beratung kommt zustande, wenn

- eine Beratungsanfrage von der Clearingstelle (siehe 4. Kapitel) dem Referat GB/OB zugewiesen wurde,
- wenn das Beratungsteam und die Klientin/der Klient sich über die angestrebten Beratungsziele verständigt haben und diese mit der Referatsleitung der HA I,1.2 abgestimmt haben.

1.1.3 Die Beratung ist auf die beteiligten Personen hin vertraulich und auf die Strukturen hin transparent. Alle in der Beratung angesprochenen Themen und Daten sind Eigentum der Klientin/des Klienten und unterliegen der Vertraulichkeit aller Beteiligten. Die Vertraulichkeit berührt nicht die generelle Berichterstattung in anonymisierter Form über Vorgänge, die für die Weiterentwicklung der Kirchlichen Organisationsberatung in der Diözese wichtig sind. Die Weitergabe von sonstigen Daten aus dem Beratungsprozess ist nur im Einvernehmen zwischen der Klientin/dem Klienten, dem Beratungsteam und ggf. anderen Beteiligten zulässig. Die gelgenden Vorschriften über den Datenschutz sind zu beachten.

1.1.4 Wenn im Beratungsprozess Probleme im Hinblick auf Beratungsgegenstände auftreten, die eine Leitungsebene berühren, vereinbaren Beratungsteam und Klientin/Klient einvernehmlich, auf welche Weise die betroffene Leitung einbezogen wird.

1.1.5 Die Beratung wird durch die Beraterinnen und Berater dokumentiert und ausgewertet.

## **1.2 Beraterinnen und Berater**

1.2.1 Die Beraterinnen/Berater sind in ihrer laufenden Beratungstätigkeit eigenständig.

1.2.2 Bei der Auswahl neuer Kandidatinnen/Kandidaten zur Ausbildung ist die Arbeitsgemeinschaft GB/OB zu hören.

1.2.3 Die angehenden Beraterinnen/Berater werden für die Teilnahme an den Ausbildungskursen vom Dienst freigestellt.

1.2.4 Die Beraterinnen/Berater werden zur Wahrnehmung der Beratungstätigkeit unter Fortzahlung der Vergütung vom regulären Dienst freigestellt. Über den Umfang der Freistellung – in der Regel 20 % einer Vollzeitbeschäftigung – ist eine Vereinbarung zwischen der Beraterin/dem Berater und dem Dienstgeber zu treffen.

1.2.5 Die Kosten für die Ausbildung, für Maßnahmen der Fortbildung und der Supervision sowie die notwendigen Fahrtkosten werden im Rahmen der für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Diözese geltenden Regelungen vom Bischöflichen Ordinariat getragen.

## **1.3 Das Referat Gemeinde- und Organisationsberatung**

1.3.1 Das Referat setzt sich zusammen aus der AG GB/OB und aus

der/dem Leiterin/dem Leiter des Referats, die/der zugleich die/der Diözesanbeauftragte für die GB/OB ist. Die Beraterinnen/Berater sind für die Dauer ihrer Beauftragung im entsprechenden Umfang ihrer Beauftragung Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Referat GB/OB. Das Referat nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Vergabe von Beratungsaufträgen an ein Beratungsteam nach Zuweisung durch die Clearingstelle,
- Besprechung von und Fallarbeit zu Beratungsprozessen, Praxisreflexion und Qualitätssicherung, auch durch Supervision und Fortbildung.

1.3.2 Die Leiterin/der Leiter des Referats GB/OB ist die/der Leiterin/Leiter der Abteilung Seelsorge in Pfarrei und Lebensräumen.

1.3.3 Sie/er

- ist verantwortlich für die Ausbildung und Fortbildung der Beraterinnen/Berater,
- prüft die Qualität von Personen, die als Beraterin/Berater beauftragt werden wollen,
- sichert den Rahmen und die Standards für die Beratung,
- und verantwortet die Geschäftsführung der GB/OB,
- stellt den regelmäßigen Kontakt mit dem Ortsordinarius her.

An einzelnen Beratungen nimmt die Leitung nicht teil.

1.3.4 Sie/er ist Mitglied der Clearingstelle.

1.3.5 Die Beraterinnen und Berater treffen sich regelmäßig mit der Referatsleitung. Die Teilnahme an den Treffen ist verpflichtend.

#### **1.4 Gegenseitige Information und Einbindung in die Seelsorgeplanung der Diözese**

1.4.1 Die Referatsleitung informiert die Beraterinnen/Berater über pastorelle Leitlinien sowie über geplante Maßnahmen, welche die Rahmenbedingungen für die Gemeinde- und Organisationsberatung berühren oder für deren Tätigkeit von Bedeutung sind. Über Leitungs- oder Personalscheidungen, die einen laufenden Beratungsprozess unmittelbar berühren, wird das jeweilige Beratungsteam unverzüglich informiert.

Über die Aufnahme und das Ende eines Beratungsprozesses sowie über Entwicklungen innerhalb eines Beratungsprozesses, die für Entscheidungen der diözesanen Leitungsorgane von Bedeutung sind, ist – unter Beachtung von Ziffer 1.1.4 – schnellstmöglich zu informieren.

1.4.2 Die in Ziffer 5.3 genannten Entscheidungsträger werden, wo dies hilfreich erscheint, die Inanspruchnahme der Kirchlichen Organisationsberatung empfehlen.

## 2. Supervision

Supervision ist ein anliegen-, ziel- und lösungsorientierter Reflexionsprozess, der die Verbesserung der beruflichen Zufriedenheit und Arbeitsqualität verfolgt bzw. der Zufriedenheit und Qualität des ehrenamtlichen Engagements dient.

Supervision ist die Beratung von Menschen bezüglich ihrer Arbeit. Supervision setzt an der Schnittstelle von Profession, Organisation und Person an. Sie hat eine höhere Professionalität im Blick und unterstützt die Entfaltung, Entwicklung und Verbesserung beruflichen und ehrenamtlichen Handelns.

Im Mittelpunkt steht der Mensch mit seinem beruflichen oder ehrenamtlichen Engagement. Die konkreten Interventionen, die Gefühle, Werte und Haltungen, die den Arbeitskontext und das Interagieren mit anderen Menschen prägen, sind Inhalt der Supervision.

In der Supervision schildern die Klienten ihre Problembeschreibung, ihre Sicht der Dinge. Die Supervisorin/der Supervisor nimmt wahr, wie und was berichtet und was auch nicht erzählt wird. In der Anleitung zur Reflexion erarbeiten sich die Klientinnen/Klienten und Supervisorin/Supervisor gemeinsam eine weitere Perspektive auf das Erlebte und Geschilderte. Hierdurch werden andere Strukturen, Zusammenhänge und auch neue Zugänge möglich.

Supervision ist als Einzel-, Team- oder Gruppensupervision möglich.

- Die Einzelsupervision dient der fachlichen Reflexion einzelner Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter. Sie kann auch für ehrenamtlich Tätige angeboten werden.
- Unter einem Team verstehen wir eine Gruppe von Menschen, die haupt- und/oder ehrenamtlich regelmäßig und verbindlich zusammenarbeiten. Die Leitung des Teams ist Teil der Teamsupervision. Teambildung und Teamentwicklung sowie die Reflexion der Teamkultur können Bestandteil des Beratungsprozesses sein.
- Eine Gruppe besteht aus Menschen, die sich – unabhängig von Teamstrukturen – zu einem gemeinsamen Supervisionsprozess zusammengefunden haben. Hier werden, unter Einbeziehung der Kompetenzen und Ressourcen der Gruppenmitglieder, vor allem Anliegen der einzelnen Teilnehmerinnen/Teilnehmer aufgegriffen.

An den supervisorischen Prozessen sind in der Regel drei Partner beteiligt: Der Arbeitgeber der jeweiligen Klienten oder eine von ihnen benannte Vertretung als Auftraggeber, die Klientin/der Klient sowie die Supervisorin/der Supervisor. Die Vermittlung der Prozesse erfolgt über die Clearingstelle des Bischöflichen Ordinariates.

## **2.1 Die supervisorische Beratung**

2.1.1 Die Supervision ist ein anliegen-, ziel- und lösungsorientierter Prozess zwischen Klientin/Klient bzw. Klienten und der Supervisorin/dem Supervisor.

2.1.2 Die Supervision ist in der Regel freiwillig aufgrund einer Vereinbarung zwischen Supervisandin/Supervisand und Arbeitgeber; Ausnahmen (wie z. B. Pflichtsupervision in der Berufseinführung) regelt die jeweils geltende Supervisionsordnung.

2.1.3 Eine Supervision kommt zustande, wenn

- eine Beratungsanfrage von der Clearingstelle (siehe 4.) dem Referat Supervision zugewiesen wurde,
- die Supervisorin/der Supervisor sich mit der Klientin/dem Klienten über die angestrebten Beratungsziele in einem Erstgespräch geeinigt, Dauer und Umfang des Prozesses festgelegt und dieses kontraktiert hat.

2.1.4 Ein Supervisionsprozess umfasst in der Regel 5–10 Sitzungen. Die Sitzungsdauer richtet sich nach der Anzahl der Teilnehmenden und nach den Vereinbarungen des Erstgespräches. Eine Verlängerung des Supervisionsprozesses ist nach Rücksprache mit der Clearingstelle möglich. Eine Zwischen- und Schlussauswertung dient der Vergewisserung der vereinbarten Ziele.

Bei Fallsupervisionen in emotional herausfordernden Arbeitsfeldern gelten für Sitzungszahl und Sitzungsdauer eigene Bedingungen.

2.1.5 Die Inhalte der supervisorischen Beratung sind grundsätzlich (auch gegenüber dem Auftraggeber) vertraulich. Die Vertraulichkeit gilt auch über den Beratungsprozess hinaus.

Die Vertraulichkeit bleibt auch bei der generellen und anonymisierten Berichterstattung zur Weiterentwicklung des Supervisionsangebotes in der Diözese gewahrt. Dies gilt auch für die kontinuierliche Reflexion, Begleitung und Weiterbildung der Supervisorinnen/Supervisoren in Form von Intervision o.ä.

Die Weitergabe von sonstigen Informationen aus dem Beratungsprozess ist nur im Einvernehmen zwischen dem oder den Klientinnen/Klienten und der Supervisorin/dem Supervisor und ggf. anderen Beteiligten zulässig. Die geltenden Vorschriften über den Datenschutz sind zu beachten.

## **2.2 Supervisorinnen und Supervisoren**

2.2.1 Die Supervisorinnen/Supervisoren sind in der Festlegung des Beratungssettings eigenständig.

2.2.2 Bei der Auswahl neuer Kandidatinnen/Kandidaten zur Ausbildung oder der Aufnahme weiterer Mitglieder ist die Arbeitsgemeinschaft Supervision zu hören.

2.2.3 Die angehenden Supervisorinnen/Supervisoren werden für die Teilnahme an der Ausbildung vom Dienst freigestellt und für die Erbringung der ausbildungsrelevanten Supervisionsprozesse von der Clearingstelle versorgt.

2.2.4 Die Supervisorinnen/Supervisoren werden zur Wahrnehmung der Beratungstätigkeit unter Fortzahlung der Vergütung vom regulären Dienst freigestellt. Über den Umfang der Freistellung – in der Regel 20% einer Vollzeitbeschäftigung – ist eine Vereinbarung mit dem Dienstgeber zu treffen.

2.2.5 Sofern nicht anders vereinbart, werden die Kosten für die Ausbildung, für Maßnahmen der Begleitung und Fortbildung sowie die notwendigen Fahrtkosten im Rahmen der für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diözese geltenden Regelungen vom Bischöflichen Ordinariat getragen.

### **2.3. Das Referat Supervision**

2.3.1 Das Referat ist der Abteilung III/3 Personalförderung zugeordnet. Es setzt sich zusammen aus der Arbeitsgemeinschaft Supervision und der Leiterin/dem Leiter des Referates, die/der zugleich Diözesanbeauftragte/er für Supervision ist.

Die Supervisorinnen/Supervisoren sind für die Dauer ihrer Beauftragung im entsprechenden Umfang ihrer Beauftragung Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter des Referates.

2.3.2 Die Leiterin/der Leiter des Referats Supervision ist die/der Leiterin/Leiter der Abteilung Personalförderung.

2.3.3 Die Leiterin/der Leiter des Referats nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Sie/er vergibt die Supervisionsaufträge nach Zuweisung durch die Clearingstelle.
- Sie/er informiert über Planungen des Bistums, die die Supervisionstätigkeit berühren.
- Sie/er informiert über Personal- oder Strukturveränderungen, die für laufende Beratungsprozesse relevant sind.
- Sie/er informiert den Generalvikar im Rahmen der o.g. Vertraulichkeit und in anonymisierter Form über die Tätigkeit der Supervisorinnen/Supervisoren.

2.3.4 Sie/er ist verantwortlich

- für die Ausbildung, Begleitung und Fortbildung der Supervisorinnen und Supervisoren.

- für die Sicherung der Qualität der Beratungsprozesse im Rahmen seiner Dienst- und Fachaufsicht.

2.3.5 Sie/er ist Mitglied der Clearingstelle.

## **2.4 Die Arbeitsgemeinschaft der Supervision**

2.4.1 Die Arbeitsgemeinschaft setzt sich aus den Supervisorinnen und Supervisoren zusammen, die dem Referat Supervision zugeordnet sind. Sie dient der Absprache, Beratung und Qualitätssicherung sowie der Selbstorganisation der Mitglieder.

2.4.2 Die Supervisorinnen und Supervisoren treffen sich regelmäßig mit der Referatsleitung. Die Teilnahme an den Treffen ist verpflichtend.

2.4.3 Die Arbeitsgemeinschaft wählt für die Dauer von 2 Jahren einen Vorstand, der 2 Personen umfasst. Die Vorstände vertreten die Arbeitsgemeinschaft gegenüber dem Referat Supervision, der Bistumsleitung und nach außen. Sie leiten die regelmäßigen Treffen und sichern die Kommunikation zum Bistum und zu anderen Gruppen, die für die supervisorische Arbeit relevant sind. Ein Mitglied des Vorstandes ist nach Rücksprache mit der Leitung des Referates Supervision Mitglied der Clearingstelle.

## **3. Coaching**

Coaching ist eine professionelle und personenorientierte Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen in Führungsfunktionen (z.B. Leitende Pfarrer, KiTa-Leitungen, Leitungen von Regionalverwaltungen, Leitungskräfte innerhalb des Bischöflichen Ordinariates), die für die Herausforderungen ihres beruflichen Kontextes neue Handlungsmöglichkeiten, Haltungen und Lösungen erarbeiten oder an ihrer Persönlichkeitsentwicklung arbeiten möchten. Dabei werden individuelle oder kollektive Lern- und Leitungsprozesse weiterentwickelt. Diese können präventiv, Entwicklung fördernd, Orientierung gebend oder Problem lösend sein.

Die internen Coaches des Bischöflichen Ordinariates sind sowohl im Referat GB/OB als auch im Referat SV/C angesiedelt.

Coachingprozesse sind sowohl als Einzelcoaching als auch als Teamcoaching möglich.

An einem Coachingprozess sind in der Regel drei Partner beteiligt: Der Arbeitgeber der/des Coachee oder eine von ihm benannte Vertretung als Auftraggeberin, die/der Coachee sowie die/der Coach. Die Vermittlung der Prozesse erfolgt über die Clearingstelle des Bischöflichen Ordinariates. Ergibt sich eine Coachinganfrage aus einem laufenden Supervisions- oder Organisationsberatungsprozess, ist dies ebenfalls mit der Clearingstelle abzusprechen.

### **3.1 Der Coaching-Prozess**

3.1.1 Das Coaching ist eine Mischung aus prozessbegleitender Beratung, zielorientierter Anleitung und handlungsorientiertem Training und dient als Instrument der Personalentwicklung der optimalen Verzahnung von Lernen und Arbeiten.

3.1.2 Der Coachingprozess kommt grundsätzlich freiwillig aufgrund einer Vereinbarung zwischen Coachee und Arbeitgeber/Vorgesetzten zustande.

3.1.3 Ein Coaching kommt zustande, wenn

- a) eine Coachinganfrage durch die Clearingstelle dem Referat GB/OB oder Referat Supervision zugewiesen wurde,
- b) die/der Coach aus Referat GB/OB oder Referat Supervision sich mit der/dem Coachee und der/dem Vorgesetzten in einem Erstgespräch bezüglich der Ziele sowie des Umfangs der Beratung geeinigt hat.

3.1.4 Ein Coachingprozess dauert in der Regel 4-6 Sitzungen, Abweichungen sind möglich. In der Mitte des Prozesses soll ein Review stattfinden, das der Zwischenauswertung gemeinsam mit der/dem Vorgesetzten des Coachee dient.

3.1.5 Die Inhalte der Beratung sind grundsätzlich, auch gegenüber dem Auftraggeber, vertraulich. Die Vertraulichkeit gilt auch über den Beratungsprozess hinaus.

Die Vertraulichkeit bleibt auch bei der generellen und anonymisierten Berichterstattung zur Weiterentwicklung des Coachingangebotes in der Diözese gewahrt. Dies gilt auch für die kontinuierliche Reflexion, Begleitung und Weiterbildung der Coaches in Form von Intervision o.ä.

Die Weitergabe von sonstigen Informationen aus dem Beratungsprozess ist nur in Einvernehmen zwischen Coach und Coachee und ggf. anderen Beteiligten zulässig. Die geltenden Datenschutzrichtlinien sind zu beachten.

### **3.2. Die Coaches**

3.2.1 Die Coaches sind in ihrer Tätigkeit eigenständig.

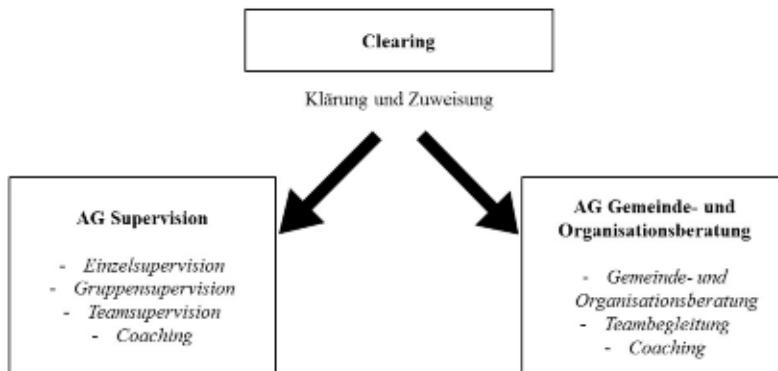
3.2.2 Bei der Auswahl neuer Kandidatinnen und Kandidaten zur Ausbildung oder der Aufnahme weiterer Coaches sind die jeweiligen Arbeitsgemeinschaften der Kirchlichen Organisationsberatung oder Supervision zu hören.

3.2.3 Bezuglich der Ausbildung und Beauftragung neuer Coaches gelten die unter 1.2.3 – 1.2.6 bzw. 2.2.2 – 2.2.4 genannten Punkte.

## 4. Clearingstelle

### 4.1. Aufgaben der Clearingstelle

Die Clearingstelle ist in erster Linie dafür zuständig, eingehende Beratungsanfragen zu sammeln und diese daraufhin zu prüfen, welches Beratungsformat für das Anliegen der die Beratung Anfragenden für ihren Kontext geeignet erscheint. Nach erfolgter Prüfung vermittelt sie die Beratungsanfrage unter der Wahrung des Grundsatzes der Verschwiegenheit zum Inhalt der Anfrage weiter an die zuständige AG (AG Supervision oder AG Gemeinde- und Organisationsberatung).



### 4.2 Zusammensetzung der Clearingstelle

Die Clearingstelle besteht aus der Leitung der HA I,1 Referat 2 Gemeinde- und Organisationsberatung, der Leitung der HA III/3 – Personalförderung, einer Vertreterin/einem Vertreter der AG Gemeinde- und Organisationsberatung sowie einer Vertreterin/einem Vertreter der AG Supervision.

### 4.3 Vergabe von Aufträgen

4.3.1 In der Clearingstelle werden grundsätzlich alle Beratungsanfragen gesichtet und auf das geeignete Beratungsformat hin geprüft. Zu diesem Zweck treffen sich die Mitglieder der Clearingstelle in der Regel einmal im Monat, in dringenden Fällen ist auch eine Klärung über Telefon und/oder E-Mail möglich.

4.3.2 Nach erfolgter Clearingphase leitet die Vertreterin/der Vertreter der jeweils zuständigen AG den Fall (unter höchstmöglicher Wahrung des Grundsatzes der Verschwiegenheit) an die Beraterinnen/Berater der entsprechenden AG weiter.

4.3.3 Die Beraterinnen/Berater nehmen die Beratungsprozesse u.a. nach folgenden Kriterien an bzw. lehnen sie ab:

- Bedürfnisse der Klientinnen/Klienten,
- eigene Zeitressourcen,
- angemessene Nähe und Distanz,
- Fahrzeit zu den Klientinnen/Klienten.

4.3.4 Werden Beraterinnen/Berater wegen einer Beratung direkt angefragt, verpflichten sich diese, die Anfrage unverzüglich an die Clearingstelle weiterzuleiten. Die Clearingstelle ihrerseits sorgt dafür, dass die Anfrage zeitnah bearbeitet wird und die potentiellen Klientinnen/Klienten informiert werden. Bei der Fallvergabe berücksichtigt die Clearingstelle eine persönliche Anfrage.

## **5. Regularien für die Beraterinnen und Berater (GB/OB, SV, C)**

5.1 Nach Abschluss der Ausbildung werden die Beraterinnen und Berater (für GB/OB und SV) auf Vorschlag der/des jeweiligen Diözesanbeauftragten vom Generalvikar für fünf Jahre beauftragt. Die Beauftragung kann jeweils um weitere fünf Jahre verlängert werden, soweit von beiden Seiten nichts dagegen spricht.

5.2 Die Clearingstelle führt eine Beratungsliste, um einen aktuellen Überblick über die laufenden Beratungen im Bistum zu haben. Jede Beraterin/je der Berater übersendet hierfür jeweils zum Quartalsbeginn ihre/seine persönlich zu führende Beratungsliste. Sollten im gleichen Beratungssystem unterschiedliche Beraterinnen/Berater evtl. auch in unterschiedlichen Beratungsformaten tätig werden, ist dies grundsätzlich vor Beginn der Beratung zu klären und mit den beteiligten Beraterinnen/Beratern abzusprechen.

5.3 Die Referate GB/OB und SV informieren die Leitungen der Hauptabteilungen I und III sowie den Ortsordinarius regelmäßig über die Beratungstätigkeit. Zu diesem Zweck findet jährlich ein Treffen statt, zu dem beide Referate einen schriftlichen Jahresbericht vorlegen. An dem Treffen nehmen neben den beiden Referatsleitungen jeweils drei Vertreterinnen/Vertreter des Referates GB/OB und des Referates SV teil.

5.4 Sowohl für die qualifizierten Beraterinnen und Berater als Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Diözese als auch für die Gesellschaft, mit der die Kirche immer in einem Dialog steht, ist der Beratungseinsatz zu den Bedingungen des Marktes fruchtbar und hilfreich. Daher können die Beraterinnen und Berater in begrenztem und überschaubarem Umfang ihre Beratungen, Supervisionen und Coachings als Nebentätigkeit ausüben.

Bei Beratungen externer Personen, Gruppen oder Einrichtungen darf ein marktübliches Honorar oder eine Gebühr erhoben werden, welche die

Beraterin/der Berater selbst verbuchen darf und versteuern muss. Reisekosten dürfen nur dem jeweiligen Auftraggeber in Rechnung gestellt werden. Die Beratung und Vorbereitung der Beratung erfolgt stets außerhalb der Dienstzeit und nicht auf Weisung des Dienstgebers.

Zusätzlich gilt:

- (a) Angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigen ihre Nebentätigkeit unter Angabe von Klientensystem, Art und Umfang/Dauer über die jeweiligen Leitungen der Referate GB/OB bzw. SV dem Generalvikar formlos an. Die jeweiligen Leitungen der Referate erfassen die angezeigten Nebentätigkeiten und weisen den Generalvikar gegebenenfalls auf kritische Konstellationen hin.
- (b) Kleriker beantragen unter Angabe von Klientensystem, Art, Dauer/Umfang und beabsichtigter Honorarvereinbarung über die Leitungen der Referate GB/OB bzw. SV beim Generalvikar die jeweiligen Nebentätigkeiten. Die jeweiligen Leitungen der Referate erfassen die Nebentätigkeiten und weisen den Generalvikar gegebenenfalls auf kritische Konstellationen hin.

Musteranzeige zu a)

Hiermit zeige ich dem Bischöflichen Ordinariat Speyer an, dass ich Vorname Nachname als Supervisorin bzw. Supervisor/Gemeindeberaterin bzw. Gemeindeberater von Mai 2016 bis voraussichtlich April 2017 in 10 Einheiten zu je 90 Minuten den Vorstand der Ortsgruppe des DRK in X supervisorisch begleiten/beraten werde.

Musteranzeige zu b)

Hiermit stelle ich, Vorname Nachname, als Supervisorin bzw. Supervisor/Gemeindeberaterin bzw. Gemeindeberater beim Bischöflichen Ordinariat Speyer den Antrag, von Mai 2016 bis voraussichtlich April 2017 in 10 Einheiten zu je 90 Minuten den Vorstand der Ortsgruppe des DRK in X supervisorisch begleiten/beraten und dafür ein Honorar in Höhe von XXXX EUR berechnen zu dürfen.

Vorstehende Richtlinien werden hiermit zum 1. Juni 2016 in Kraft gesetzt. Gleichzeitig werden die Richtlinien für die Gemeindeberatung vom 2. Februar 2006 (vgl. OVB 2006, S. 20-23) aufgehoben.

Speyer, den 20. Mai 2016

*Dr. Franz Jung,*

Dr. Franz Jung  
Generalvikar

**41 Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit der Beschäftigten in der Verwaltung des Bischöflichen Ordinariats**

Zwischen

dem Bischöflichen Ordinariat Speyer als Dienstgeber,  
vertreten durch den Generalvikar

und

der Mitarbeitervertretung des Bischöflichen Ordinariates,  
vertreten durch den Vorsitzenden,

wird folgende Dienstvereinbarung gemäß § 38 MAVO, Abs. 1, Nr. 2 geschlossen:

**Präambel**

Dienstgeber und Dienstnehmer des Bischöflichen Ordinariates Speyer haben sich mit dieser Dienstvereinbarung der Aufgabe gestellt, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu verbessern und die Arbeitszeit flexibler und familienfreundlicher zu gestalten. Eine solche Vereinbarung setzt voraus, dass Vorgesetzte und Mitarbeiter/innen in gegenseitiger Wertschätzung in ihren Einsatzbereichen verantwortungsvoll die Freiheit der Gestaltung des Dienstes nutzen.

**§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten des Bischöflichen Ordinariats Speyer richtet sich nach den Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts in der durch die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsrechtes (KODA) bzw. die Arbeitsrechtlichen Kommissionen getroffenen Fassung in Verbindung mit dem jeweiligen Dienstvertrag bzw. für die Beamten nach den Vorschriften des Gesetzes zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Kirchenbeamten im Bistum Speyer (Beamtengesetz). Im Übrigen richtet sich die tägliche Arbeitszeit nach den folgenden Regelungen.
- (2) Für Jugendliche unter 18 Jahren findet § 4 keine Anwendung.
- (3) Für Beschäftigte und Bedienstete des Bistums, die im pastoralen Dienst der Kirchengemeinden oder der kategorialen Seelsorge in Dienststellen außerhalb des Bischöflichen Ordinariats eingesetzt sind, findet diese Dienstvereinbarung keine Anwendung. Für diese Beschäftigtengruppe werden eigene Regelungen erarbeitet.

- (4) Die Dienstvereinbarung findet Anwendung für die Beschäftigten und Bediensteten (im Folgenden einheitlich bezeichnet als Beschäftigte) in der Verwaltung des Bischöflichen Ordinariats und seiner Außenstellen. Für Beschäftigte mit gesonderten Regelungen (insbesondere Reinigungskräfte, Hausmeister, Bischofsfahrer, Hauswirtschaftskräfte, Beschäftigte, die einem Dienstplan unterliegen) gilt § 2 Abs. 1–3 nicht.

## § 2 Arbeitszeiten

- (1) Sofern der Dienstvertrag und/oder einschlägige gesetzliche Regelungen und/oder ein schriftlicher Dienstplan nichts anderes vorsehen, können die Beschäftigten den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb folgender Grenzen selbst bestimmen, sofern nicht im Einzelfall konkrete Anweisungen der Vorgesetzten oder im Einzelfall wichtige dienstliche Belange dem entgegenstehen. Auf die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen (§ 2 Abs. 1 c) achten die Beschäftigten selbstverantwortlich:
- Als betriebsübliche Öffnungszeit, in der die Beschäftigten die dienstvertragliche Arbeitszeit erbringen, wird die Zeit von 06:00 Uhr bis 20:00 Uhr an Werktagen (Montag bis Freitag) definiert. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann in einem wöchentlichen Arbeitszeitkorridor von 45 Stunden abgeleistet werden.
  - Die tägliche Arbeitszeit beginnt mit Erreichen des Betriebsgeländes und endet mit dessen Verlassen.
  - Bei einer über 6 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit müssen die Beschäftigten eine Pause von mindestens 30 Minuten einhalten. Bei einer über 9 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit muss eine weitere Pause nach der Mittagspause von 15 Minuten hinzugerechnet werden. Jugendliche unter 18 Jahren müssen 60 Minuten Pause bei einer über 6 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit einhalten.
  - Der Dienstbetrieb ist sicherzustellen.
  - Soweit erforderlich, kann der Hauptabteilungsleiter in den einzelnen Arbeitsbereichen in Absprache mit den Beschäftigten und mit Zustimmung der MAV Funktionszeiten und/oder Kontaktzeiten im Rahmen der betriebsüblichen Öffnungszeiten festlegen. Konferenzen, Besprechungen und Regeldienstbesprechungen sollen zwischen 08:30 Uhr und 12:00 Uhr bzw. zwischen 14:00 und 16:00 Uhr stattfinden. Für Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitstage festzulegen, damit ihr Erholungsuraub gemäß § 26 Abs. 1 S. 4 TVöD oder der entsprechenden Regelungen der AVR bestimmt

werden kann. Die Antragsrechte der MAV gem. § 37 MAVO bleiben unberührt.

Bei der erstmaligen Festlegung von Kontakt- oder Funktionszeiten in einer Abteilung oder vergleichbaren Organisationseinheit kann die Zustimmung der MAV befristet ausgesprochen werden und zwar für maximal sechs Monate (Testphase). Falls bis zum Ablauf der Testphase weder von der MAV noch dienstgeberseitig eine Änderung beantragt wird, läuft die getroffene Regelung unbefristet weiter. Wird eine Änderung beantragt, so gilt die getroffene Regelung bis zu einer Neuregelung fort.

*Funktionszeiten* sind diejenigen Dienstzeiten der Hauptabteilungen, in denen diese insgesamt oder bestimmte Bereiche der Hauptabteilungen der erwarteten Dienstleistungspflicht vollenfänglich nachkommen müssen.

*Kontaktzeiten* sind diejenigen Dienstzeiten der Hauptabteilungen, in denen diese insgesamt oder bestimmte Bereiche der Hauptabteilungen sicherstellen, dass der telefonische oder persönliche Kontakt zu einem oder mehreren Beschäftigten möglich ist.

- (2) Das Bischöfliche Ordinariat bekennt sich zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeitregelungen. In besonderen Fällen der Notwendigkeit von Kinderbetreuung bzw. bei bestehender Pflegeverpflichtung trifft der Dienstgeber über die Hauptabteilung der betroffenen Beschäftigten eine individuelle Regelung, welche die beiderseitigen Interessen in Einklang bringt. Auf Wunsch der Beschäftigten ist die Mitarbeitervertretung und/oder der/die Gleichstellungsbeauftragte hinzuzuziehen. Bei schwerbehinderten Beschäftigten ist die Schwerbehindertenvertretung von Seiten des Dienstgebers zu informieren und um Stellungnahme zu bitten.
- (3) Arztbesuche und medizinisch indizierte therapeutische Maßnahmen sind außerhalb der Dienstzeit wahrzunehmen. Eine Ausnahme besteht, wenn die ärztliche bzw. therapeutische Behandlung der Beschäftigten nach Bescheinigung während der Funktionszeit der jeweiligen HA erfolgen muss. In diesem Fall gilt die während der Funktionszeit aufgrund der ärztlichen bzw. therapeutischen Behandlung einschließlich des Wegs dorthin oder zurück angefallene Zeit als Arbeitszeit.
- (4) Arbeitszeiten bei außerordentlichen Veranstaltungen der Dienstgemeinschaft, insbesondere bei Betriebsausflug, Gemeinschaftstag, Gottesdiensten, Geburtstagsfeiern, Jubiläen und Trauerfeiern für verstorbene Mitarbeiter, richten sich nach folgenden Regeln:

Der Generalvikar, bzw. bei Veranstaltungen einzelner Hauptabteilungen der jeweilige Hauptabteilungsleiter, ordnet die Veranstaltung der Dienstgemeinschaft im Vorfeld einer der drei folgenden Kategorien

**A: Pflichtveranstaltung**

Dienstliche Pflichtveranstaltung, zu der jeder betroffene Beschäftigte erscheinen muss. Die Dauer der Veranstaltung ist Arbeitszeit. Es gelten die allgemeinen Regeln zur Reisezeit,

**B: Freiwillige Dienstveranstaltung**

Eine Veranstaltung, bei der es im Ermessen des Beschäftigten liegt, ob er erscheint. Bei Erscheinen des Beschäftigten wertet der Dienstgeber die Anwesenheit – gegebenenfalls nur in begrenztem Rahmen – als Dienstzeit. Dies stellt eine freiwillige soziale Leistung des Dienstgebers für jeden Einzelfall dar, bei der der Beschäftigte keinen Anspruch auf Aufrechterhaltung für die Zukunft hat. Erscheint der Beschäftigte nicht zu der Veranstaltung, gelten für ihn die allgemeinen Regeln zur Arbeitszeit oder

**C: Freiwillige Veranstaltung**

Eine Veranstaltung, bei der es im Ermessen des Beschäftigten liegt, ob er erscheint. Bei Erscheinen ist dies eine freiwillige oder ehrenamtliche Anwesenheit, die keine Arbeitszeit darstellt. Erscheint der Beschäftigte nicht zu der Veranstaltung, gelten für ihn die allgemeinen Regeln zur Arbeitszeit. Hierunter fallen auch Veranstaltungen (z. B. Betriebsausflug, Gemeinschaftstag und der Brezelfestumtrunk (gilt analog für örtliche Veranstaltungen bei Außenstellen)), für die der Dienstgeber von der täglichen individuellen Arbeitspflicht ganz oder teilweise befreit.

zu und unterrichtet die betroffenen Beschäftigten auf geeignetem Wege hierüber.

**§ 3 Nachweis über die geleistete Arbeitszeit**

- (1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre geleistete Arbeitszeit zu dokumentieren, soweit keine andere Regelung besteht. Dabei können die Beschäftigten den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit auf jeweils volle fünf Minuten zu ihren Gunsten runden. Die Dokumentation erfolgt grundsätzlich über die computergestützte Erfassung der Arbeitszeit. Sofern Beschäftigte keinen Zugang zu einem Dienst-Computer haben, sind die von der Hauptabteilung III – Personal – zur Verfügung gestellten Vordrucke zu verwenden.
- (2) Die Beschäftigten sind für die sachliche und rechnerische Richtigkeit ihrer Zeiterfassung verantwortlich. Eine elektronische Überwachung

der geleisteten Arbeitszeit findet nur zur Verwirklichung der Ampelregelung statt. Weitergehende Fragen zur elektronischen Überwachung der geleisteten Arbeitszeit regelt die Dienstvereinbarung zur Schließanlage.

- (3) Die Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit ist monatlich abzuschließen und unverzüglich auf dem Dienstweg an die Hauptabteilung III – Personal – zu leiten.
- (4) Die Pflicht-, Mehr- bzw. Minusarbeitsstunden werden im Rahmen der Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit ausgewiesen.

#### **§ 4 Unter- und Überschreitung der regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit**

- (1) Eine Unterschreitung der regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit ist für alle Beschäftigte bis zu einer Höchstgrenze des Dreifachen der zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit zulässig.
- (2) Eine Überschreitung der regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit ist für alle Beschäftigte bis zu einer Höchstgrenze des Dreifachen der zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit zulässig. Diese Höchstgrenzen gelten sowohl für die aufgrund einer Anordnung durch den Dienstvorgesetzten eingetretenen Überstunden/Mehrarbeit als auch für eigenverantwortlich geleistete Überstunden/Mehrarbeit. Ein Verfall der Überstunden/Mehrarbeit ist nicht vorgesehen.
- (3) Zur Vermeidung sich stetig anhäufender Überstunden/Mehrarbeit bzw. Unterschreitungen erfolgt eine Ampelregelung. Haben die Beschäftigten das Zweifache der zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit der für sie individuell zulässigen Überstunden/Mehrarbeit bzw. Unterschreitungen erreicht, zeigt die Ampel gelb. Bei gelber Ampel sollte durch die Beschäftigten und die Vorgesetzten ein Gespräch, auf Wunsch des/der Beschäftigten unter Hinzuziehung der MAV, vereinbart werden, in dem a) Ursache, b) voraussichtliche Dauer der Überstunden/Mehrarbeit bzw. Unterschreitungen und c) eine Zielvereinbarung zum Abbau/Aufbau der Stunden vereinbart werden. Ist abzusehen, dass in einer Organisationseinheit wegen besonderen Projekten erhebliche Mehrarbeit notwendig sein wird, muss der Vorgesetzte mit den betroffenen Beschäftigten und der MAV eine Regelung zum Abbau treffen. Haben die Beschäftigten 100 % der für sie individuell zulässigen Überstunden/Mehrarbeit bzw. Unterschreitungen erreicht, zeigt die Ampel rot. Bei roter Ampel ist eine weitere Anhäufung von Stunden nur mit Zustimmung der MAV für außergewöhnliche betriebliche Belange möglich, eine weitere Unterschreitung für außergewöhnliche familiäre Belange bedarf der schriftlichen Ausnahmevereinbarung mit der Personalverwaltung. Entgegenstehende Dienstan-

weisungen der Vorgesetzten sind rechtswidrig. Ohne Zustimmung der MAV geleistete Überstunden/Mehrarbeit im Bereich der roten Ampel – freiwillige wie auch angewiesene – verfallen grundsätzlich. Bei roter Ampel findet ein Gespräch entsprechend der Regelung zur gelben Ampel statt.

- (4) Vorgesetzte und Beschäftigte haben darauf zu achten, dass eine Überschreitung oder Unterschreitung der regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit zum jeweils 1. September zumindest einmal den grünen Bereich der Ampel erreicht. Vorgesetzte sollen auf eine rechtzeitige Freistellung zum Abbau der Stunden hinwirken. Gelingt ein Erreichen des grünen Bereichs zum 1. September nicht, können die hierfür nötigen Stunden auf Antrag bis zu der Höchstgrenze des Dreifachen der zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit abgegolten werden. Der Antrag ist umfassend zu begründen und hat eine Zielvereinbarung mit dem Vorgesetzten zu enthalten, wie im folgenden Jahr der Anfall von Überstunden/Mehrarbeit verhindert werden kann. Bei Unterschreitungen über den Jahresausgleichszeitraum hinaus ist auf Antrag des/der Beschäftigten an die Personalverwaltung und unter Hinzuziehung des/der Vorgesetzten und der MAV eine schriftliche Vereinbarung über die Erfüllung der Nacharbeitspflicht zu treffen.
- (5) Sollte es entgegen der Regel von § 4 Abs. 4 zu einer Abgeltung von Überstunden kommen, sind zuschlagspflichtige Überstunden im Sinne des § 8 TVöD-VKA-KODA-Fassung bzw. der entsprechenden Regelungen der AVR nur solche, die schriftlich durch den Vorgesetzten mit dem Inhalt angeordnet wurden, über den wöchentlichen Arbeitszeitkorridor von 45 Stunden hinaus zu arbeiten.
- (6) Unbeschadet der Absätze 1 bis 5 müssen volljährige Auszubildende Über- und Unterschreitungen der Arbeitszeit innerhalb des jeweiligen Ausbildungsabschnittes ausgleichen.

## **§ 5 Kündigung**

Jede Partei hat jederzeit das Recht, Anträge auf Änderungen zu stellen. Verhandlungen hierüber sind zeitnah zu führen. Scheitern diese Verhandlungen, erwächst der antragstellenden Partei ein Recht zur Kündigung mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalenderjahres. Sollte bis zum Ablauf dieser Frist keine Nachfolgeregelung vereinbart sein, treten die „Richtlinien zur gleitenden Arbeitszeit“ in der Fassung vom 1.5.1997 wieder in Kraft.

## **§ 6 Schlussbestimmungen**

Diese Dienstvereinbarung ersetzt (in der jeweils zuletzt veröffentlichten aktuell gültigen Fassung) die Richtlinien zur gleitenden Arbeitszeit, zuletzt

geändert am 1.5.1997. Sie tritt mit der Veröffentlichung im Oberhirtlichen Verordnungsblatt in Kraft. Die Dienstvereinbarung vom 24.05.2012 tritt außer Kraft.

Speyer, 19.04.2016

für die Diözese Speyer	für die Mitarbeitervertretung
gez.	gez.
Dr. Franz Jung	Thomas Ochsenreither
Generalvikar	Vorsitzender

## 42 Siegel der neuen Pfarreien

Laut den Übergangsvorschriften zur Siegelführung (OVB 2015, S. 841) haben die mit Wirkung vom 1. Januar 2016 errichteten Pfarreien innerhalb von zwei Jahren über ein neues Siegel zu entscheiden. Aus gegebenem Anlass wird darauf hingewiesen, dass bei der Siegelgestaltung die Bestimmungen von § 5 der Siegelordnung (OVB 2015, S. 834–837) zu beachten sind. Dazu gehört, dass das Siegel in der Regel die bisher im Bistum Speyer übliche rundovale Form haben soll.

Für das Übergangssiegel wurde bewusst die kreisrunde Form gewählt, um dessen Vorläufigkeit zu betonen. Das endgültige Pfarrsiegel sollte sich davon unterscheiden. Auch wenn die Entscheidung letztendlich bei der Pfarrei und Ihren Organen – Pfarrer zusammen mit Pfarreirat und Verwaltungsrat – liegt und die geltende Ordnung eine kreisrunde Form nicht generell ausschließt, sollte doch nach Möglichkeit die Tradition der rundovalen Pfarrsiegel beibehalten werden.

## 43 Entwendung von Siegeln ehemaliger Pfarreien

Bei einem Einbruchdiebstahl wurden die Siegel folgender zum 31. Dezember 2015 aufgehobener Pfarreien entwendet:

Homburg-Erbach St. Andreas,  
Homburg Maria vom Frieden,  
Homburg-Jägersburg St. Josef.

Um Missbrauch vorzubeugen, wird darauf hingewiesen, dass gesiegelte Dokumente dieser ehemaligen Pfarreien, die ein Ausfertigungsdatum nach dem 31. Dezember 2015 tragen, per se ungültig sind. Sofern solche Dokumente ein Ausfertigungsdatum vor dem 1. Januar 2016 tragen und nach dem 29. April 2016 in Verkehr gebracht wurden oder werden, muss ihre Echtheit durch Kontaktaufnahme mit dem Pfarramt Hl. Johannes XXIII. in Homburg überprüft werden.

#### **44 Fürbitte für das Heilige und Große Konzil der Orthodoxen Kirche**

Vom 18. bis 27. Juni 2016 wird auf Kreta zum ersten Mal in der Neuzeit wieder ein Heiliges und Großes Konzil der Orthodoxen Kirche zusammenkommen. Einberufen vom Ökumenischen Patriarchen von Konstantinopel werden sich bischöfliche Delegationen und ihre theologischen Beraterstäbe aus allen 14 autokephalen Kirchen zum Gebet und zur geistlichen Beratung treffen, um Beschlussvorlagen zu Fragen der Pastoral, der innerorthodoxen Beziehungen, der Sendung der Kirche in der Welt sowie der ökumenischen Zusammenarbeit zu erörtern und zu verabschieden. Damit will die orthodoxe Kirche ein Zeichen ihrer inneren Verbundenheit setzen und zugleich die Zusammenarbeit mit den anderen christlichen Kirchen auf dem Weg zur sichtbaren Einheit stärken.

Im Prozess der ökumenischen Annäherung der vergangenen Jahrzehnte sind die katholische und die orthodoxe Kirche im Dialog der Liebe und der Wahrheit nach Jahrhunderten der Entfremdung immer mehr aufeinander zugegangen. Als „Schwesterkirchen“ stehen sie sich so nahe, dass das, was in der einen Kirche geschieht, die Brüder und Schwestern der anderen Kirchen mitbewegt und zum Gebet füreinander einlädt.

Deswegen empfehlen wir als Ausdruck der ökumenischen Verbundenheit, am Sonntag, 19. Juni 2016, in allen katholischen Gottesdiensten im Rahmen der Fürbitten für einen guten Verlauf des Panorthodoxen Konzils zu beten:

**Guter Gott,**

**dein Geist führt die vielfältigen Glieder der einen Kirche Jesu Christi auf dem Weg der Ökumene immer mehr zur sichtbaren Einheit.**

**Wir bitten für die Bischöfe der Orthodoxen Kirche, die sich in diesen Tagen auf Kreta zum Konzil versammelt haben:**

**Segne ihre Beratungen, damit sie reiche Frucht tragen für ein lebendiges Zeugnis deiner Gegenwart in dieser Welt, und damit sie die Einheit der Christen fördern.**

#### **45 Änderung der Modalitäten zur zentralen Bestellung des Essener Adventskalenders**

Aus logistischen Gründen wird es ab diesem Jahr nicht mehr möglich sein, den vom Bistum Essen herausgegebenen Adventskalender 2016, der seit vielen Jahren auch in unserem Bistum ein wertvoller Begleiter für Gemeinden, Familien, Kindergärten und Schulen geworden ist, zentral zu bestellen und von Speyer aus zu verschicken.

Es besteht weiterhin die Möglichkeit, den Adventskalender, der dieses Jahr „Mit Herz und Hand“ das Jahr der Barmherzigkeit aufgreift, direkt

beim Bonifatiusverlag zu bestellen. Es gibt in diesem Fall keine Mindestbestellmenge, ein Adventskalender kostet 3,00 Euro.

Informationen rund um den Essener Adventskalender erhalten Sie bei der Bonifatiusdruckerei Paderborn. Ansprechpartner ist der Kundenberater *Ulrich Plöger, Telefon 05251 153-311, Telefax 05251 153-104, Email [ulrich.ploeger@bonifatius.de](mailto:ulrich.ploeger@bonifatius.de), Internet: <http://www.bonifatius.de/druckerei/unternehmen/ihre-ansprechpartner/kundenberatung/>*.

Bitte beachten Sie folgende zeitliche Fristen: Der Bonifatiusverlag nimmt bis September die Bestellungen entgegen. Die Lieferung erfolgt ab Oktober 2016 an Ihre Adresse.

Der Kalenderpreis beträgt dann ca. 3,00 Euro pro Stück.

#### **46 Schriftenreihen der Deutschen Bischofskonferenz**

Beim Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz ist folgende Broschüre erschienen:

Reihe „Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls“

Nr. 204

#### **Nachsynodales Apostolisches Schreiben AMORIS LAETITIA des Heiligen Vaters Papst Franziskus**

Am 8. April 2016 hat Papst Franziskus das Nachsynodale Apostolische Schreiben AMORIS LAETITIA veröffentlicht. Es richtet sich „an die Priester und Diakone, an die Personen geweihten Lebens, an die christlichen Eheleute und an alle christgläubigen Laien“ und fasst die Beratungen der Bischofssynoden zusammen, die im Oktober 2014 und 2015 in Rom stattgefunden haben. Es geht darin um die Berufung und Sendung der Familie in Kirche und Welt von heute.

#### **Bezugshinweis**

Die genannte Broschüre kann wie die bisherigen Hefte der Reihen bestellt werden beim *Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Postfach 2962, 53019 Bonn, E-Mail: [broschueren@dbk.de](mailto:broschueren@dbk.de)*. Alle Broschüren können auch von der Internetseite der Deutschen Bischofskonferenz [www.dbk.de](http://www.dbk.de) heruntergeladen werden (mit Ausnahme der Buchreihe „Forum Weltkirche“, die nur im Buchhandel zu beziehen ist). Dort finden sich auch Kurzinformationen zum Inhalt der einzelnen Broschüren.

## **Dienstnachrichten**

### **Verleihung**

Bischof Dr. Karl-Heinz Wiesemann hat mit Wirkung vom 1. Februar 2017 Pfarrer Ulrich Weinkötz als Pfarrer der Pfarrei Kaiserslautern Maria Schutz entpflichtet und ihm mit gleichem Datum die Pfarrei Bexbach Hl. Nikolaus verliehen.

### **Ernennungen**

Bischof Dr. Karl-Heinz Wiesemann hat gemäß der Wahl der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschland (kfd) vom 18. März 2016 Herrn Prälat i. R. Alfons Heinrich Kuhardt, als kfd-Präses im Teildekanat Germersheim Nord bestätigt.

Der Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) im Dekanat Speyer hat Pastoralreferent Heinrich Schmitth auf seiner Dekanatsversammlung vom 7. April 2016 zum Geistlichen Verbandsleiter des BDKJ im Dekanat Speyer gewählt. Bischof Dr. Karl-Heinz Wiesemann hat diese Wahl bestätigt.

Des Weiteren hat er mit Wirkung vom 1. September 2016 Pfarrer Dr. Robert Maszkowski als Kooperator der Pfarrei Bad Bergzabern Hl. Edith Stein entpflichtet und mit gleichem Datum zum Administrator der Pfarrei Klingenmünster Hl. Maria Magdalena ernannt.

Des Weiteren hat er mit Wirkung vom 1. September 2016 Pfarrer Hermann-Josef Maziol als Kooperator der Pfarrei Haßloch Hl. Klara von Assisi entpflichtet und mit gleichem Datum zum Kooperator der Pfarrei Maikammer Maria, Mutter der Kirche ernannt.

Des Weiteren hat er mit Wirkung vom 1. September 2016 Pfarrer Marco Richtscheid als Pfarrer der Pfarrei Maikammer Maria, Mutter der Kirche, entpflichtet und mit gleichem Datum zum Kooperator der Pfarrei Rheinzabern Mariä Heimsuchung ernannt.

### **Anweisung**

Bischof Dr. Karl-Heinz Wiesemann hat mit Wirkung vom 1. September 2016 Pfarrer Dariusz Stankiewicz als Kooperator der Pfarrei Maikammer Maria, Mutter der Kirche entpflichtet und mit gleichem Datum zur seelsorglichen Mithilfe im Geistlichen Zentrum Maria Rosenberg angewiesen.

## **Stellenausschreibungen**

Ausgeschrieben werden mit Frist zum 10. Juni 2016:

die Pfarrei Maikammer Maria, Mutter der Kirche, zur Besetzung ab 1. September 2016, sowie

die Pfarrei Kaiserslautern Maria Schutz zur Besetzung ab 1. Februar 2017.

Ausgeschrieben zur Besetzung ab 1. September 2016 wurde die Stelle des Kooperators in der Pfarrei Maikammer Maria, Mutter der Kirche.

## **Ausscheiden**

Diakon Eric Dietenhofer ist mit Wirkung vom 6. Mai 2016 aus dem Dienst der Diözese Speyer ausgeschieden.

## **Neue Adresse**

Pfarrer i. R. Hubert Ehramtraut, Weinstraße 3, 76835 Burrweiler, T. 06345/9531111

## **Todesfälle**

Am 12. April 2016 verschied Pfarrer i. R. Rudolf Banzert im 76. Lebens- und 49. Priesterjahr.

Am 12. Mai 2016 verschied Pfarrer i. R. Erich Schlosser im 90. Lebens- und 62. Priesterjahr. Er war Mitglied des Pactum Marianum.

R. I. P.

## **Beilagenhinweis**

1. Der Geist ist es, der lebendig macht
  2. Kirche und Gesellschaft Nr. 429
  3. Kirche und Gesellschaft Nr. 430
- 

Herausgeber:	Bischöfliches Ordinariat 67343 Speyer Tel. 06232/102-0
Verantwortlich für den Inhalt:	Generalvikar Dr. Franz Jung
Redaktion:	Dr. Christian Huber
Bezugspreis:	5,- € vierteljährlich
Herstellung:	Druckmedien Speyer GmbH, Heinrich-Hertz-Weg 5, 67346 Speyer
Zur Post gegeben am:	1. Juni 2016

Der Text des OVB ist auf der Internetseite des Bistums Speyer unter dem Menü „Service/Amtsblatt OVB“ abrufbar ([www.bistum-speyer.de](http://www.bistum-speyer.de)).