



AMTSBLATT DES ERZBISTUMS KÖLN

Stück 10
158. Jahrgang
Köln, 1. September 2018

Inhalt

Dokumente Seiner Heiligkeit Papst Franziskus

- Nr. 85 Botschaft von Papst Franziskus zum 104. Welttag des Migranten und Flüchtlings 2018 135
Nr. 86 Botschaft von Papst Franziskus zum Weltmissionssonntag 2018.. 137
Nr. 87 Botschaft von Papst Franziskus zum Welttag der sozialen Kommunikationsmittel 2018 139

Dokumente der Deutschen Bischofskonferenz

- Nr. 88 Aufruf der deutschen Bischöfe zum Sonntag der Weltmission 2018 141
Nr. 89 Aufruf der deutschen Bischöfe zum Caritas-Sonntag 2018 141
Nr. 90 Kirchliche Datenschutzgerichtsordnung (KDSGO) und Kirchliche Gerichte in Datenschutzangelegenheiten erster und zweiter Instanz 142
Nr. 91 Gemeinsames Wort der Kirchen zur Interkulturellen Woche 2018 145
Nr. 92 Einführung neuer Lektionare 146

Dokumente des Erzbischofs

- Nr. 93 Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) 147
Nr. 94 Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes 177
Nr. 95 Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse 194
Nr. 96 Ordnung für Praktikanten 194

Bekanntmachungen des Generalvikars

- Nr. 97 Regelung zur Pauschalierung von Fahrtkosten für Pastoral- und Gemeindefereferenten (Priester, Diakone Pastoral- und Gemeindefereferentinnen und Pastoral- und Gemeindefereferenten) im Erzbistum Köln 195
Nr. 98 Hinweise zur Durchführung der Missio-Aktion zum Sonntag der Weltmission am 28. Oktober 2018 197
Nr. 99 Interkulturelle Woche 2018: Vielfalt verbindet 198
Nr. 100 Europaweites Glockenläuten anlässlich des Internationalen Friedenstages 199
Nr. 101 Gedenktag des Seligen Josef Marxen, Priester und Märtyrer 199
Nr. 102 Domwallfahrt des Generalvikariates 199

Personalia

- Nr. 103 Personalchronik 200

Pontifikalhandlungen

- Nr. 104 Pontifikalhandlungen besonders Beauftragter 201

Weitere Mitteilungen

- Nr. 105 Beauftragung von Gemeinde- und Pastoralreferent/innen/en 201
Nr. 106 Altenberger Bibelwoche 2019 201

Dokumente Seiner Heiligkeit Papst Franziskus

Nr. 85 Botschaft von Papst Franziskus zum 104. Welttag des Migranten und Flüchtlings 2018

„Die Migranten und Flüchtlinge aufnehmen,
beschützen, fördern und integrieren“

Liebe Brüder und Schwestern!

»Der Fremde, der sich bei euch aufhält, soll euch wie ein Einheimischer gelten und du sollst ihn lieben wie dich selbst; denn ihr seid selbst Fremde in Ägypten gewesen. Ich bin der Herr, euer Gott« (Lev 19,34).

Während der ersten Jahre meines Pontifikats habe ich wiederholt meiner besonderen Sorge um die traurige Situation so vieler Migranten und Flüchtlinge Ausdruck verliehen, die von Kriegen, Verfolgungen, Naturkatastrophen und der Armut fliehen. Es handelt sich ohne Zweifel um ein „Zeichen der Zeit“, das ich zu entziffern versucht habe, wofür ich seit meinem Besuch in Lampedusa am 8. Juli 2013 das Licht des Heiligen Geistes erlebt habe. Bei der Errichtung des neuen Diakasteriums für den Dienst zugunsten der ganzheitlichen Entwicklung des Menschen wollte ich, dass eine besondere Abteilung, die *zeitweise* meiner unmittelbaren Leitung unter-

stellt sein sollte, die Fürsorge der Kirche für die Migranten, die Evakuierten, die Flüchtlinge und die Opfer des Menschenhandels zum Ausdruck bringe.

Jeder Fremde, der an unsere Tür klopft, gibt uns eine Gelegenheit zur Begegnung mit Jesus Christus, der sich mit dem aufgenommenen oder abgelehnten Gast jeder Zeitepoche identifiziert (vgl. Mt 25,35.43). Der Herr vertraut der mütterlichen Liebe der Kirche jeden Menschen an, der gezwungen ist, die eigene Heimat auf der Suche nach einer besseren Zukunft zu verlassen¹. Diese Fürsorge muss konkreten Ausdruck in jedem Abschnitt der Erfahrung der Flüchtlinge finden: von der Abfahrt bis zur Reise, von der Ankunft bis zur Rückkehr. Es ist eine große Verantwortung, die die Kirche mit allen Glaubenden und Menschen guten Willens teilen möchte, die gerufen sind, auf die zahlreichen durch die gegenwärtigen Flüchtlingsbewegungen hervorgerufenen Herausforderungen mit Großzügigkeit, Engagement, Klugheit und Weitblick zu antworten, jeder freilich gemäß den eigenen Möglichkeiten.

¹ Cfr. Pius XII., Apostolische Konstitution *Exsul Familia* (1. August 1952). Titulus Primus, I.

Diesbezüglich möchte ich erneut bekräftigen, dass man unsere gemeinsame Antwort in vier Verben gemäß den Grundsätzen der Lehre der Kirche aufgliedern könnte: aufnehmen, schützen, fördern und integrieren².

Wenn wir das gegenwärtige Szenario betrachten, so bedeutet *aufnehmen* vor allem, den Migranten und Flüchtlingen breitere Möglichkeiten für eine sichere und legale Einreise in die Zielländer anzubieten. In diesem Sinn ist ein konkretes Bemühen wünschenswert, damit die Gewährung von Visa zu humanitären Zwecken und zur Wiedervereinigung von Familien vermehrt und vereinfacht wird. Zugleich erhoffe ich mir, dass eine größere Anzahl von Ländern Programme privater und gemeinschaftlicher Patenschaften einrichten und humanitäre Korridore für die am meisten gefährdeten Flüchtlinge eröffnen. Es wäre darüber hinaus angebracht, zeitlich befristete Sondervisa für Personen vorzusehen, die von den Konflikten in den angrenzenden Ländern fliehen. Die kollektiven und willkürlichen Ausweisungen von Migranten und Flüchtlingen sind keine geeignete Lösung, vor allem, wenn diese in Länder geschehen, die die Achtung der Würde und der Grundrechte nicht gewährleisten können³. Ich möchte nochmals unterstreichen, wie wichtig es ist, den Migranten und Flüchtlingen eine erste angemessene und anständige Unterbringung anzubieten. „Projekte mit einer Verteilung der aufzunehmenden Migranten, die an verschiedenen Orten bereits begonnen wurden, scheinen dagegen die persönliche Begegnung zu erleichtern, eine bessere Qualität der Dienstleistungen zu ermöglichen und größere Erfolgchancen zu gewährleisten“⁴. Der Grundsatz der zentralen Stellung der menschlichen Person, der von meinem geschätzten Vorgänger Benedikt XVI. mit Festigkeit bekräftigt wurde⁵, verpflichtet uns dazu, die Sicherheit der Personen stets der Sicherheit des Landes voranzustellen. Folglich ist es notwendig, das für die Grenzkontrollen verantwortliche Personal entsprechend auszubilden. Die Lage der Migranten, der Asylbewerber und der Flüchtlinge erfordert, dass ihnen die persönliche Sicherheit und der Zugang zu den Grunddienstleistungen gewährleistet werden. Im Rückgriff auf die grundlegende Würde jeder Person sind Bemühungen notwendig, um alternative Lösungen zur Verwahrung für diejenigen vorzuziehen, die das Landesgebiet ohne Genehmigung betreten⁶.

Das zweite Verb, *beschützen*, artikuliert sich in einer ganzen Reihe von Maßnahmen zur Verteidigung der Rechte und der Würde der Migranten und der Flüchtlinge unabhängig von ihrem Migrantenstatus⁷. Dieser Schutz beginnt in der Heimat und besteht im Angebot von sicheren und bescheinigten Informationen vor der Abreise und in der Bewahrung vor Praktiken illegaler Anwerbung⁸. Dies müsste, sofern möglich, am Ort der Einwanderung fortgeführt werden, indem man den Migranten eine angemessene konsularische Betreuung sichert, das Recht, die Ausweispapiere immer mit sich zu führen, einen gebührenden Zugang zur Justiz, die Möglichkeit zur Eröffnung von persönlichen Bankkonten und die Gewährleistung einer Mindestlebensversorgung. Wenn die Fähigkeiten der Migranten, Asylbewerber und Flüchtlinge entsprechend erkannt und

genutzt werden, so stellen sie eine echte Ressource für die Gemeinschaften, die sie aufnehmen, dar⁹. Deshalb erhoffe ich mir, dass ihnen, in Achtung ihrer Würde, Bewegungsfreiheit im Aufnahmeland, Möglichkeit zur Arbeit und der Zugang zu den Mitteln der Telekommunikation gewährt wird. Für diejenigen, die entscheiden, in die Heimat zurückzukehren, halte ich es für angemessen, Reintegrationsprojekte in die Arbeitswelt und die Gesellschaft zu entwickeln. Das internationale Abkommen zu den Kinderrechten bietet eine rechtliche allgemeine Grundlage für den Schutz der minderjährigen Migranten. Es muss ihnen jede Form der Verwahrung aufgrund ihres *Migrantenstatus* erspart werden, während der reguläre Zugang zur Primar- und Sekundarbildung gesichert werden muss. Desgleichen ist die Gewährleistung eines geregelten Aufenthaltes mit Erreichen der Volljährigkeit und der Möglichkeit zu einer weiteren Ausbildung notwendig. Für die Minderjährigen, die ohne Begleitung oder von ihrer Familie getrennt sind, ist es wichtig, Programme zur zeitlichen Obhut oder der Betreuung durch eine Pflegefamilie zu entwerfen¹⁰. In Achtung des allgemeinen Rechtes auf eine Nationalität muss diese allen Kindern zum Augenblick ihrer Geburt zuerkannt und entsprechend bescheinigt werden. Die Staatenlosigkeit, in der sich Migranten und Flüchtlinge zuweilen wiederfinden, kann leicht durch eine Gesetzgebung „in Konformität mit den grundlegenden Prinzipien des internationalen Rechts“¹¹ vermieden werden. Der *Migrantenstatus* sollte den Zugang zur nationalen Gesundheitsversorgung und den Rentensystemen wie auch die Rücküberweisung ihrer Beiträge im Falle einer Rückkehr in die Heimat nicht begrenzen.

Fördern heißt im Wesentlichen sich dafür einzusetzen, dass alle Migranten und Flüchtlinge wie auch die sie aufnehmenden Gemeinschaften in die Lage versetzt werden, sich als Personen in allen Dimensionen, die das Menschsein ausmacht, wie es der Schöpfer gewollt hat¹², zu verwirklichen. Unter diesen Dimensionen muss der religiösen Dimension der richtige Stellenwert zuerkannt werden, wobei allen sich im Staatsgebiet aufhaltenden Ausländern, die Bekenntnis- und Religionsfreiheit gewährleistet wird. Viele Migranten und Flüchtlinge weisen Qualifikationen auf, die angemessen bescheinigt und geschätzt werden sollen. Da „die menschliche Arbeit von Natur aus dazu bestimmt ist, die Völker zu verbinden“¹³, ermutige ich dazu, darauf hinzuwirken, dass die Eingliederung der Migranten und Flüchtlinge in die Gesellschaft und die Arbeitswelt vorangetrieben werden, indem allen – einschließlich der Asylbewerber – die Möglichkeit zur Arbeit, zu Sprachkursen, zu aktiver Bürgerschaft und einer angebrachten Information in ihren Herkunftssprachen gewährleistet wird. Im Fall von minderjährigen Migranten muss ihre Einbeziehung in die Arbeit so geregelt werden, dass Missbräuchen und Bedrohungen für ihr normales Wachstum vorgebeugt wird. Im Jahr 2006 hat Benedikt XVI. hervorgehoben, wie im Bereich der Migration die Familie ein „Ort und eine Ressource der Kultur des Lebens und Intergrations- und Wertefaktor ist.“¹⁴ Ihre Integrität soll stets durch die Begünstigung der Wiedervereinigung der Familien –

2 Vgl. *Ansprache an die Teilnehmer des Internationalen Forums „Migration und Frieden“*, 21. Februar 2017.

3 Vgl. *Beitrag des ständigen Beobachters des Heiligen Stuhls bei der 103. Sitzung des Rats der IOM*, 26. November 2013.

4 *Ansprache an die Teilnehmer des Internationalen Forums „Migration und Frieden“*.

5 Vgl. Benedikt XVI., Enzyklika *Caritas in veritate*, 47.

6 Vgl. *Stellungnahme des Ständigen Beobachters des Heiligen Stuhls bei der 20. Sitzung des Menschenrechtsrates*, 22. Juli 2012.

7 Vgl. Benedikt XVI., Enzyklika *Caritas in veritate*, 62.

8 Vgl. Päpstlicher Rat der Seelsorge für die Migranten und die Menschen unterwegs, Instruktion *Erga migrantes caritas Christi*, 6.

9 Vgl. Benedikt XVI., *Ansprache an die Teilnehmer des VI. Weltkongresses für die der Migranten- und Flüchtlingsseelsorge*, 9. November 2009.

10 Vgl. Benedikt XVI., *Botschaft zum Welttag des Migranten und Flüchtlings* (2010) und *Stellungnahme des Ständigen Beobachters des Heiligen Stuhls bei der 26. ordentlichen Sitzung des Menschenrechtsrates über die Menschenrechte der Migranten*, 13. Juni 2014.

11 Päpstlicher Rat der Seelsorge für Migranten Menschen unterwegs und Päpstlicher Rat *Cor Unum, In Flüchtlingen und gewaltsam Vertriebenen Christus erkennen*, 2013, 70.

12 Vgl. Paul VI., Enzyklika *Populorum Progressio*, 14.

13 Johannes Paul II., Enzyklika *Centesimus annus*, 27.

14 Benedikt XVI., *Botschaft zum Welttag des Migranten und Flüchtlings* (2007).

einschließlich der Großeltern, Geschwister und Enkel - gefördert werden, und sie soll niemals wirtschaftlichen Erfordernissen unterworfen werden. Migranten, Asylbewerber und Flüchtlingen mit Behinderungen sollen größere Aufmerksamkeit und Unterstützung zugesichert werden. Auch wenn die bisher von vielen Ländern angestellten Bemühungen hinsichtlich einer internationalen Zusammenarbeit und humanitären Assistenz als durchaus lobenswert erscheinen, erhoffe ich mir, dass in der Verteilung jener Hilfen die Bedürfnisse (z.B. medizinische und soziale Versorgung und Bildung) der Entwicklungsländer berücksichtigt werden, die riesige Flüchtlings- und Migrantenströme aufnehmen, und dass gleichermaßen die örtlichen Gemeinschaften, die sich in Situationen materiellen Mangels und Verwundbarkeit befinden¹⁵, diese Hilfsleistungen empfangen.

Das letzte Verb, *integrieren*, liegt auf der Ebene der Möglichkeit interkultureller Bereicherung, die sich durch die Anwesenheit von Migranten und Flüchtlingen ergibt. Die Integration ist nicht eine Angleichung, „die dazu beiträgt, die eigene kulturelle Identität zu unterdrücken oder zu vergessen. Der Kontakt mit dem andern führt vielmehr dazu, sein »Geheimnis« zu entdecken, sich ihm zu öffnen, um seine wertvollen Seiten anzunehmen und so eine bessere gegenseitige Kenntnis zu erlangen. Das ist ein langer Prozess, der darauf abzielt, die Gesellschaft und die Kulturen zu formen, sodass sie immer mehr der Widerschein der vielfältigen Gaben werden, die Gott den Menschen geschenkt hat.“¹⁶ Ein solcher Prozess kann durch die Möglichkeit einer Staatsbürgerschaft, die von wirtschaftlichen und sprachlichen Erfordernissen losgelöst ist, und durch Wege zu einer außerordentlichen gesetzlichen Regelung für Migranten, die einen Aufenthalt über einen langen Zeitraum im Land aufweisen können, beschleunigt werden. Ich beharre nochmals auf der Notwendigkeit, die Kultur der Begegnung in jeder Weise zu begünstigen, indem man die Möglichkeiten zum interkulturellen Austausch vermehrt, die „guten Erfahrungen“ der Integration dokumentiert und verbreitet und man Programme entwirft, um die lokalen Gemeinschaften auf die Integrationsprozesse vorzubereiten. Mir liegt daran, den besonderen Fall der Ausländer hervorzuheben, die aufgrund von humanitären Krisen gezwungen sind, das Einwanderungsland zu verlassen. Es ist erforderlich, dass diesen Personen eine angemessene Unterstützung für die Heimkehr und Programme zur Wiedereingliederung in die Arbeitswelt im Heimatland zugesichert werden.

In Übereinstimmung mit ihrer pastoralen Tradition ist die Kirche bereit, sich selbst für die Umsetzung all der oben vorgeschlagenen Initiativen einzusetzen, aber um die erhofften Ergebnisse zu erreichen, ist der Beitrag der politischen Gemeinschaft und der zivilen Gesellschaft unverzichtbar, jeder entsprechend der eigenen Verantwortung.

Während des Gipfels der Vereinten Nationen, der am 19. September 2016 in New York abgehalten wurde, haben die Verantwortungsträger der Welt klar ihren Willen zum Ausdruck gebracht, sich zugunsten der Migranten und der Flüchtlinge zu engagieren, um ihr Leben zu retten und ihre Rechte zu schützen, wobei diese Verantwortung auf weltweiter Ebene geteilt werden soll. Zu diesem Zweck haben sich die Staaten dazu verpflichtet, bis Ende 2018 zwei *Global Compacts* zu verfassen und zu billigen, einer, der sich den Flüchtlingen widmet, und der andere den Migranten.

Liebe Brüder und Schwestern, im Licht dieser angestoßenen Prozesse stellen die nächsten Monate eine günstige Gelegenheit dar, um die konkreten Aktionen, die ich in den vier Verben deklinieren wollte, vorzustellen und zu unterstützen. Ich lade euch somit ein, alle Möglichkeiten zu nutzen, um diese Botschaft mit allen politischen und gesellschaftlichen Akteuren, die am Prozess beteiligt sind, der zur Billigung der zwei weltweiten Vereinbarungen führen wird, und allen, die an der Teilhabe daran interessiert sind, zu teilen.

Heute, am 15. August, feiern wir das Hochfest der Aufnahme Mariens in den Himmel. Die Gottesmutter erfuhr die Härte des Exils am eigenen Leib (vgl. *Mt* 2,13-15), sie begleitete liebevoll den Weg ihres Sohnes bis hin zum Kalvarienberg und ist auf ewig dessen Herrlichkeit teilhaftig. Ihrer mütterlichen Fürsprache vertrauen wir die Hoffnungen aller Migranten und Flüchtlinge der Welt und die Bemühungen der sie aufnehmenden Gemeinschaften an, auf dass wir alle lernen, in Übereinstimmung mit dem göttlichen Gebot den anderen, den Fremden zu lieben wie uns selbst.

Vatikanstadt, am 15. August 2017

Hochfest der leiblichen Aufnahme Mariens in den Himmel

FRANZISKUS

Nr. 86 Botschaft von Papst Franziskus zum Weltmissionssonntag 2018

Lasst uns gemeinsam mit den jungen Menschen das Evangelium zu allen bringen

Liebe Jugendliche, gemeinsam mit euch möchte ich über die Sendung nachdenken, die Jesus uns anvertraut hat. Wenn ich mich an euch wende, möchte ich zugleich alle Christen ansprechen, die in der Kirche das Abenteuer ihres Daseins als Kinder Gottes leben. Was mich drängt, im Dialog mit euch zu allen zu sprechen, ist die Gewissheit, dass der christliche Glaube immer jung bleibt, wenn er sich der Sendung öffnet, die Christus uns überträgt. Durch die Mission wird der Glaube bestärkt (vgl. *Redemptoris Missio*, 2), schrieb der heilige Johannes Paul II., ein Papst, der den jungen Menschen mit großer Liebe zugetan war.

Die Synode, die wir im kommenden Oktober, dem Monat der Mission, in Rom veranstalten werden, bietet uns die Gelegenheit, im Lichte des Glaubens besser zu verstehen, was der Herr euch jungen Menschen und durch euch den christlichen Gemeinschaften sagen will.

Das Leben ist eine Mission

Jeder Mann und jede Frau *ist* eine Mission, und das ist der Grund weshalb der Mensch auf Erden ist. *Angezogen* und *gesandt* zu sein sind die beiden Bewegungen, die unser Herz besonders in jungen Jahren als innere Kräfte der Liebe empfindet, die Zukunft verheißen und unser Leben antreiben. Niemand spürt das Hereinbrechen und die Anziehung des Lebens so sehr wie die jungen Menschen. Die eigene Verantwortung für die Welt mit Freude zu leben ist eine große Herausforderung. Ich kenne die Licht- und Schattenseiten der Jugend gut, und wenn ich an meine Jugend und Familie denke, erinnere ich mich an die Intensität der Hoffnung auf eine bessere Zukunft. Die Tatsache, dass wir nicht aus eigenem Entschluss hier auf Erden sind, lässt uns erahnen, dass es eine uns zukommende Initiative gibt, die uns leben lässt. Jeder von uns ist

15 Vgl. Päpstlicher Rat der Seelsorge für Migranten Menschen unterwegs und Päpstlicher Rat *Cor Unum*, *In Flüchtlingen und gewaltsam Vertriebenen Christus erkennen*, 2013, 30-31.

16 Johannes Paul II., *Botschaft zum Welttag des Migranten und Flüchtlings* (2005), 24. November 2004

aufgerufen, darüber nachzudenken: »*Ich bin eine Mission auf dieser Erde, und ihretwegen bin ich auf dieser Welt*« (Apostolisches Schreiben *Evangelii gaudium*, 273).

Wir verkünden euch Jesus Christus

Indem die Kirche verkündet, was sie umsonst erhalten hat (vgl. *Mt* 10,8; *Apg* 3,6), kann sie mit euch jungen Menschen den Weg und die Wahrheit teilen, die zum Sinn des Lebens auf dieser Erde führen. Jesus Christus, der für uns gestorben und auferstanden ist, bietet sich unserer Freiheit an und fordert sie heraus, diesen wahren und vollen Sinn zu suchen, zu entdecken und zu verkünden. Liebe Jugendliche, habt keine Angst vor Christus und seiner Kirche! In ihnen befindet sich der Schatz, der das Leben mit Freude erfüllt. Ich sage euch aus Erfahrung: Dank des Glaubens habe ich die Grundlage für meine Träume gefunden und die Kraft, sie zu verwirklichen. Ich habe viel Leid, viel Armut gesehen, die die Gesichter so vieler Brüder und Schwestern schwer zeichnet. Doch für diejenigen, die in Gemeinschaft mit Jesus stehen, ist alles Übel eine Herausforderung, immer mehr zu lieben. Viele Männer und Frauen, viele junge Menschen haben aus Liebe zum Evangelium in großherziger Selbsthingabe ihren Brüdern und Schwestern gedient, manchmal sogar bis hin zum Martyrium. Vom Kreuz Jesu lernen wir die göttliche Logik der Selbsthingabe (vgl. *1 Kor* 1,17-25) als Verkündigung des Evangeliums für das Leben der Welt (vgl. *Joh* 3,16). Von der Liebe Christi entzündet zu sein, verzehrt den, der brennt, und lässt denjenigen wachsen, den man liebt; es erleuchtet und wärmt ihn (vgl. *2 Kor* 5,14). In der Schule der Heiligen, die uns für die weiten Horizonte Gottes öffnen, lade ich euch ein, euch in allen Situationen zu fragen: »Was würde Christus an meiner Stelle tun?«.

Den Glauben weitergeben bis an die Grenzen der Erde

Auch ihr Jugendlichen seid durch die Taufe lebendige Glieder der Kirche, und gemeinsam haben wir den Auftrag, allen das Evangelium zu bringen. Ihr seid im Begriff, ins Leben aufzubrechen. Der Glaube, der uns durch die Sakramente der Kirche übermittelt wurde, wächst in der Gnade und vereint uns mit dem Strom vieler Generationen von Zeugen. Dabei wird die Weisheit derer, die Erfahrung haben, zum Zeugnis und zur Ermutigung für diejenigen, die sich der Zukunft öffnen. Und ihrerseits wird die Frische der Jugendlichen zum Halt und zur Hoffnung für diejenigen, die dem Ziel ihres Weges schon nahe sind. Im Zusammenleben der verschiedenen Lebensalter baut die Sendung der Kirche Brücken zwischen den Generationen, auf denen der Glaube an Gott und die Liebe zum Nächsten zu einer tiefen Einheit beitragen.

Diese Weitergabe des Glaubens, die der Kern der Sendung der Kirche ist, geschieht also durch ein „Ansteckt-werden“ seitens der Liebe, wo immer Freude und Begeisterung den neuentdeckten Sinn und die Fülle des Lebens zum Ausdruck bringen. Die Verbreitung des Glaubens durch Attraktivität erfordert offene, von der Liebe geweitete Herzen. Der Liebe können keine Grenzen gesetzt werden: Stark wie der Tod ist die Liebe (vgl. *Hld* 8,6). Und solche Weitung führt zur Begegnung, zum Zeugnis, zur Verkündigung; sie schafft Gemeinschaft in der Liebe zu allen, die fern vom Glauben, diesem gleichgültig, manchmal ablehnend und feindlich gegenüberstehen. Menschliche, kulturelle und religiöse Milieus, denen das Evangelium Jesu und die sakramentale Gegenwart der Kirche noch fremd sind, stellen die äußersten Peripherien dar, die „Grenzen der Erde“, zu denen die missionarischen Jünger Jesu seit seiner Auferstehung gesandt sind, in der Gewissheit, dass sie ihren Herrn immer bei sich haben (vgl. *Mt* 28,20; *Apg* 1,8). Das ist mit *Missio ad gentes* gemeint. Die trostloseste Peripherie einer Menschheit, die Christus braucht, ist die Gleichgültigkeit

gegenüber dem Glauben oder gar der Hass gegen die göttliche Fülle des Lebens. Jede materielle und spirituelle Armut, jede Diskriminierung von Brüdern und Schwestern ist immer eine Folge der Ablehnung Gottes und seiner Liebe.

Die Grenzen der Erde, liebe Jugendliche, sind für euch heute sehr relativ und immer leicht „begebar“. Die digitale Welt, die sozialen Netzwerke, die alles durchdringen und durchziehen, lassen Grenzen verschwimmen, lösen Ränder und Distanzen auf und reduzieren die Unterschiede. Alles scheint in Reichweite zu sein, so nah und unmittelbar. Aber ohne den umfassenden Einsatz unseres Lebens haben wir vielleicht unzählige Kontakte, aber wir werden nie in eine wahre Lebensgemeinschaft eintauchen. Die Sendung zu den Grenzen der Erde verlangt die Selbsthingabe in der Berufung, die uns derjenige gegeben hat, der uns in diese Welt gestellt hat (vgl. *Lk* 9,23-25). Ich wage zu sagen: Das Entscheidende für einen jungen Menschen, der Christus nachfolgen will, ist die Suche nach der eigenen Berufung und das Festhalten an ihr.

Die Liebe bezeugen

Ich danke allen kirchlichen Einrichtungen, die Euch eine persönliche Begegnung mit Christus ermöglichen, der in seiner Kirche lebt: den Pfarreien, Vereinigungen, Bewegungen, Ordensgemeinschaften und den vielfältigen missionarischen Diensten. Viele Jugendliche finden im missionarischen Ehrenamt einen Weg, den „Geringsten“ zu dienen (vgl. *Mt* 25,40), wo sie die Menschenwürde fördern und die Freude an der Liebe und am Christsein bezeugen. Diese kirchlichen Erfahrungen sorgen dafür, dass die Ausbildung eines jeden nicht nur eine Vorbereitung auf den eigenen beruflichen Erfolg ist, sondern dass hier eine Gabe des Herrn entwickelt und kultiviert wird, um anderen besser zu dienen. Diese lobenswerten Formen einer zeitlich beschränkten missionarischen Tätigkeit sind ein fruchtbarer Anfang und können euch in der Berufungsunterscheidung helfen, euch für die Ganzhingabe eurer selbst als Missionare zu entscheiden.

Aus jungen Herzen wurden die Päpstlichen Missionswerke geboren, um die Verkündigung des Evangeliums an alle Völker zu fördern und zum menschlichen und kulturellen Wachstum so vieler nach der Wahrheit dürstender Völker beizutragen. Die Gebete und die materiellen Hilfen, die durch die Päpstlichen Missionswerke großzügig geschenkt und verteilt werden, helfen dem Heiligen Stuhl dafür zu sorgen, dass diejenigen, die für ihre eigenen Bedürfnisse etwas empfangen, ihrerseits in ihrer Umgebung Zeugnis ablegen können. Niemand ist so arm, dass er nicht etwas geben kann von dem, was er hat, vor allem aber von dem, was er ist. Ich möchte meine Ermahnung an die jungen Chilenen wiederholen: »Denke nie, du hättest nichts zu bieten oder du bräuchtest niemand. Viele Menschen brauchen dich, denk daran. Jeder von euch denke in seinem Herzen darüber nach: Viele Menschen brauchen mich« (*Begegnung mit den Jugendlichen*, Nationalheiligtum Maipú, 17. Januar 2018).

Liebe Jugendliche, der kommende Missionsmonat Oktober, in dem die euch gewidmete Synode stattfindet, wird eine weitere Gelegenheit sein, zu immer leidenschaftlicheren missionarischen Jüngern Jesu und seiner Sendung zu den Grenzen der Erde zu werden. Ich bitte Maria, die Königin der Apostel, den heiligen Franz Xaver und die heilige Theresia vom Kinde Jesus sowie den seligen Paul Manna um ihre Fürsprache und ihr Wegeleit für uns alle.

Aus dem Vatikan, am 20. Mai 2018, dem Hochfest von Pfingsten

Nr. 87 Botschaft von Papst Franziskus zum 52. Welttag der sozialen Kommunikationsmittel 2018

»Die Wahrheit wird euch befreien« (Joh 8,32).
Fake News und Journalismus für den Frieden

Liebe Brüder und Schwestern,

im Plan Gottes ist die Kommunikation eine wesentliche Art und Weise, Gemeinschaft zu leben. Der Mensch, Abbild und Ebenbild des Schöpfers, hat die Fähigkeit, das Wahre, das Gute und das Schöne zum Ausdruck zu bringen und es mit den anderen zu teilen. Er hat die Fähigkeit, von seiner Erfahrung und von der Welt zu erzählen, und so die Grundlagen für das Gedächtnis und das Verständnis der Ereignisse zu schaffen. Wenn sich der Mensch aber von Hochmut und Egoismus leiten lässt, kann es passieren, dass er seine Kommunikationsgabe auf eine entstellte Weise nutzt, wie schon die biblischen Erzählungen von Kain und Abel oder vom Turm zu Babel zeigen (vgl. Gen 4,1-16; 11,1-9). Diese Entstellung kommt in einer Verdrehung der Wahrheit auf individueller wie auch kollektiver Ebene zum Ausdruck. Dabei wird die Kommunikation doch erst in der Treue zur Logik Gottes zum Raum, in dem die eigene Verantwortung für die Wahrheitssuche und den Aufbau des Guten zum Ausdruck kommt! In einem zusehends von Schnellebigkeit geprägten und in ein digitales System eingebetteten Kommunikationskontext können wir heute das Phänomen der „Falschmeldungen“ beobachten, der sogenannten *Fake News*: ein Phänomen, das nachdenklich stimmt und mich dazu veranlasst hat, diese Botschaft dem Thema der Wahrheit zu widmen, wie es meine Vorgänger seit Paul VI. schon mehrere Male getan haben (vgl. *Botschaft 1972: Die sozialen Kommunikationsmittel im Dienst der Wahrheit*). So möchte ich einen Beitrag zu unserer gemeinsamen Verpflichtung bringen, der Verbreitung von Falschmeldungen zuvorzukommen, den Wert des Journalistenberufes neu zu entdecken und uns wieder auf die persönliche Verantwortung zu besinnen, die ein jeder von uns bei der Mitteilung der Wahrheit trägt.

1. Was ist an „Falschmeldungen“ falsch?

Fake News ist ein umstrittener, vieldiskutierter Begriff. Normalerweise ist damit die im Internet oder in den traditionellen Medien verbreitete Desinformation gemeint: gegenstandslose Nachrichten also, die sich auf inexistente oder verzerrte Daten stützen und darauf abzielen, den Adressaten zu täuschen, wenn nicht gar zu manipulieren. Die Verbreitung solcher Nachrichten kann gezielt erfolgen, um politische Entscheidungen zu beeinflussen oder Vorteile für wirtschaftliche Einnahmen zu erlangen.

Die Wirksamkeit der *Fake News* liegt vor allem in ihrer *mimetischen Natur*, in ihrer Fähigkeit der Nachahmung also, um glaubhaft zu erscheinen. Darüber hinaus sind solche Meldungen, die zwar falsch, aber plausibel sind, verhänglich: indem sie sich Stereotype und Vorurteile zunutze machen, die in einem bestimmten sozialen Gefüge vorherrschen, ist es ihnen nämlich ein Leichtes, die Aufmerksamkeit ihrer Zielgruppen auf sich zu lenken und Gefühle anzusprechen, die schnell und unmittelbar ausgelöst werden können: Angst, Verachtung, Wut und Frustration. Die Verbreitung solcher Meldungen erfolgt durch manipulative Nutzung der sozialen Netzwerke und dank deren spezifischer Funktionsweise: so erhalten auch Inhalte, die eigentlich jeder Grundlage entbehren, eine so große Sichtbarkeit, dass der Schaden selbst dann nur schwer eingedämmt werden kann, wenn von maßgeblicher Seite eine Richtstellung erfolgt.

Die Schwierigkeit, *Fake News* aufzudecken und auszumerzen, hat auch mit dem Umstand zu tun, dass die Interaktion der Personen oft innerhalb homogener digitaler Räume erfolgt, zu denen divergierende Meinungen oder Blickwinkel nicht durchdringen können. Diese *Logik der Desinformation* führt also nicht nur dazu, dass es zu keiner gesunden Auseinandersetzung mit anderen Informationsquellen kommt, welche Vorurteile in Frage stellen und einen konstruktiven Dialog entstehen lassen könnte, sondern dass man sogar riskiert, sich zum unfreiwilligen Verbreiter parteiischer Meinungen zu machen, die jeder Grundlage entbehren. Das Drama der Desinformation ist die Diskreditierung des anderen, seine Stilisierung zum Feindbild bis hin zu einer Dämonisierung, die Konflikte schüren kann. Falschmeldungen gehen also mit intoleranten und zugleich reizbaren Haltungen einher und führen nur zur Gefahr, dass Arroganz und Hass eine immer weitere Verbreitung finden. Denn das ist es, wozu die Falschheit letztlich führt.

2. Wie erkennt man Fake News?

Niemand von uns kann sich der Verantwortung entziehen, solchen Unwahrheiten entgegenzutreten. Das ist kein leichtes Unterfangen, da sich die Desinformation oft auf sehr gemischte Inhalte stützt, die gewollt evasiv und unterschwellig irreführend sind, und sich mitunter raffinierter Mechanismen bedienen. Lobenswert sind daher Bildungsinitiativen, die lehren, wie man den Kommunikationskontext einordnen und beurteilen kann, ohne sich dabei zum ungewollten Verbreiter von Desinformation zu machen, sondern diese stattdessen aufdeckt. Lobenswert sind ebenso institutionelle und rechtliche Initiativen, die die Eindämmung dieses Phänomens durch entsprechende normative Maßnahmen vorantreiben, wie auch das Bestreben seitens der Technologie- und Medienunternehmen, mit Hilfe neuer Kriterien nachzuweisen, wer sich hinter den Millionen von digitalen Profilen versteckt.

Der Schutz vor den Mechanismen der Desinformation und das Erkennen derselben macht jedoch auch eine sorgfältige Unterscheidung erforderlich. Es geht hier nämlich darum, das aufzudecken, was man als die „Logik der Schlange“ bezeichnen könnte, die sich überall verstecken und jederzeit zubeißen kann. Es handelt sich um die Strategie der »schlauhen Schlange«, von der das *Buch Genesis* spricht und die sich an den Anfängen der Menschheit zum Urheber der ersten „*Fake News*“ (vgl. Gen 3,1-15) gemacht hat. Die tragische Konsequenz war der Sündenfall, der dann den ersten Brudermord zur Folge hatte (vgl. Gen 4) und zahllose andere Formen des Bösen gegen Gott, den Nächsten, die Gesellschaft und die Schöpfung. Die Strategie dieses gerissenen »Vaters der Lüge« (Joh 8,44) ist nichts anderes als eben die *Mimesis*: eine gefährliche Verführung, die sich mit vielversprechenden, aber unwahren Argumenten ins Herz des Menschen schleicht. So wird im Bericht vom Sündenfall ja auch erzählt, wie sich der Verführer der Frau nähert und vorgibt, ein Freund zu sein und ihr Wohl am Herzen zu haben. Das Gespräch mit ihr beginnt er mit einer Aussage, die zwar wahr ist, aber doch nur zum Teil: »Hat Gott wirklich gesagt: Ihr dürft von keinem Baum des Gartens essen?« (Gen 3,1). In Wahrheit hatte Gott dem Adam aber nicht gesagt, dass er *von keinem Baum* essen dürfe, sondern *nur von einem nicht*: »Vom Baum der Erkenntnis von Gut und Böse darfst du nicht essen« (Gen 2,17). Das stellt die Frau der Schlange gegenüber zwar richtig, auf ihre Provokation geht sie aber dennoch ein: »Nur von den Früchten des Baumes, der in der Mitte des Gartens steht, hat Gott gesagt: Davon dürft ihr nicht essen und daran dürft ihr nicht rühren, sonst werdet ihr sterben!« (Gen 3,3). Diese Antwort hat einen legalistischen, pessimistischen Beigeschmack: Nachdem die Frau dem Fäl-

scher Glauben geschenkt hat, lässt sie sich von seiner Darlegung der Fakten anziehen und wird in die Irre geführt. So schenkt sie ihm zunächst Aufmerksamkeit, als er ihr versichert: »Nein, ihr werdet nicht sterben!« (Gen 3,4). Danach erhält die Dekonstruktion des Verführers einen glaubhaften Anstrich: »Gott weiß vielmehr: Sobald ihr davon esst, gehen euch die Augen auf; ihr werdet wie Gott und erkennt Gut und Böse« (Gen 3,5). Und so wird die väterliche Ermahnung Gottes, die das Gute zum Ziel hatte, am Ende diskreditiert, um der verlockenden Versuchung des Feindes nachgeben zu können: »Da sah die Frau, dass es köstlich wäre, von dem Baum zu essen, dass der Baum eine Augenweide war und begehrenswert war ...« (Gen 3,6). Diese biblische Erzählung lässt uns also eine Tatsache erkennen, die für unser Thema wesentlich ist: keine Desinformation ist harmlos. Im Gegenteil: dem zu vertrauen, was falsch ist, hat unheilvolle Folgen. Schon eine scheinbar leichte Verdrehung der Wahrheit kann gefährliche Auswirkungen haben.

Was hier ins Spiel kommt, ist nämlich unsere Gier. *Fake News* verbreiten sich oft rasend schnell, wie ein Virus, der nur schwer eingedämmt werden kann. Und der Grund dafür liegt nicht so sehr in der für die sozialen Netzwerke typischen Logik der Weitergabe, sondern eher in der unersättlichen Gier, von der sich der Mensch nur allzu leicht beherrschen lässt. Die wahre Wurzel der wirtschaftlichen und opportunistischen Hintergründe der Desinformation ist unser Hunger nach Macht und Besitz, unsere Vergnügungssucht – eine Gier, die uns letztlich auf einen Schwindel hereinfallen lässt, der noch viel tragischer ist als jede seiner Ausdrucksformen: den Schwindel des Bösen, der sich von Falschheit zu Falschheit seinen Weg bahnt in unser Herz und es seiner Freiheit beraubt. Und das ist auch der Grund, warum Erziehung zur Wahrheit Erziehung zur Unterscheidung bedeutet: Erziehung dazu, das Verlangen und die Neigungen, die uns bewegen, einordnen und abwägen zu lernen, damit es uns nie an Gutem fehlen möge, sodass wir dann auf die erstbeste Versuchung hereinfallen.

3. »Die Wahrheit wird euch befreien« (Joh 8,32)

Durch die ständige Verunreinigung mit einer irreführenden Sprache wird die Innerlichkeit des Menschen letztendlich verdunkelt. Dostojewski hat hierzu etwas Bemerkenswertes geschrieben: »Wer sich selbst belügt und an seine eigene Lüge glaubt, der kann zuletzt keine Wahrheit mehr unterscheiden, weder in sich noch um sich herum; er achtet schließlich weder sich selbst noch andere. Wer aber niemand achtet, hört auch auf zu lieben und ergibt sich den Leidenschaften und rohen Genüssen, um sich auch ohne Liebe zu beschäftigen und zu zerstreuen. Er sinkt unweigerlich auf die Stufe des Viehs hinab, und all das, weil er sich und die Menschen unaufhörlich belogen hat« (*Die Brüder Karamasow*, II, 2).

Was also tun? Das radikalste Mittel gegen den Virus der Falschheit ist es, sich von der Wahrheit reinigen zu lassen. Aus christlicher Sicht ist die Wahrheit nicht nur eine begriffliche Realität, die das Urteil über die Dinge betrifft und sie als wahr oder falsch definiert. Bei der Wahrheit geht es nicht nur darum, verborgene Dinge ans Licht zu bringen, „die Realität zu enthüllen“, wie der altgriechische Begriff für die Wahrheit nahelegt: *aletheia* (von *a-lethès*, das „Unverborgene“). Wahrheit hat mit dem ganzen Leben zu tun. In der Bibel hat sie auch die Bedeutung von Stütze, Beständigkeit, Zuversicht, worauf schon die Wurzel *aman* schließen lässt, von der sich auch das liturgische *Amen* herleitet. Die Wahrheit ist das, worauf man sich stützen kann, um nicht zu fallen. In diesem relationalen Sinn ist das einzig Zuverlässige und Vertrauenswürdige; das einzige, worauf wir zählen können; das einzig „Wahre“ der le-

bendige Gott. So kann Jesus ja auch sagen: »*Ich bin die Wahrheit*« (Joh 14,6). Der Mensch entdeckt nun die Wahrheit immer wieder neu, wenn er sie in sich selbst als Treue und Zuverlässigkeit dessen, der ihn liebt, erfährt. Das allein befreit den Menschen: »Die Wahrheit wird euch befreien« (Joh 8,32).

Befreiung von der Falschheit und Suche nach Beziehung: das sind die zwei Elemente, die nicht fehlen dürfen, wenn unsere Worte, unsere Gesten wahr, authentisch und glaubwürdig sein sollen. Wenn wir die Wahrheit erkennen wollen, müssen wir zwischen dem unterscheiden, was der Gemeinschaft und dem Guten zuträglich ist, und dem, was dagegen dazu neigt zu isolieren, zu spalten, Gegensätze zu schüren. Die Wahrheit erlangt man also nicht, wenn man sie als etwas auferlegt, das fremd und unpersönlich ist; sie entspringt vielmehr den freien Beziehungen zwischen den Personen, im gegenseitigen Zuhören. Zudem muss die Wahrheit immer wieder neu aufgespürt werden, weil sich überall etwas Falsches einschleichen kann, auch wenn man Dinge sagt, die wahr sind. So mag eine schlüssige Argumentation zwar auf unleugbare Fakten gestützt sein – wird sie aber dazu genutzt, den anderen zu verletzen, ihn in den Augen Dritter abzuwerten, dann wohnt ihr nicht die Wahrheit inne, wie richtig diese Argumentation auch erscheinen mag. Die Wahrheit der Aussagen erkennt man an ihren Früchten: daran also, ob sie Polemik, Spaltung und Resignation auslösen – oder eine gewissenhafte und reife Diskussion, einen konstruktiven Dialog und ein fruchtbares Schaffen.

4. Der Friede liegt in der wahren Nachricht

Das beste Mittel gegen die Falschheit sind nicht die Strategien, sondern die Personen: Personen, die frei von Begierde sind und daher die Bereitschaft haben, zuzuhören und die Wahrheit durch die Mühe eines ehrlichen Dialogs zutage treten lassen. Personen, die – vom Guten angezogen – bereit sind, die Sprache verantwortungsvoll zu gebrauchen. Wenn der Ausweg aus der Verbreitung von Desinformation also die Verantwortung ist, dann sind hier vor allem jene auf den Plan gerufen, denen die Verantwortung beim Informieren schon von Berufs wegen auferlegt ist: die Journalisten, die die *Hüter der Nachrichten* sind. In der Welt von heute übt der Journalist nicht nur einen Beruf aus: er hat eine Mission. Trotz der Kurzlebigkeit der Nachrichten und im Strudel der Sensationspresse darf er nie vergessen, dass im Zentrum der Nachricht *der Mensch* steht – und nicht, wie schnell eine Nachricht verbreitet wird und welche Wirkung sie auf das *Publikum* hat. Informieren hat mit „formen“ zu tun, betrifft das Leben der Menschen. Das ist auch der Grund, warum die Sorgfalt bei den Quellen und der Schutz der Kommunikation eigenständige Prozesse sind, die wirklich zur Entwicklung des Guten beitragen, Vertrauen schaffen und Wege der Gemeinschaft und des Friedens erschließen.

Ich möchte daher alle dazu einladen, einen *Journalismus für den Frieden* voranzutreiben, womit ich nicht einen Journalismus meine, dem es nur um „Schönfärberei“ geht, der das Vorhandensein schwerwiegender Probleme leugnet und einen süßlichen Tonfall annimmt. Nein, ich meine einen Journalismus, der sich nicht verstellt; der der Unwahrheit, der Effekthascherei und dem prahlerischen Reden den Kampf ansagt; ein Journalismus, der *von* Menschen und *für* Menschen gemacht ist; der sich als ein Dienst versteht, der allen Menschen zugutekommt, vor allem jenen – und das ist in unserer heutigen Welt der Großteil –, die keine Stimme haben; ein Journalismus, dem es nicht nur darum geht, Nachrichten so schnell und lukrativ wie möglich „an den Mann zu bringen“, sondern der die tatsächlichen Ursachen der Konflikte zu erforschen sucht, um ihre Wurzeln verstehen und durch die Anregung gu-

ter Handlungsweisen überwinden zu können; ein Journalismus, der sich nicht vom Strudel der Sensationsgier und der verbalen Gewalt mitreißen lässt, sondern lieber nach alternativen Lösungen sucht.

Lassen wir uns also von einem Gebet im Geiste des heiligen Franziskus inspirieren und wenden wir uns an Den, der die Wahrheit selbst ist:

*Herr, mache uns zum Werkzeug deines Friedens.
Lass uns das Böse erkennen, das sich in eine Kommunikation einschleicht, die nicht Gemeinschaft schafft.
Gib, dass wir das Gift aus unseren Urteilen zu entfernen wissen.
Hilf uns, von den anderen als Brüder und Schwestern zu sprechen.
Du bist treu und unseres Vertrauens würdig; gib, dass unsere Worte Samen des Guten für die Welt sein mögen:
wo Lärm ist, lass uns zuhören;
wo Verwirrung herrscht, lass uns Harmonie verbreiten;
wo Zweideutigkeit ist, lass uns Klarheit bringen;
wo es Ausschließung gibt, lass uns Miteinander schaffen;
wo Sensationsucht herrscht, lass uns Mäßigung wählen;
wo Oberflächlichkeit ist, lass uns wahre Fragen stellen;
wo es Vorurteile gibt, lass uns Vertrauen verbreiten;
wo Aggressivität herrscht, lass uns Respekt bringen;
wo es Falschheit gibt, lass uns Wahrheit schenken.
Amen.*

Dokumente der Deutschen Bischofskonferenz

Nr. 88 Aufruf der Bischöfe zum Weltmissionssonntag 2018

Liebe Schwestern und Brüder,

„Gott ist uns Zuflucht und Stärke“ (Ps 46). So lautet das Leitwort der diesjährigen Aktion der Missio-Werke. Das Bekenntnis aus dem Alten Testament ist eine Kraftquelle für Christen weltweit, besonders in Ländern, in denen die Kirche bedrängt wird. Das gilt auch für Äthiopien. Das Land ist einer der ärmsten Staaten der Welt, zugleich aber Aufnahmeland für Flüchtlinge aus ganz Ostafrika. Die kleine katholische Kirche in Äthiopien engagiert sich für die entwurzelten Menschen und eröffnet ihnen neue Lebensperspektiven. Sie antwortet aber auch auf die allgemeine Verunsicherung, von der vor allem Jugendliche betroffen sind. Sie werden zwischen Tradition und Moderne zerrissen. In dieser Situation macht das Zeugnis der Kirche in Äthiopien beispielhaft deutlich, wie der Glaube den Menschen Heimat gibt.

Im Monat der Weltmission und vor allem am Sonntag der Weltmission, dem 28. Oktober, stellen die Missio-Werke die Arbeit der Kirche in Äthiopien in den Mittelpunkt. Zugleich erinnern sie daran, dass wir alle gerufen sind, missionarisch Kirche zu sein und den Glauben an Jesus Christus auf der ganzen Welt zu bezeugen. Mit der Kirche in allen Kontinenten sind wir in diesem Ziel und in dieser Aufgabe verbunden. Sichtbarer Ausdruck dieser Solidarität ist die Kollekte, deren Ertrag den ärmsten Ortskirchen zu Gute kommt.

Liebe Schwestern und Brüder, bitte setzen Sie am Sonntag der Weltmission ein Zeichen der Verbundenheit und Solidarität. Wir bitten Sie um Ihr Ge-

bet und um eine großzügige Spende bei der Kollekte für die Päpstlichen Missionswerke Missio.

Ingolstadt, 22. Februar 2018

Für das Erzbistum Köln

+ Rainer Maria Card. Woelki
Erzbischof von Köln

Dieser Aufruf soll am Sonntag, dem 21. Oktober 2018, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) verlesen werden. Der Ertrag der Kollekte am 28. Oktober 2018 ist ausschließlich für die Päpstlichen Missionswerke Missio (Aachen bzw. München) bestimmt.

Nr. 89 Aufruf der deutschen Bischöfe zum Caritas-Sonntag 2018

Liebe Schwestern und Brüder!

Am nächsten Sonntag begehen wir in unserer Erzdiözese den diesjährigen Caritas-Sonntag. Angesichts des gravierenden Mangels an bezahlbarem Wohnraum in vielen Städten und Regionen Deutschlands betont die Caritas in diesem Jahr: „Jeder Mensch braucht ein Zuhause“.

Menschen erleben, dass sie trotz eines Einkommens als Polizisten, Verwaltungsfachkräfte, Erzieherinnen oder Krankenschwestern keinen bezahlbaren Wohnraum mehr für sich und ihre Familien finden. In immer mehr Städten und Regionen machen die Menschen die frustrierende Erfahrung, an den Rand gedrängt zu werden oder in zu kleinen Wohnungen leben zu müssen.

Die diesjährige Caritas-Kampagne will verdeutlichen, wie wichtig es für den gesellschaftlichen Zusammenhalt ist, dass sich Menschen mit unterschiedlichen Einkommen, unterschiedlicher Bildung und Berufen, aus unterschiedlichen Nationen ganz selbstverständlich im Alltag begegnen.

Wenn jedoch zunehmend der Geldbeutel darüber bestimmt, wer in welchem Viertel wohnen kann, führt dies zu Ausgrenzung und gefährdet den Zusammenhalt. Der Mangel an bezahlbarem Wohnraum geht uns alle an. Es geht auch um Orte der Begegnung, die neue Bewohner in Stadtteilen miteinander ins Gespräch bringen. Vielfach geschieht dies in unseren Pfarrgemeinden. Die Caritas-Kampagne „Jeder Mensch braucht ein Zuhause“ kann Anregungen liefern und für die eigene Arbeit vor Ort genutzt werden. (Hier können konkrete Beispiele aus der Diözese oder Pfarrei genannt werden, in denen es um Quartiersarbeit und ähnliches geht.)

Die Kollekte des Caritas-Sonntags ist für die vielfältigen Anliegen der Caritas in unseren Pfarrgemeinden und der Diözese bestimmt. Bitte unterstützen Sie durch Ihre Gabe die Arbeit der Caritas. Dafür danken wir sehr herzlich.

Berlin, 25.06.2018

Für das Erzbistum Köln

+ Rainer Maria Card. Woelki
Erzbischof von Köln

Dieser Aufruf soll am Sonntag, dem 16. September 2018 (alternativ 9. September 2018), in allen Gottesdiensten verlesen bzw. in geeigneter Weise veröffentlicht werden.

Nr. 90 Kirchliche Datenschutzgerichtsordnung (KDSGO) und Kirchliche Gerichte in Datenschutzangelegenheiten erster und zweiter Instanz

Durch Dekrete der Apostolischen Signatur vom 3. Mai 2018 (Prot. n. 53224/17 VAR) wurden die am 20. Februar 2018 von der Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz approbierte „Kirchliche Datenschutzgerichtsordnung“ rekonstruiert und die Errichtung Interdiözesaner Datenschutzgerichte erster und zweiter Instanz genehmigt.

Die Promulgation der kirchlichen Datenschutzgerichtsordnung erfolgte gemäß § 16 Abs. 2 des Statuts der Deutschen Bischofskonferenz vom 28. September 2002 durch Schreiben des Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz am 14. Mai 2018.

Kirchliche Datenschutzgerichtsordnung (KDSGO)¹

Präambel

Die Deutsche Bischofskonferenz erlässt aufgrund eines besonderen Mandats des Apostolischen Stuhles gemäß can. 455 § 1 CIC in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen, und im Einklang mit der europäischen Datenschutz-Grundverordnung vom 27. April 2016 zur Herstellung und Gewährleistung eines wirksamen gerichtlichen Rechtsschutzes auf dem Gebiet des Datenschutzes, wie dies in § 49 Absatz 3 des Kirchlichen Datenschutzgesetzes (KDG) vorgesehen ist,

die folgende Ordnung:

§ 1

Errichtung Kirchlicher Gerichte in Datenschutzangelegenheiten

- (1) Die Bischöfe der (Erz-)Bistümer im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz errichten mit Genehmigung der Apostolischen Signatur ein Interdiözesanes Datenschutzgericht als erste Instanz mit Sitz in Köln (vgl. can. 1423 § 1 CIC). Dem Interdiözesanen Datenschutzgericht werden alle nach dieser Ordnung wahrzunehmenden Zuständigkeiten übertragen. Das Nähere wird in einem gemeinsamen Errichtungsdekret der Diözesanbischöfe geregelt.
- (2) Die Deutsche Bischofskonferenz errichtet mit Genehmigung der Apostolischen Signatur ein Datenschutzgericht der Deutschen Bischofskonferenz als zweite Instanz mit Sitz in Bonn (vgl. can. 1439 § 1 CIC). Dem Datenschutzgericht der Deutschen Bischofskonferenz werden alle nach dieser Ordnung wahrzunehmenden Zuständigkeiten übertragen.

§ 2

Sachliche Zuständigkeit und Verfahrensvorschriften

- (1) Die Kirchlichen Gerichte in Datenschutzangelegenheiten sind zuständig für die Überprüfung von Entscheidungen der Datenschutzaufsichten der Katholischen Kirche in Deutschland sowie für gerichtliche Rechtsbehelfe der betroffenen Person gegen den Verantwortlichen oder den kirchlichen Auftragsverarbeiter. Ein besonderes Verfahren zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit von kirchlichen Rechtsnormen (Normenkontrollverfahren) findet nicht statt.
- (2) Das Interdiözesane Datenschutzgericht prüft auf Antrag die vorangegangene Entscheidung der Datenschutzaufsicht über das Vorliegen einer Datenschutzverletzung sowie gerichtliche Rechtsbehelfe gegen den Verantwortlichen oder den kirchlichen Auftragsverarbeiter. Antragsteller können die betroffene Person oder der Verantwortliche im Sinne des § 4 Ziffer 9. KDG sein.
- (3) Die betroffene Person verwirkt ihr Antragsrecht nach Absatz 2, wenn sie den Antrag später als ein Jahr nach Zugang der Ausgangsentscheidung geltend macht. Den Zugangszeitpunkt muss sie auf Verlangen nachweisen können.

¹ Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird nicht ausdrücklich in geschlechtsspezifischen Personenbezeichnungen differenziert. Die gewählte männliche Form schließt eine adäquate weibliche Form gleichberechtigt ein.

- (4) Der Antrag des Verantwortlichen richtet sich nach § 8 Absatz 2.
- (5) Gegen die Entscheidung des Interdiözesanen Datenschutzgerichts steht den Beteiligten innerhalb einer Frist von drei Monaten ab Zugang dieser Entscheidung das Recht auf Beschwerde beim Datenschutzgericht der Deutschen Bischofskonferenz zu.

§ 3

Zusammensetzung Kirchlicher Gerichte in Datenschutzangelegenheiten und Ernennungsvoraussetzungen

- (1) Das Interdiözesane Datenschutzgericht besteht aus dem Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden und vier beisitzenden Richtern.
- (2) Das Datenschutzgericht der Deutschen Bischofskonferenz besteht aus dem Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden und acht beisitzenden Richtern.
- (3) Die Vorsitzenden, stellvertretenden Vorsitzenden und die Richter des Interdiözesanen Datenschutzgerichts und des Datenschutzgerichts der Deutschen Bischofskonferenz sind an das staatliche sowie an das kirchliche Recht gebunden. Sie üben ihr Amt unparteiisch und in richterlicher Unabhängigkeit aus.
- (4) Die Mitglieder des Interdiözesanen Datenschutzgerichts und des Datenschutzgerichts der Deutschen Bischofskonferenz müssen katholisch sein und sollen über Berufserfahrung in einem juristischen Beruf sowie in Datenschutzfragen verfügen. Sie dürfen zu Beginn ihrer Amtszeit das 75. Lebensjahr nicht überschritten haben. Anderweitige Tätigkeiten in abhängiger Beschäftigung dürfen das Vertrauen in die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit des Richters nicht gefährden. Die Vorsitzenden und ihre Stellvertreter müssen die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz, die weiteren Richter einen akademischen Grad im kanonischen Recht oder die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz besitzen.
- (5) Personen, die als Diözesandatenschutzbeauftragte oder betriebliche Datenschutzbeauftragte bestellt bzw. benannt sind, können für die Dauer dieses Amtes und bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Ausscheiden aus diesem Amt nicht zu Richtern an den Kirchlichen Gerichten in Datenschutzangelegenheiten berufen werden. Hauptberuflich im kirchlichen Dienst stehende Personen können für die Dauer dieser Beschäftigung nicht berufen werden.
- (6) Für ihre Tätigkeit erhalten die Mitglieder der Kirchlichen Gerichte in Datenschutzangelegenheiten eine angemessene Vergütung sowie den Ersatz notwendiger Reisekosten.
- (7) Die Geschäftsstelle der Kirchlichen Gerichte in Datenschutzangelegenheiten wird beim Verband der Diözesen Deutschlands eingerichtet.

§ 4

Aufbringung der Mittel

Die Kosten der Kirchlichen Gerichte in Datenschutzangelegenheiten trägt der Verband der Diözesen Deutschlands.

§ 5

Besetzung der Kirchlichen Gerichte in Datenschutzangelegenheiten

- (1) Das Interdiözesane Datenschutzgericht entscheidet in der Besetzung mit dem Vorsitzenden oder dem stellvertreten-

den Vorsitzenden und zwei beisitzenden Richtern, wobei ein Mitglied des Spruchkörpers einen akademischen Grad im kanonischen Recht besitzen muss.

- (2) Das Datenschutzgericht der Deutschen Bischofskonferenz entscheidet in der Besetzung mit dem Vorsitzenden oder dem stellvertretenden Vorsitzenden und vier beisitzenden Richtern, wobei zwei Mitglieder des Spruchkörpers einen akademischen Grad im kanonischen Recht besitzen müssen.
- (3) Die Verteilung der Verfahren zwischen dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden erfolgt anhand eines Geschäftsverteilungsplans, der spätestens am Ende des laufenden Jahres für das folgende Jahr vom Vorsitzenden nach Anhörung des stellvertretenden Vorsitzenden schriftlich festzulegen ist.
- (4) Ist der Vorsitzende oder der stellvertretende Vorsitzende an der Ausübung seines Amtes gehindert, tritt an seine Stelle der stellvertretende Vorsitzende oder der Vorsitzende.

§ 6

Richter

- (1) Die Vorsitzenden, ihre Stellvertreter und die beisitzenden Richter der Kirchlichen Gerichte in Datenschutzangelegenheiten werden jeweils für eine Amtszeit von fünf Jahren auf Vorschlag des Ständigen Rates der Deutschen Bischofskonferenz vom Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz ernannt. Die mehrmalige Wiederernennung ist zulässig. Sind zum Ende der Amtszeit die neuen Richter noch nicht ernannt, führen die bisherigen Richter die Geschäfte bis zur Ernennung der Nachfolger weiter.
- (2) Die Dienstaufsicht über die Mitglieder der Kirchlichen Gerichte in Datenschutzangelegenheiten übt der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz aus.
- (3) Das Amt eines Richters endet vor Ablauf der Amtszeit
 - a) mit der Annahme der Rücktrittserklärung durch den Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz,
 - b) mit der Feststellung des Wegfalls der Ernennungsvoraussetzungen oder der Feststellung eines schweren Dienstvergehens. Diese Feststellungen trifft der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz durch Dekret.

Endet das Amt eines Richters vor Ablauf seiner regulären Amtszeit, wird für die Dauer der Amtszeit, die dem ausgeschiedenen Richter verblieben wäre, ein Nachfolger ernannt.
- (4) Die Richter sind verpflichtet, über die Beratung und Abstimmung auch nach Ende ihrer Amtszeit Stillschweigen zu bewahren.

§ 7

Verfahrensbeteiligte, Bevollmächtigte und Beistände

- (1) Am Verfahren sind neben der betroffenen Person der Verantwortliche oder der kirchliche Auftragsverarbeiter und die zuständige Datenschutzaufsicht beteiligt.
- (2) Vor den Kirchlichen Gerichten in Datenschutzangelegenheiten kann sich jeder Beteiligte durch einen Bevollmächtigten in jeder Lage des Verfahrens vertreten lassen und sich in der mündlichen Verhandlung eines Beistandes bedienen.
- (3) Die Bevollmächtigung wird gegenüber den Kirchlichen Gerichten in Datenschutzangelegenheiten durch Vorlage einer schriftlichen Vollmacht nachgewiesen.

§ 8

Verfahrenseinleitung

- (1) Antragsbefugt ist, wer vorbringt, durch die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten in eigenen Rechten verletzt zu sein. Die Antragsbefugnis ist auch gegeben, wenn innerhalb von drei Monaten nach Eingang der Beschwerde keine Mitteilung der Datenschutzaufsicht oder nach Ablauf einer Frist von zwölf Monaten seit Eingang der Beschwerde keine Entscheidung der Datenschutzaufsicht erfolgt ist.
- (2) Der Verantwortliche kann gegen Entscheidungen der Datenschutzaufsicht binnen eines Monats nach Zugang derselben einen Antrag auf Überprüfung durch das Interdiözesane Datenschutzgericht stellen. Der Zugangszeitpunkt ist von ihm nachzuweisen.

§ 9

Ausschluss

Ein Richter ist von der Ausübung seines Amtes ausgeschlossen, wenn er

- a) selbst Beteiligter ist,
- b) gesetzlicher Vertreter oder angehörige Person im Sinne des § 41 Nummer 2 bis 3 der Zivilprozessordnung eines Beteiligten ist oder gewesen ist,
- c) in dieser Sache bereits als Zeuge oder Sachverständiger gehört wurde,
- d) bei dem vorausgegangenen Verfahren oder als Mitglied des Interdiözesanen Datenschutzgerichts – auch als allgemeiner Vertreter der befassten Person oder als Diözesandatenschutzbeauftragter bzw. dessen Vertreter – mitgewirkt hat,
- e) Bevollmächtigter oder Beistand eines Beteiligten war.

§ 10

Ablehnung

- (1) Ein Richter kann wegen Besorgnis der Befangenheit von jedem Beteiligten abgelehnt werden, wenn ein Grund vorliegt, der geeignet ist, Misstrauen gegen die Unparteilichkeit des Mitgliedes zu begründen.
- (2) Der abgelehnte Richter hat sich zu dem Ablehnungsgrund zu äußern. Bis zur Erledigung des Ablehnungsantrages darf er nur solche Handlungen vornehmen, die keinen Aufschub dulden.
- (3) Über die Ablehnung eines Richters entscheidet das Gericht durch unanfechtbaren Beschluss. Dabei wirkt anstelle des abgelehnten Richters der Nächstberufene mit.
- (4) Einen Ablehnungsantrag kann nicht stellen, wer sich in Kenntnis eines Ablehnungsgrundes in eine Verhandlung eingelassen oder Anträge gestellt hat.
- (5) Auch ohne Ablehnungsantrag findet eine Entscheidung nach Absatz 3 statt, wenn ein Richter einen Sachverhalt mitteilt, der seine Ablehnung nach Absatz 1 rechtfertigen könnte, oder wenn Zweifel darüber bestehen, ob er von der Ausübung seines Amtes nach § 9 ausgeschlossen ist.

§ 11

Antragsschrift

- (1) Der Antrag ist schriftlich bei der Geschäftsstelle der Kirchlichen Gerichte in Datenschutzangelegenheiten oder bei der Datenschutzaufsicht, deren Entscheidung beanstandet wird, einzureichen. Die Antragsschrift muss den Namen der Beteiligten und den Gegenstand der Überprü-

fung bezeichnen und soll ein bestimmtes Begehren enthalten. Die zu dessen Begründung dienenden Tatsachen und Beweismittel sollen angegeben, Bescheide aus dem Vorverfahren in Urschrift oder in Abschrift beigelegt werden.

- (2) Wurde die Antragsschrift bei der Datenschutzaufsicht eingereicht, leitet diese sie an die Geschäftsstelle der Kirchlichen Gerichte in Datenschutzangelegenheiten weiter.
- (3) Für die Anhörung der Datenschutzaufsicht sollen Abschriften der Antragsschrift und sonstiger Schriftstücke beigelegt werden.

§ 12

Verfahren nach Eingang der Antragsschrift

- (1) In den Fällen des § 8 Absatz 2 holt der Vorsitzende nach dem Eingang der Antragsschrift eine schriftliche Stellungnahme derjenigen Datenschutzaufsicht ein, deren Entscheidung zur Überprüfung gestellt ist. Sie wird dem Antragsteller zur Gegenäußerung übermittelt.
- (2) Der Vorsitzende kann bis zum Abschluss des Verfahrens von Amts wegen oder auf Antrag Dritte, deren rechtliche Interessen durch die Entscheidung berührt werden, am Verfahren beteiligen. In diesem Fall sind sie im Verfahren ebenso Beteiligte; die Beteiligten sind anzuhören und haben das Recht eigener Antragstellung.
- (3) Der Antragsteller kann bis zum Zugang eines Beschlusses gemäß § 15 seinen Antrag durch schriftliche Erklärung zurücknehmen; die Rücknahme wird allen Beteiligten mitgeteilt. Das Überprüfungsverfahren endet in diesem Fall ohne weiteres und kann nicht mehr aufgenommen werden.

§ 13

Verfahren vor dem Interdiözesanen Datenschutzgericht

- (1) Das Interdiözesane Datenschutzgericht erforscht den Sachverhalt von Amts wegen; die am Verfahren Beteiligten haben an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken. Das Interdiözesane Datenschutzgericht ist an das Vorbringen und an die Beweisangebote der Beteiligten nicht gebunden.
- (2) Die Beteiligten können die Akten des Interdiözesanen Datenschutzgerichts und die ihm vorgelegten Akten einsehen und sich auf ihre Kosten Kopien oder Abschriften fertigen lassen.
- (3) Das Interdiözesane Datenschutzgericht entscheidet in der Regel ohne mündliche Erörterung durch Beschluss; es besteht kein Anspruch auf Anberaumung eines Termins.
- (4) Wenn die Sache besondere Schwierigkeiten tatsächlicher oder rechtlicher Art aufweist oder der Sachverhalt ungeklärt ist, kann das Interdiözesane Datenschutzgericht zur Klärung einen mündlichen Anhörungstermin ansetzen.
- (5) Der Vorsitzende lädt dazu die am Verfahren Beteiligten mit einer Frist von mindestens zwei Wochen. In der Ladung ist darauf hinzuweisen, dass auch in Abwesenheit eines Beteiligten verhandelt und entschieden werden kann.
- (6) Im Anhörungstermin werden alle wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Fragen erörtert. Alle Mitglieder des Interdiözesanen Datenschutzgerichts sind befugt, die Beteiligten zu befragen. Ein Mitglied des Interdiözesanen Datenschutzgerichts führt Protokoll über die wesentlichen Ergebnisse der Anhörung.
- (7) Das Interdiözesane Datenschutzgericht erhebt die erforderlichen Beweise. Zur Aufklärung des Sachverhalts kön-

nen Urkunden eingesehen, Auskünfte eingeholt, Zeugen, Sachverständige und Beteiligte vernommen und ein Augenschein eingenommen werden.

§ 14 Ergebnis des Verfahrens

- (1) Das Interdiözesane Datenschutzgericht entscheidet über das Begehren des Antragstellers mit Stimmenmehrheit.
- (2) Es kann erkennen auf
 - a) Verwerfung des Antrags als unzulässig,
 - b) Zurückweisung des Antrags als unbegründet, auch in den Fällen der Verwirkung des Antragsrechts, oder
 - c) Feststellung des Vorliegens und Umfangs einer Datenschutzverletzung.

§ 15 Beschluss

- (1) Der das Verfahren beendende Beschluss ist schriftlich abzufassen und von den Richtern, die an der Entscheidung mitgewirkt haben, zu unterzeichnen.
- (2) Er enthält neben dem Erkenntnis den Sachverhalt, die tragenden Gründe für die Entscheidung und einen Hinweis über die Möglichkeit eines Antrags nach § 17 Absatz 1.
- (3) Der Beschluss wird allen Beteiligten unverzüglich mitgeteilt.

§ 16 Kosten des Verfahrens

Im Verfahren vor dem Interdiözesanen Datenschutzgericht werden Gebühren nicht erhoben. Im Übrigen entscheidet es zusammen mit dem Erkenntnis, ob Auslagen aufgrund materiell-rechtlicher Vorschriften erstattet werden und wer diese zu tragen hat. Zeugen und Sachverständige werden in Anwendung des staatlichen Gesetzes über die Entschädigung von Zeugen und Sachverständigen entschädigt.

§ 17 Verfahren vor dem Datenschutzgericht der Deutschen Bischofskonferenz

- (1) Jeder Beteiligte kann gegen die Entscheidung des Interdiözesanen Datenschutzgerichts binnen einer Frist von drei Monaten nach Erlangung der Kenntnis von ihrem Inhalt die Entscheidung des Datenschutzgerichts der Deutschen Bischofskonferenz beantragen, soweit von seinem Antrag abgewichen wurde. Der Ausspruch nach § 16 ist nur zusammen mit der Hauptsache anfechtbar.
- (2) Für das Verfahren vor dem Datenschutzgericht der Deutschen Bischofskonferenz gelten die §§ 7 bis 16 entsprechend, § 11 jedoch mit der Maßgabe, dass der Antrag nur wahlweise bei dem Interdiözesanen Datenschutzgericht oder dem Datenschutzgericht der Deutschen Bischofskonferenz eingereicht werden kann. Der Vorsitzende kann von einer neuerlichen Anhörung der Datenschutzaufsicht absehen.
- (3) Beweise erhebt das Datenschutzgericht der Deutschen Bischofskonferenz nur dann, wenn die Sachverhaltsaufklärung beim Interdiözesanen Datenschutzgericht nicht auf alle wesentlichen Punkte erstreckt wurde. Einen Anhörungstermin setzt das Datenschutzgericht der Deutschen Bischofskonferenz nur dann an, wenn es Hinweise dafür hat, dass mit den am Verfahren Beteiligten noch nicht alle für die Entscheidung wesentlichen Fragen erörtert wurden; ein Anspruch hierauf besteht nicht.

- (4) Mit der Mitteilung des Beschlusses an die Beteiligten endet das Verfahren.

§ 18 Inkrafttreten

- (1) Diese Ordnung tritt am 24.05.2018 in Kraft.
- (2) Diese Ordnung soll innerhalb von drei Jahren ab Inkrafttreten überprüft werden.

Bonn/ München, 14. Mai 2018

Reinhard Kardinal Marx,
Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz

Nr. 91 Gemeinsames Wort der Kirchen zur Interkulturellen Woche 2018

VIELFALT VERBINDET.

Vielfalt ist Alltag in unserem Land: Sie wird in den Familien gelebt, in den Nachbarschaften, in den Schulen, am Arbeitsplatz, in den Kirchen und Glaubensgemeinschaften, in den vielen Organisationen, die das gesellschaftliche Leben gestalten. Überall begegnen sich Menschen verschiedener Herkunft, arbeiten an gemeinsamen Zielen und Zukunftsvorstellungen. Die einen sind seit Generationen hier zuhause, die anderen sind aus allen Himmelsrichtungen zugewandert: Das ist Deutschland – ein Land mit einer langen Geschichte und gewachsener kultureller Prägung. Und zugleich ein Land, das offen ist für Menschen, die eigene Traditionen mitbringen.

Vielfalt macht neugierig, sie ist bereichernd und zeigt immer wieder neue Perspektiven auf. Doch ebenso gibt es die Erfahrung, dass Vielfalt Angst vor dem Fremden oder vor Veränderungen auslöst. Manchmal ist sie konfliktträchtig und anstrengend. Vielfalt ist eine Herausforderung für das Zusammenleben und den Zusammenhalt in einem Gemeinwesen.

Uns ist bewusst: Vielfalt muss auch ausgehalten und immer wieder eingeübt werden. Die grundlegenden Rechte und Pflichten aller in Deutschland lebenden Menschen sind in unserer Verfassung und in den Gesetzen klar formuliert. Das heißt aber nicht, dass die konkrete Ausgestaltung des Zusammenlebens einfach wäre. Jeder und jede einzelne in unserem Land trägt Verantwortung dafür, unsere offene Gesellschaft zu gestalten und Teilhabe zu ermöglichen.

Als Kirchen wissen wir uns dem Wohl unseres Gemeinwesens in besonderer Weise verpflichtet. Im 85. Psalm heißt es:

*»Könnte ich doch hören,
was Gott der Herr redet,
dass er Frieden zusagte seinem Volk und seinen Heiligen,
auf dass sie nicht in Torheit geraten.
Doch ist ja seine Hilfe nahe denen, die ihn fürchten,
dass in unserm Land Ehre wohne,
dass Güte und Treue einander begegnen, Gerechtigkeit und
Friede sich küssen.«*

Was ist richtig und angemessen, um den Zusammenhalt zu stärken? Was ist im Sinne des Psalms »töricht«, also störend und hinderlich für unser Zusammenleben? Was ist notwendig und was darf von uns als Kirchen erwartet werden, damit »in unserm Land Ehre wohne« und alle Menschen gern hier leben?

Was bedeutet es, dass Gerechtigkeit und Friede, Güte und Treue voneinander nicht zu trennen sind? In einer Einwanderungsgesellschaft wie der unseren verbindet sich damit auch die Frage: Wie wird man den Anliegen der unterschiedlichen Menschen gerecht – derer, die schon lange hier leben, und derer, die neu hinzugekommen sind?

Wir leben in Zeiten, in denen die Fundamente unseres Zusammenlebens in Frage gestellt werden. Zivilisatorische Errungenschaften, wie das friedliche Miteinander in einem geeinten demokratischen Europa, sogar die universelle Geltung der Menschenrechte, scheinen an Gewicht zu verlieren. Rechtspopulistische, ja rassistische Strömungen gewinnen an Zulauf. Ablehnung von Fremden, anderen Meinungen, von Angehörigen jüdischer und islamischer Gemeinden oder von anderen Lebensentwürfen äußert sich viel zu oft in gewalttätigen, menschenfeindlichen Übergriffen.

Auch unter Christinnen und Christen gibt es Tendenzen der Ausgrenzung und Abschottung. Einheit wird manchmal mit Einheitlichkeit verwechselt. Dabei gehört Vielfalt konstitutiv zum Wesen der Kirche. Der Glaube verbindet Menschen über Ländergrenzen, Sprachen und Kulturen hinweg. In der Nachfolge Jesu verlieren Unterschiede ihre trennende Macht. So schreibt der Apostel Paulus im Galaterbrief: »Hier ist nicht Jude noch Grieche, hier ist nicht Sklave noch Freier, hier ist nicht Mann noch Frau; denn ihr seid allesamt einer in Christus Jesus« (Gal 3,28). Wenn wir als Christen von »Einheit« sprechen, meinen wir »Einheit in Vielfalt«.

Als Kirchen stehen wir in besonderer Weise an der Seite der Schutzbedürftigen – bei denen, die sich nicht selbst helfen können. Dabei macht es keinen Unterschied, woher jemand kommt oder welche Geschichte er oder sie mitbringt.

Die Interkulturelle Woche dient der Begegnung zwischen »alten« und »neuen« Nachbarn: Im Austausch über den Alltag, im Gespräch über Gemeinsames und Unterscheidendes kann Vertrauen wachsen. Gleichzeitig bietet die Interkulturelle Woche eine gute Gelegenheit, mit politischen Verantwortungsträgern über drängende Fragen ins Gespräch zu kommen.

Dazu gehört etwa die Situation an den europäischen Außengrenzen. Die Staaten Europas stehen vor der Aufgabe, Fragen der Migration menschengerecht zu gestalten. Wenn wir uns daran gewöhnen, dass tagtäglich schutzsuchende Menschen an den Außengrenzen ihr Leben verlieren, drohen unsere Grundwerte bedeutungslos zu werden. Seenotrettung darf daher nicht kriminalisiert werden. Sie stellt eine völkerrechtliche und humanitäre Verpflichtung dar.

Mit Nachdruck setzen sich die Kirchen dafür ein, dass Menschen, die bei uns Schutz suchen, nicht dauerhaft von ihren engsten Angehörigen getrennt werden. Der Schutz der Familie liegt den Kirchen am Herzen. Zugleich ist er im Grundgesetz verbrieft und durch mehrere Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts bestätigt. Die Aussetzung des Familiennachzugs für Bürgerkriegsflüchtlinge hat viele Betroffene in Verzweiflung gestürzt. Künftig soll er nur noch in stark eingeschränkter Form möglich sein. Damit verbindet sich eine Frage, die für die Betroffenen existentiell ist: Was passiert mit jenen Familien, die nicht berücksichtigt werden und deshalb über mehrere Jahre voneinander getrennt bleiben? Welche Folgen hat das Trauma der Trennung für sie persönlich? Können sie sich unter solchen Umständen auf ein neues Leben in Deutschland einlassen? Als Kirchen werben wir hier für eine humane und verantwortungsvolle Lösung.

Auch eine weitere Entwicklung wird von vielen, die in der kirchlichen Flüchtlingsarbeit aktiv sind, mit Sorge betrachtet: Neu ankommende Geflüchtete sollen künftig getrennt von der Außenwelt in großen Aufnahmeeinrichtungen untergebracht werden. Dort soll auch über einen Asylantrag entschieden und die kommunale Verteilung oder Rückführung organisiert werden. Es gibt die Befürchtung, dass zahlreiche Geflüchtete dort über einen langen Zeitraum bleiben müssen – gerade in schwierigen Fällen, die einer gründlichen Prüfung bedürfen. Die Möglichkeit zu einer sinnvollen Betätigung, zum Spracherwerb und zum Austausch mit Einheimischen ist ihnen verwehrt. Vor allem für diejenigen, die schließlich ein Bleiberecht bekommen, ist dies eine verlorene Zeit. Integration wird von vornherein erschwert.

Die politisch Verantwortlichen und wir alle sind gefragt, unseren Beitrag zu einem guten Miteinander zu leisten. Um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu sichern, brauchen wir Orte, an denen Menschen in ihrer Verschiedenheit frei von Angst und Abwertung miteinander reden können – nicht anonym, sondern von Angesicht zu Angesicht.

Vielfalt als Herausforderung, Vielfalt als Bereicherung, vor allem aber: Vielfalt als Alltag. Die Interkulturelle Woche bietet immer wieder die Möglichkeit, genau dies neu zu entdecken. Mit ihren 5.000 Veranstaltungen ist sie an mehr als 500 Orten in ganz Deutschland präsent. Sie schafft Orte und Gelegenheiten zum Gespräch. Auch dieses Jahr zeigt sich wieder: Überall in unserem Land gibt es ein vielfältiges Engagement für das friedliche und gute Zusammenleben. Dafür sind wir dankbar.

Reinhard Kardinal Marx,
Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz

Prof. Dr. Heinrich Bedford-Strohm,
Vorsitzender des Rates der Evangelischen Kirche
in Deutschland

Metropolit Dr. h.c. Augoustinos von Deutschland,
Vorsitzender der Orthodoxen Bischofskonferenz
in Deutschland

Nr. 92 Einführung neuer Lektionare

Die neue, revidierte Einheitsübersetzung der Heiligen Schrift wird seit Ende 2016 in verschiedensten Ausgaben und Publikationsformen der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Da sie in ihrer Eigenschaft als offizieller katholischer Bibeltext in deutscher Sprache die bisherige Fassung abgelöst hat, steht nun auch ihre Verwendung in der Liturgie an. Das vordringliche Desiderat besteht dabei in der Einführung der Einheitsübersetzung (2016) in die Messlektionare.

Die Lektionare mit dem erneuerten Bibeltext (für die Lesjahre A, B und C sowie für Werktage, besondere Anlässe etc.) werden sukzessive ab dem 1. Advent 2018 eingeführt, beginnend mit dem Band für das Lesjahr C. Wenn auch die Lektionare für die Lesjahre A und B vorliegen, wird zudem das neue Evangeliar erscheinen. Ab dann ist der Gebrauch der neuen Bücher verpflichtend.

Dokumente des Erzbischofs

Nr. 93 Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO)

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 4. Juli 2018 beschlossen:

- I. Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchlicher Anzeiger für die Erzdiözese Köln 1972 Nr. 25 S. 25 ff.), zuletzt geändert am 3. April 2018 (Amtsblatt des Erzbistums Köln 2018 Nr. 57 S. 103), wird wie folgt geändert:

Art. 1 Änderungen zum 1. März 2018

1. § 23a Absatz 4 wird wie folgt geändert:
 - a) Der bisherige Wortlaut wird zu Satz 1.
 - b) An Satz 1 wird ein Satz 2 mit folgendem Wortlaut angefügt:
„Der Erhöhungssatz beträgt für
 - vor dem 1. März 2018 zustehende Entgeltbestandteile 3,19 v.H.,
 - vor dem 1. April 2019 zustehende Entgeltbestandteile 3,09 v.H. und
 - vor dem 1. März 2020 zustehende Entgeltbestandteile 1,06 v.H.“
2. § 25 Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1
 - in den Entgeltgruppen 1 bis 8 ab 1. März 2018 weniger als 60,86 Euro,
 - in den Entgeltgruppen 9 bis 15 ab 1. März 2018 weniger als 97,40 Euro,
 so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag.“

3. § 60e wird wie folgt gefasst:

„§ 60e Beschlüsse der Regional-KODA vom 4. Juli 2018
Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 3. Juli 2018 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen dieser Ordnung, die auf den Beschlüssen der Regional-KODA vom 4. Juli 2018 beruhen, nur, wenn sie dies bis 31. Dezember 2018 in Textform beantragen. § 6 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 Anlage 4 bleibt unberührt. Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 3. Juli 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht.“

4. Die Anlage 4 erhält einen § 6 folgenden Wortlauts:

„§ 6 Einmalige Sonderzahlung 2018

(1) Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 6 oder S 2 bis S 4 eingruppiert sind, erhalten eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 250 Euro, wenn ihr Arbeits-

verhältnis am 1. März 2018 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März und dem 31. Dezember 2018 Anspruch auf Entgelt besteht. § 29 Absatz 2 KAVO gilt entsprechend. Maßgeblich sind die Verhältnisse am 1. März 2018.

(2) Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 23a Absatz 1 Satz 1 KAVO genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 30 Absatz 2 KAVO), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.

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

5. Anlage 5 wird wie folgt neu gefasst:

„Entgelttabelle (§ 23 KAVO)

**Gültig ab 1. März 2018 bis 31. Dezember 2018
(monatlich in Euro)**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.584,49	5.000,77	5.260,14	5.840,78	6.339,54	6.667,67
14	4.151,65	4.528,23	4.841,03	5.245,42	5.788,30	6.119,17
13	3.827,03	4.196,02	4.479,41	4.893,73	5.433,88	5.683,28
12	3.430,90	3.796,05	4.276,90	4.741,63	5.315,77	5.578,27
11	3.312,60	3.656,01	3.941,33	4.311,77	4.836,69	5.099,20
10	3.194,27	3.497,22	3.775,33	4.064,56	4.501,99	4.620,12
9	2.865,63	3.126,71	3.273,66	3.685,60	3.975,34	4.245,23
8	2.656,52	2.890,09	3.017,56	3.137,78	3.269,20	3.343,02
7	2.493,12	2.729,06	2.877,36	3.004,81	3.111,25	3.189,58
6	2.446,41	2.662,97	2.788,15	2.909,22	3.007,98	3.081,00
5	2.347,55	2.555,40	2.673,48	2.794,54	2.894,01	2.955,27
4	2.236,29	2.438,63	2.587,48	2.676,80	2.766,11	2.818,41
3	2.201,29	2.407,15	2.462,55	2.564,71	2.641,37	2.711,60
2	2.037,85	2.234,74	2.290,29	2.354,37	2.495,22	2.642,56
1	–	1.827,17	1.858,18	1.896,96	1.933,11	2.026,15

**Gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. März 2019
(monatlich in Euro)**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.584,49	5.000,77	5.260,14	5.840,78	6.339,54	6.667,67
14	4.151,65	4.528,23	4.841,03	5.245,42	5.788,30	6.119,17
13	3.827,03	4.196,02	4.479,41	4.893,73	5.433,88	5.683,28
12	3.430,90	3.796,05	4.276,90	4.741,63	5.315,77	5.578,27
11	3.312,60	3.656,01	3.941,33	4.311,77	4.836,69	5.099,20
10	3.194,27	3.497,22	3.775,33	4.064,56	4.501,99	4.620,12
9c	3.099,42	3.349,91	3.637,10	3.888,65	4.214,62	4.392,69
9b	2.865,63	3.126,71	3.273,66	3.685,60	3.975,34	4.245,23
9a	2.818,96	3.049,32	3.234,09	3.647,35	3.739,87	3.975,66
8	2.656,52	2.890,09	3.017,56	3.137,78	3.269,20	3.343,02
7	2.493,12	2.729,06	2.877,36	3.004,81	3.111,25	3.189,58
6	2.446,41	2.662,97	2.788,15	2.909,22	3.007,98	3.081,00
5	2.347,55	2.555,40	2.673,48	2.794,54	2.894,01	2.955,27
4	2.236,29	2.438,63	2.587,48	2.676,80	2.766,11	2.818,41
3	2.201,29	2.407,15	2.462,55	2.564,71	2.641,37	2.711,60
2	2.037,85	2.234,74	2.290,29	2.354,37	2.495,22	2.642,56
1	–	1.827,17	1.858,18	1.896,96	1.933,11	2.026,15

**Gültig ab 1. April 2019 bis 29. Februar 2020
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.788,35	5.141,23	5.481,38	6.004,84	6.517,61	6.854,95
14	4.335,98	4.655,42	5.025,89	5.451,94	5.950,88	6.293,73
13	3.996,72	4.335,42	4.685,32	5.093,03	5.586,51	5.842,91
12	3.582,23	3.956,45	4.407,89	4.890,86	5.465,08	5.734,95
11	3.457,10	3.803,91	4.119,43	4.477,63	4.972,55	5.242,43
10	3.331,93	3.613,93	3.915,01	4.238,32	4.628,44	4.749,89
9c	3.233,21	3.480,40	3.750,80	4.026,57	4.337,53	4.545,92
9b	3.020,16	3.258,72	3.403,99	3.824,85	4.085,40	4.370,07
9a	2.926,82	3.133,75	3.324,85	3.748,35	3.843,43	4.086,04
8	2.769,15	2.971,27	3.102,32	3.231,30	3.370,30	3.439,92
7	2.598,38	2.822,59	2.958,18	3.089,21	3.209,21	3.279,17
6	2.549,58	2.739,94	2.866,46	2.990,93	3.107,94	3.173,47
5	2.445,99	2.630,06	2.748,57	2.873,03	2.985,28	3.045,87
4	2.329,99	2.514,19	2.663,27	2.755,21	2.847,13	2.900,97
3	2.293,39	2.488,41	2.537,24	2.642,50	2.721,49	2.793,85
2	2.122,60	2.316,97	2.366,14	2.432,35	2.577,86	2.730,08
1	-	1.903,09	1.935,39	1.975,78	2.013,43	2.110,33

Gültig ab 1. März 2020 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.860,31	5.190,81	5.559,47	6.062,74	6.580,45	6.921,06
14	4.401,04	4.700,31	5.091,13	5.524,82	6.008,27	6.355,34
13	4.056,62	4.384,61	4.757,99	5.163,37	5.640,38	5.899,26
12	3.635,65	4.013,07	4.454,13	4.943,53	5.517,78	5.790,26
11	3.508,11	3.856,11	4.182,29	4.536,17	5.020,49	5.292,98
10	3.380,51	3.655,13	3.964,32	4.299,65	4.673,08	4.795,69
9c	3.280,42	3.526,45	3.790,94	4.075,26	4.380,90	4.600,00
9b	3.074,70	3.305,30	3.450,00	3.874,00	4.124,25	4.414,13
9a	2.964,89	3.163,55	3.356,89	3.784,00	3.879,97	4.125,00
8	2.808,91	2.999,92	3.132,23	3.264,31	3.405,98	3.474,11
7	2.635,53	2.855,60	2.986,70	3.119,00	3.243,78	3.310,79
6	2.586,00	2.767,11	2.894,11	3.019,78	3.143,22	3.206,10
5	2.480,74	2.656,42	2.775,08	2.900,74	3.017,50	3.077,85
4	2.363,07	2.540,85	2.690,02	2.782,88	2.875,73	2.930,10
3	2.325,89	2.517,08	2.563,61	2.669,96	2.749,76	2.822,87
2	2.152,51	2.346,00	2.392,92	2.459,87	2.607,03	2.760,98
1	-	1.929,88	1.962,63	2.003,59	2.041,77	2.140,05“

6. Die Anlage 8 wird unter Beibehaltung der Nummerierung aufgehoben.

7. Die Anlage 21 wird wie folgt geändert:

a) § 1 wird wie folgt gefasst:

„§ 1 **Stundenentgelt**

Das Stundenentgelt beträgt (in Euro):

Gültig vom 1. März 2018 bis 31. Dezember 2018:

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	-	34,00	37,69	41,18	43,51	44,05
15	27,04	29,49	31,02	34,44	37,39	39,32
14	24,48	26,70	28,55	30,93	34,14	36,09
13	22,57	24,75	26,42	28,86	32,05	33,52
12	20,23	22,39	25,22	27,96	31,35	32,90
11	19,54	21,56	23,24	25,43	28,52	30,07
10	18,84	20,62	22,26	23,97	26,55	27,25
9	16,90	18,44	19,31	21,73	23,44	25,04
8	15,67	17,04	17,80	18,50	19,28	19,71
7	14,70	16,09	16,97	17,72	18,35	18,81
6	14,43	15,70	16,44	17,16	17,74	18,17
5	13,84	15,07	15,77	16,48	17,07	17,43
4	13,19	14,38	15,26	15,79	16,31	16,62
3	12,98	14,20	14,52	15,12	15,58	15,99
2	12,02	13,18	13,51	13,88	14,71	15,58
1	-	10,78	10,96	11,19	11,40	11,95

Gültig vom 1. Januar 2019 bis 31. März 2019:

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	-	34,00	37,69	41,18	43,51	44,05
15	27,04	29,49	31,02	34,44	37,39	39,32
14	24,48	26,70	28,55	30,93	34,14	36,09
13	22,57	24,75	26,42	28,86	32,05	33,52
12	20,23	22,39	25,22	27,96	31,35	32,90
11	19,54	21,56	23,24	25,43	28,52	30,07
10	18,84	20,62	22,26	23,97	26,55	27,25
9c	18,28	19,76	21,45	22,93	24,85	25,90
9b	16,90	18,44	19,31	21,73	23,44	25,04
9a	16,62	17,98	19,07	21,51	22,06	23,45
8	15,67	17,04	17,80	18,50	19,28	19,71
7	14,70	16,09	16,97	17,72	18,35	18,81
6	14,43	15,70	16,44	17,16	17,74	18,17
5	13,84	15,07	15,77	16,48	17,07	17,43
4	13,19	14,38	15,26	15,79	16,31	16,62
3	12,98	14,20	14,52	15,12	15,58	15,99
2	12,02	13,18	13,51	13,88	14,71	15,58
1	-	10,78	10,96	11,19	11,40	11,95“

a) § 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 2 Zeitzuschläge

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

Gültig vom 1. März 2018 bis 31. Dezember 2018:

EG	Entgelt Stufe 3 100%	Überstunden		Nacht- arbeit 20%	Sonntags- arbeit 25%	Feiertagsarbeit		24. u. 31.12. je ab 6 Uhr 35%	Samstags** 13-21 Uhr 20%
		EG 1 30%	EG 9c 15%			ohne FA* 135%	mit FA* 35%		
15Ü	37,69		5,65	7,54	9,42	50,88	13,19	13,19	7,54
15	31,02		4,65	6,20	7,76	41,88	10,86	10,86	6,20
14	28,55		4,28	5,71	7,14	38,54	9,99	9,99	5,71
13	26,42		3,96	5,28	6,61	35,67	9,25	9,25	5,28
12	25,22		3,78	5,04	6,31	34,05	8,83	8,83	5,04
11	23,24		3,49	4,65	5,81	31,37	8,13	8,13	4,65
10	22,26		3,34	4,45	5,57	30,05	7,79	7,79	4,45
9	19,31	5,79		3,86	4,83	26,07	6,76	6,76	3,86
8	17,80	5,34		3,56	4,45	24,03	6,23	6,23	3,56
7	16,97	5,09		3,39	4,24	22,91	5,94	5,94	3,39
6	16,44	4,93		3,29	4,11	22,19	5,75	5,75	3,29
5	15,77	4,73		3,15	3,94	21,29	5,52	5,52	3,15
4	15,26	4,58		3,05	3,82	20,60	5,34	5,34	3,05
3	14,52	4,36		2,90	3,63	19,60	5,08	5,08	2,90
2	13,51	4,05		2,70	3,38	18,24	4,73	4,73	2,70
1	10,96	3,29		2,19	2,74	14,80	3,84	3,84	2,19

Gültig vom 1. Januar 2019 bis 31. März 2019:

EG	Entgelt Stufe 3 100%	Überstunden		Nacht- arbeit 20%	Sonntags- arbeit 25%	Feiertagsarbeit		24. u. 31.12. je ab 6 Uhr 35%	Samstags** 13-21 Uhr 20%
		EG 1 30%	EG 9c 15%			ohne FA* 135%	mit FA* 35%		
15Ü	37,69		5,65	7,54	9,42	50,88	13,19	13,19	7,54
15	31,02		4,65	6,20	7,76	41,88	10,86	10,86	6,20
14	28,55		4,28	5,71	7,14	38,54	9,99	9,99	5,71
13	26,42		3,96	5,28	6,61	35,67	9,25	9,25	5,28
12	25,22		3,78	5,04	6,31	34,05	8,83	8,83	5,04
11	23,24		3,49	4,65	5,81	31,37	8,13	8,13	4,65
10	22,26		3,34	4,45	5,57	30,05	7,79	7,79	4,45
9c	21,45		3,22	4,29	5,36	28,96	7,51	7,51	4,29
9b	19,31	5,79		3,86	4,83	26,07	6,76	6,76	3,86
9a	19,07	5,72		3,81	4,77	25,74	6,67	6,67	3,81
8	17,80	5,34		3,56	4,45	24,03	6,23	6,23	3,56
7	16,97	5,09		3,39	4,24	22,91	5,94	5,94	3,39
6	16,44	4,93		3,29	4,11	22,19	5,75	5,75	3,29
5	15,77	4,73		3,15	3,94	21,29	5,52	5,52	3,15
4	15,26	4,58		3,05	3,82	20,60	5,34	5,34	3,05
3	14,52	4,36		2,90	3,63	19,60	5,08	5,08	2,90
2	13,51	4,05		2,70	3,38	18,24	4,73	4,73	2,70
1	10,96	3,29		2,19	2,74	14,80	3,84	3,84	2,19

* FA = Freizeitausgleich

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

c) § 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 3 Überstundenentgelt

Das Überstundenentgelt (Fußnote zu § 14b Abs. 1 Satz 1 KAVO) beträgt (in Euro):

Gültig vom 1. März 2018 bis 31. Dezember 2018

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		39,65	43,34	46,83	46,83	46,83
15	31,69	34,14	35,67	39,09	39,09	39,09
14	28,76	30,98	32,83	35,21	35,21	35,21
13	26,53	28,71	30,38	32,82	32,82	32,82
12	24,01	26,17	29,00	31,74	31,74	31,74
11	23,03	25,05	26,73	28,92	28,92	28,92
10	22,18	23,96	25,60	27,31	27,31	27,31
9	22,69	24,23	25,10	27,52	27,52	27,52
8	21,01	22,38	23,14	23,84	23,84	23,84
7	19,79	21,18	22,06	22,81	22,81	22,81
6	19,36	20,63	21,37	22,09	22,09	22,09
5	18,57	19,80	20,50	21,21	21,21	21,21
4	17,77	18,96	19,84	20,37	20,37	20,37
3	17,34	18,56	18,88	19,48	19,48	19,48
2	16,07	17,23	17,56	17,93	17,93	17,93
1		14,07	14,25	14,48	14,48	14,48

Gültig vom 1. Januar 2019 bis 31. März 2019

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	–	39,65	43,34	46,83	46,83	46,83
15	31,69	34,14	35,67	39,09	39,09	39,09
14	28,76	30,98	32,83	35,21	35,21	35,21
13	26,53	28,71	30,38	32,82	32,82	32,82
12	24,01	26,17	29,00	31,74	31,74	31,74
11	23,03	25,05	26,73	28,92	28,92	28,92
10	22,18	23,96	25,60	27,31	27,31	27,31
9c	21,50	22,98	24,67	26,15	26,15	26,15
9b	22,69	24,23	25,10	27,52	27,52	27,52
9a	22,34	23,70	24,79	27,23	27,23	27,23
8	21,01	22,38	23,14	23,84	23,84	23,84
7	19,79	21,18	22,06	22,81	22,81	22,81
6	19,36	20,63	21,37	22,09	22,09	22,09
5	18,57	19,80	20,50	21,21	21,21	21,21
4	17,77	18,96	19,84	20,37	20,37	20,37
3	17,34	18,56	18,88	19,48	19,48	19,48
2	16,07	17,23	17,56	17,93	17,93	17,93
1	–	14,07	14,25	14,48	14,48	14,48

8. Die Anlage 22a wird wie folgt geändert:

a) § 4 erhält eine Fußnote folgenden Wortlauts:

„In Einrichtungen mit weniger als 40 Mitarbeitern besteht kein Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses.“

b) Die Fußnote zu § 7 Absatz 2 Satz 2 wie folgt neu gefasst:

„Das Wertguthaben erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 %, am 1. April 2019 um weitere 3,09 % und am 1. März 2020 um weitere 1,06 %.“

c) § 15 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

Das Datum „31. Dezember 2018“ wird durch das Datum „31. Dezember 2020“ und das Datum „1. Januar 2019“ durch das Datum „1. Januar 2021“ ersetzt.

9. Die Anlage 27 wird wie folgt geändert:

a) § 4 Absatz 3 Satz 4 erhält eine Fußnote mit folgendem Wortlaut:

„Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen ab 1. März 2018, ab 1. April 2019 und ab 1. März 2020 gelten folgende Prozentsätze:

Entgeltgruppe	ab 1. März 2018	ab 1. April 2019	ab 1. März 2020
15 Ü	3,19%	3,09%	1,06%
15	2,89%	2,81%	0,96%
14	2,94%	2,85%	0,98%
13	2,89%	2,81%	0,96%
12	2,89%	2,81%	0,96%
11	2,89%	2,81%	0,96%
10	2,89%	2,81%	0,96%
9c	3,61%	3,49%	1,19%
9	ab 1. Januar 2019		
9	3,03%	2,94%	1,01%
(bis 31. Dezember 2018) / 9b			
(ab 1. Januar 2019)			
9a	2,86%	2,78%	0,95%
	ab 1. Januar 2019		
8	2,99%	2,90%	0,99%
7	2,89%	2,81%	0,96%
6	3,09%	3,00%	1,03%
5	3,16%	3,07%	1,05%
4	3,02%	2,93%	1,00%
3	3,13%	3,03%	1,04%
2	3,43%	3,31%	1,13%
1	4,33%	4,15%	1,41%“

b) § 5 Absatz 3 Satz 4 erhält eine Fußnote mit folgendem Wortlaut:

„Die individuelle Zwischenstufe erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 %, am 1. April 2019 um weitere 3,09 % und am 1. März 2020 weitere 1,06 %.“

c) Die Fußnote zu § 6 Absatz 4 Satz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 %, am 1. April 2019 um weitere 3,09 % und am 1. März 2020 um weitere 1,06 %.“

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

„Der Betrag der Besitzstandszulage erhöht sich am 1. März 2018 um 3,19 %, am 1. April 2019 um weitere 3,09 % und am 1. März 2020 um weitere 1,06 %.“

e) Die Tabelle zu § 13 wird wie folgt neu gefasst:

	„Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Gültig ab 1. März 2018	5.765,67	6.390,93	6.983,30	7.378,23	7.470,36
Gültig ab 1. April 2019	5.943,83	6.588,41	7.199,08	7.606,22	7.701,19
Gültig ab 1. März 2020	6.006,83	6.658,25	7.275,39	7.686,85	7.782,82“

10. Anlage 29 wird wie folgt geändert:

a) § 4 Absatz 4 Satz 7 erhält eine Fußnote mit folgendem Wortlaut:

„1. Die Vergleichsentgelte erhöhen sich am 1. März 2018 um 3,19 %, am 1. April 2019 um weitere 3,09 % und am 1. März 2020 um weitere 1,06 %.

2. Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen ab 1. März 2018, ab 1. April 2019 und ab 1. März 2020 gelten folgende Prozentsätze:

Entgeltgruppe	ab 1. März 2018	ab 1. April 2019	ab 1. März 2020
S 2 bis S 18 (außer S 13Ü und S 10)	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 13Ü	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 10	3,14 %	3,04 %	1,04 %“

b) § 4 Absatz 8 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 Buchstabe a) werden die Worte „vom 1. März 2016 bis 31. Januar 2017 in Höhe von 71,68 Euro monatlich, ab 1. Februar 2017 in Höhe von 73,36 Euro monatlich“ ersetzt durch die Worte „vom 1. März 2018 bis 31. März 2019 in Höhe von 75,67 Euro monatlich, vom 1. April 2019 bis 29. Februar 2020 in Höhe von 77,98 Euro monatlich und ab 1. März 2020 in Höhe von 78,80 Euro monatlich“.

bb) In Satz 1 Buchstabe b) werden die Worte „vom 1. März 2016 bis 31. Januar 2017 in Höhe von 81,92 Euro monatlich, ab 1. Februar 2017 in Höhe von 83,85 Euro monatlich“ ersetzt durch die Worte „vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019 in Höhe von 86,47 Euro monatlich, vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020 in Höhe von 89,10 Euro monatlich und ab 1. März 2020 in Höhe von 90,03 Euro monatlich“.

cc) In Satz 4 wird die Tabelle wie folgt neu gefasst:

	„Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Gültig ab 1. März 2018	3.168,12	3.403,57	3.713,36	3.961,57	4.271,82	4.426,96
Gültig ab 1. April 2019	3.269,18	3.506,36	3.825,50	4.081,21	4.400,83	4.560,65
Gültig ab 1. März 2020	3.304,81	3.542,48	3.864,90	4.123,25	4.446,16	4.607,62“

c) In Absatz 9 Satz 1 wird die Tabelle wie folgt neu gefasst:

	„Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Gültig ab 1. März 2018	4.027,19	4.467,76	4.740,80
Gültig ab 1. April 2019	4.148,81	4.602,69	4.883,97
Gültig ab 1. März 2020	4.191,54	4.650,10	4.934,27“

d) In § 4a Absatz 2 Satz 6 wird die Tabelle wie folgt neu gefasst:

	„Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Gültig ab 1. März 2018	2.799,37	3.088,63	3.233,27	3.662,14	4.009,74	4.295,24
Gültig ab 1. April 2019	2.884,47	3.182,52	3.331,56	3.773,47	4.131,64	4.425,82
Gültig ab 1. März 2020	2.914,47	3.215,62	3.366,21	3.812,71	4.174,61	4.471,85“

e) In Anhang 1 zur Anlage 29 wird in der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 3 die Zahl „102,78“ durch die Zahl „131,71“ ersetzt und die zugehörige Fußnote gestrichen.

f) Anhang 2 zur Anlage 29 wird wie folgt neu gefasst:

„Anhang 2 zur Anlage 29 KAVO (Entgelttabelle)
Gültig ab 1. März 2018 bis 31. März 2019
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.733,74	3.847,26	4.343,71	4.716,01	5.274,49	5.615,77
S 17	3.391,53	3.692,14	4.095,47	4.343,71	4.840,10	5.131,76
S 16	3.311,26	3.611,48	3.884,50	4.219,58	4.591,90	4.815,29
S 15	3.187,77	3.474,93	3.723,18	4.008,62	4.467,80	4.666,35
S 14	3.171,02	3.439,30	3.715,15	3.995,76	4.306,04	4.523,21
S 13	3.117,30	3.352,84	3.661,11	3.909,30	4.219,58	4.374,70
S 12	3.074,50	3.343,35	3.638,92	3.899,53	4.222,22	4.358,74
S 11b	2.994,79	3.295,80	3.453,43	3.850,57	4.160,84	4.347,00
S 11a	2.933,26	3.232,36	3.388,98	3.785,22	4.095,47	4.281,63
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.723,92	2.982,65	3.220,39	3.566,21	3.890,41	4.138,97
S 8b	2.723,92	2.982,65	3.220,39	3.566,21	3.890,41	4.138,97
S 8a	2.685,14	2.917,80	3.123,13	3.317,66	3.506,77	3.703,99
S 7	2.620,66	2.840,76	3.033,56	3.226,32	3.370,93	3.586,65
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.481,17	2.714,24	2.882,94	2.997,41	3.105,85	3.274,79
S 3	2.321,05	2.553,99	2.716,05	2.864,86	2.932,94	3.014,27
S 2	2.182,40	2.293,44	2.375,39	2.467,05	2.563,43	2.659,84

Gültig ab 1. April 2019 bis 29. Februar 2020
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.856,63	3.963,34	4.474,77	4.858,30	5.433,63	5.785,20
S 17	3.531,38	3.803,54	4.219,03	4.474,77	4.986,13	5.286,59
S 16	3.452,63	3.720,44	4.001,70	4.346,89	4.730,45	4.960,57

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 15	3.322,52	3.579,77	3.835,51	4.129,57	4.602,60	4.807,14
S 14	3.292,62	3.543,07	3.827,24	4.116,32	4.435,96	4.659,68
S 13	3.216,63	3.454,00	3.771,57	4.027,25	4.346,89	4.506,69
S 12	3.198,66	3.444,22	3.748,71	4.017,18	4.349,61	4.490,25
S 11b	3.143,77	3.395,24	3.557,62	3.966,75	4.286,38	4.478,16
S 11a	3.082,25	3.329,88	3.491,23	3.899,43	4.219,03	4.410,81
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.848,64	3.072,64	3.317,55	3.673,81	4.007,79	4.263,85
8b	2.848,64	3.072,64	3.317,55	3.673,81	4.007,79	4.263,85
S 8a	2.792,04	3.005,83	3.217,36	3.417,76	3.612,57	3.815,74
S 7	2.719,99	2.926,47	3.125,09	3.323,66	3.472,64	3.694,86
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.592,92	2.796,13	2.969,92	3.087,85	3.199,56	3.373,59
S 3	2.436,27	2.631,05	2.798,00	2.951,30	3.021,43	3.105,22
S 2	2.258,49	2.369,54	2.451,65	2.541,48	2.640,77	2.740,09

Gültig ab 1. März 2020 (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.900,00	4.004,30	4.521,02	4.908,52	5.489,79	5.845,01
S 17	3.580,74	3.842,85	4.262,65	4.521,02	5.037,68	5.341,24
S 16	3.502,52	3.758,90	4.043,07	4.391,82	4.779,34	5.011,85
S 15	3.370,09	3.616,78	3.875,16	4.172,25	4.650,18	4.856,83
S 14	3.335,53	3.579,69	3.866,80	4.158,86	4.481,81	4.707,85
S 13	3.251,68	3.489,70	3.810,56	4.068,88	4.391,82	4.553,28
S 12	3.242,48	3.479,83	3.787,46	4.058,71	4.394,57	4.536,66
S 11b	3.196,36	3.430,33	3.594,40	4.007,75	4.330,68	4.524,44
S 11a	3.134,84	3.364,31	3.527,32	3.939,73	4.262,65	4.456,41
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
S 8b	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
S 8a	2.829,77	3.036,91	3.250,62	3.453,09	3.649,92	3.855,19
S 7	2.755,05	2.956,72	3.157,39	3.358,02	3.508,53	3.733,06
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					

i) Anhang 5 zur Anlage 29 wird wie folgt gefasst:

„Anhang 5 zur Anlage 29 KAVO (Zeitzuschläge)

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

Gültig ab 1. März 2018 bis 31. März 2019

EG	Entgelt Stufe 3 100%	Überstunden		Nachtarbeit 20%	Sonntagsarbeit 25%	Feiertagsarbeit		24. u. 31.12. je ab 6 Uhr 35%	Samstags** 13-21 Uhr 20%
		S 2 - S 13 30%	S 14 - S 18 15%			ohne FA* 135%	mit FA* 35%		
S 18	25,62		3,84	5,12	6,41	34,59	8,97	8,97	5,12
S 17	24,15		3,62	4,83	6,04	32,60	8,45	8,45	4,83
S 16	22,91		3,44	4,58	5,73	30,93	8,02	8,02	4,58
S 15	21,96		3,29	4,39	5,49	29,65	7,69	7,69	4,39
S 14	21,91		3,29	4,38	5,48	29,58	7,67	7,67	4,38
S 13	21,59	6,48		4,32	5,40	29,15	7,56	7,56	4,32
S 12	21,46	6,44		4,29	5,37	28,97	7,51	7,51	4,29
S 11b	20,37	6,11		4,07	5,09	27,50	7,13	7,13	4,07
S 11a	19,99	6,00		4,00	5,00	26,99	7,00	7,00	4,00
S 10	[nicht besetzt]								
S 9	18,99	5,70		3,80	4,75	25,64	6,65	6,65	3,80

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 4	2.632,35	2.825,04	3.000,62	3.119,76	3.232,63	3.408,47
S 3	2.476,93	2.658,24	2.826,92	2.981,80	3.052,66	3.137,31
S 2	2.285,34	2.396,40	2.478,56	2.567,76	2.668,07	2.768,42

g) Anhang 3 zur Anlage 29 wird wie folgt gefasst:

„Anhang 3 zur Anlage 29 KAVO (Stundenentgelt)

Das Stundenentgelt beträgt (in Euro):

Gültig ab 1. März 2018 bis 31. März 2019

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	22,02	22,69	25,62	27,81	31,11	33,12
S 17	20,00	21,77	24,15	25,62	28,54	30,26
S 16	19,53	21,30	22,91	24,88	27,08	28,40
S 15	18,80	20,49	21,96	23,64	26,35	27,52
S 14	18,70	20,28	21,91	23,56	25,39	26,67
S 13	18,38	19,77	21,59	23,05	24,88	25,80
S 12	18,13	19,72	21,46	23,00	24,90	25,70
S 11b	17,66	19,44	20,37	22,71	24,54	25,64
S 11a	17,30	19,06	19,99	22,32	24,15	25,25
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	16,06	17,59	18,99	21,03	22,94	24,41
S 8b	16,06	17,59	18,99	21,03	22,94	24,41
S 8a	15,83	17,21	18,42	19,57	20,68	21,84
S 7	15,45	16,75	17,89	19,03	19,88	21,15
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	14,63	16,01	17,00	17,68	18,32	19,31
S 3	13,69	15,06	16,02	16,89	17,30	17,78
S 2	12,87	13,53	14,01	14,55	15,12	15,69
S 16Ü	-	-	23,75	26,35	27,96	-
S 13Ü	18,68	20,07	21,90	23,36	25,19	26,11
S 10	16,51	18,21	19,07	21,60	23,65	25,33*

h) Anhang 4 zur Anlage 29 wird unter Beibehaltung der Nummerierung aufgehoben.

EG	Entgelt Stufe 3 100%	Überstunden		Nacht- arbeit 20%	Sonntags- arbeit 25%	Feiertagsarbeit		24. u. 31.12. je ab 6 Uhr 35%	Samstags** 13-21 Uhr 20%
		S 2 - S 13 30%	S 14 - S 18 15%			ohne FA* 135%	mit FA* 35%		
S 8b	18,99	5,70		3,80	4,75	25,64	6,65	6,65	3,80
S 8a	18,42	5,53		3,68	4,61	24,87	6,45	6,45	3,68
S 7 17,89	5,37		3,58	4,47	24,15	6,26	6,26	3,58	
S 6					[nicht besetzt]				
S 7					[nicht besetzt]				
S 4	17,00	5,10		3,40	4,25	22,95	5,95	5,95	3,40
S 3	16,02	4,81		3,20	4,01	21,63	5,61	5,61	3,20
S 2	14,01	4,20		2,80	3,50	18,91	4,90	4,90	2,80
S 16Ü	23,75		3,56	4,75	5,94	32,06	8,31	8,31	4,75
S 13Ü	21,90	6,57		4,38	5,48	29,57	7,67	7,67	4,38
S 10	19,07	5,72		3,81	4,77	25,74	6,67	6,67	3,81

*FA = Freizeitausgleich

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

j) Anhang 6 zur Anlage 29 wird wie folgt gefasst:

„Anhang 6 zur Anlage 29 KAVO (Überstundenentgelt)

Das Überstundenentgelt (Fußnote zu § 14b Abs. 1 Satz 1 KAVO) beträgt (in Euro):

Gültig ab 1. März 2018 bis 31. März 2019

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	25,86	26,53	29,46	31,65	31,65	31,65
S 17	23,62	25,39	27,77	29,24	29,24	29,24
S 16	22,97	24,74	26,35	28,32	28,32	28,32
S 15	22,09	23,78	25,25	26,93	26,93	26,93
S 14	21,99	23,57	25,20	26,85	26,85	26,85
S 13	24,86	26,25	28,07	29,53	29,53	29,53
S 12	24,57	26,16	27,90	29,44	29,44	29,44
S 11b	23,77	25,55	26,48	28,82	28,82	28,82
S 11a	23,30	25,06	25,99	28,32	28,32	28,32
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	21,76	23,29	24,69	26,73	26,73	26,73
S 8b	21,76	23,29	24,69	26,73	26,73	26,73
S 8a	21,36	22,74	23,95	25,10	25,10	25,10
S 7	20,82	22,12	23,26	24,40	24,40	24,40
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	19,73	21,11	22,10	22,78	22,78	22,78
S 3	18,50	19,87	20,83	21,70	21,70	21,70
S 2	17,07	17,73	18,21	18,75	18,75	18,75
S 16Ü	-	-	27,31	29,91	29,91	29,91
S 13Ü	25,25	26,64	28,47	29,93	29,93	29,93
S 10	22,23	23,93	24,79	27,32	27,32	27,32

Art. 2 Änderungen zum 1. August 2018

- Die Fußnote zu § 22 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„Siehe § 60x.“
- In § 22a Absatz 3 Satz 2 wird die Angabe „bis 4“ gestrichen.

3. In § 22b Absatz 3 Satz 2 wird jeweils die Angabe „bis 4“ gestrichen.

4. § 25 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage 5 werden die Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.“

b) An Absatz 4 wird folgender neuer Absatz 5 angefügt:

„(5) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.“

c) An den neuen Absatz 5 wird folgender neuer Absatz 6 angefügt:

„(6) Für die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe bei Mitarbeitern im Sozial- und Erziehungsdienst (§ 1 Abs. 5) gilt § 1 Abs. 6 Anlage 29.“

5. § 2 Absatz 1 Satz 1 Anlage 14 KAVO erhält folgende Fassung:

„Die Zuwendung beträgt

in den Kalenderjahren	bis 2018	ab 2019
in den Entgeltgruppen 1 bis 8	89 %	85,47 %
in den Entgeltgruppen 9/9a bis 12	80 %	76 %
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	77,2 %	73,2 %

eines Monatsentgelts.*

*Wegen der in der Regional-KODA am 4. Juli 2018 vereinbarten Festschreibung der Weihnachtzuwendung beträgt abweichend von Absatz 1 Satz 1 der Bemessungssatz für die Weihnachtzuwendung

- a) im Kalenderjahr 2018

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	86,25 %,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12	77,53 % und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	74,81 % sowie

- b) im Kalenderjahr 2019

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	80,35 %,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	71,44 % und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	68,81 %.

Ab dem Kalenderjahr 2020 beträgt der Bemessungssatz

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	79,51 %,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	70,69 % und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	68,09 %.“

6. Die Anlage 20 wird wie folgt geändert:

- a) In der Nr. 11a wird die Fußnote zu dem der Entgeltgruppe 14 zugeordneten Tätigkeitsmerkmal gestrichen.
b) In § 6 des Anhangs zur Anlage 20 wird die Ziffer „7“ durch die Ziffer „4“ ersetzt.

7. Die Anlage 27 wird wie folgt geändert:

- a) In § 4 Absatz 3 werden die Sätze 2 bis 4 durch folgende Sätze 2 bis 6 ersetzt:

„Das Entgelt aus der individuellen Endstufe gilt als Tabellenentgelt im Sinne des § 23 KAVO. Bei einer Höhergruppierung aus einer individuellen Endstufe werden die Mitarbeiter entsprechend § 25 Abs. 4 KAVO der Endstufe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. Beträgt das Tabellenentgelt nach Satz 3 weniger als die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent der Endstufe der höheren Entgeltgruppe, wird der Mitarbeiter in der höheren Entgeltgruppe erneut einer individuellen Endstufe zugeordnet. Das Entgelt der neuen individuellen Endstufe wird dabei festgesetzt auf die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 Prozent des Tabellenentgelts der Endstufe der höheren Entgeltgruppe. Der Betrag der individuellen Endstufe verändert sich um denselben Prozentsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.“

- b) § 5 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

- aa) In Satz 1 und 2 werden jeweils die Worte „Tage vor dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung“ durch das Datum „31. Dezember 2018“ ersetzt.
bb) In Satz 4 Halbsatz 1 wird die Angabe „§ 4 Abs. 3 Satz 4“ durch die Angabe „§ 4 Abs. 3 Satz 6“ ersetzt.

- c) § 6 wird wie folgt geändert:

- aa) In Absatz 2a Satz 1 werden die Worte „Tage vor dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung“ durch das Datum „31. Dezember 2018“ ersetzt.
bb) In Absatz 3 Buchst. b Satz 1 und Buchst. c Satz 1 werden jeweils die Worte „Tage vor dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung“ durch das Datum „31. Dezember 2018“ ersetzt.

- d) § 11 Absatz 6 wird unter Aufrechterhaltung der Absatznummerierung gestrichen.

- e) § 11 Absatz 6 erhält eine Fußnote folgenden Wortlauts: „*S. § 11a.“

- f) An § 11 wird ein § 11a folgenden Wortlauts angefügt:

„§ 11a

**Besitzstandsregelung zu § 11 Abs. 6
in der bis zum 31. Juli 2018 gültigen Fassung**

Mitarbeiter, denen am 31. Juli 2018 die Zulage gemäß § 11 Abs. 6 in der bis zum 31. Juli 2018 gültigen Fassung zusteht, erhalten ab dem 1. August 2018 eine Besitzstandszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14, solange sie ihre am 31. Juli 2018 ausübende Tätigkeit unverändert ausüben oder auf Veranlassung des Dienstgebers eine andere Tätigkeit der Entgeltgruppe 13 ausüben haben.“

8. Die Anlage 29 wird wie folgt geändert:

- a) § 1 wird wie folgt geändert:

- aa) Nach Absatz 5 wird folgender neuer Absatz 6 eingefügt:

„(6) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe des Anhangs 2 zu dieser Anlage werden die Mitarbeiterinnen der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b
- vom 1. August 2018 bis 31. März 2019 weniger als 60,86 Euro,
- vom 1. April 2019 bis 29. Februar 2020 weniger als 62,74 Euro und
- ab 1. März 2020 weniger als 63,41 Euro,

- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18
- vom 1. August 2018 bis 31. März 2019 weniger als 97,40 Euro,
- vom 1. April 2019 bis 29. Februar 2020 weniger als 100,41 Euro und
- ab 1. März 2020 weniger als 101,48 Euro,

so erhält die Mitarbeiterin während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag. Wird die Mitarbeiterin nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, gilt Satz 2 mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die die Mitarbeiterin höhergruppiert wird. Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.“

bb) Der bisherige Absatz 6 wird Absatz 7.

- b) In § 4 Absatz 5 Satz 4 wird die Angabe „§ 25 Absatz 4 Satz 2 KAVO“ durch die Angabe „§ 1 Abs. 6 dieser Anlage“ ersetzt.

Art. 3 Änderungen zum 1. Januar 2019

1. § 1 Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Für die Mitarbeiterinnen im Sozial- und Erziehungsdienst (Eingruppierung gemäß den Tätigkeitsmerkmalen der Ziffer V in Teil B der Anlage 2 – Entgeltordnung) gilt diese Ordnung mit den Sonderregelungen der Anlage 29.“

2. In § 14b Abs. 1 Satz 2 Buchst. a wird die Angabe „Entgeltgruppen 1 bis 9“ durch die Angabe „Entgeltgruppen 1 bis 9b“ und die Angabe „Entgeltgruppen 10 bis 15“ durch die Angabe „Entgeltgruppen 9c bis 15“ ersetzt.

3. § 20 wird wie folgt gefasst:

„§ 20 Eingruppierung*“

(1) Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2. Die Eingruppierung des Mitarbeiters im pastoralen Dienst (§ 1 Abs. 4) richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Nr. 12 Anlage 20. Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

(2) Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte ausübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge** anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgelegt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. Werden in einem Tätig-

keitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte ausübende Tätigkeit, für jede Anforderung. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

* Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

** Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Mitarbeiters, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschrittsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Antrags, Fertigung einer Bauzeichnung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit; weitere Beispiele in Satz 1 der Protokollerklärung zu § 12 Abs. 2 TVöD-VKA). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.“

4. § 21 wird wie folgt gefasst:

„§ 21 Eingruppierung in besonderen Fällen*“

(1) Ist dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 20 Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 20 Abs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat der Mitarbeiter die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 22 Abs. 1 sinngemäß.

(2) Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

(3) Wird dem Mitarbeiter vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 22 Abs. 1 sinngemäß.

* Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.“

5. § 22 Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:

- a) Die Angabe „Entgeltgruppen 9 bis 14“ wird durch die Angabe „Entgeltgruppen 9a bis 14“ ersetzt.
- b) Die Angabe „§ 25 Abs. 4 Satz 1 und 2“ wird durch die Angabe „§ 25 Abs. 4 Satz 1 bis 3“ ersetzt.

6. § 23 wird wie folgt gefasst:

„§ 23 Tabellenentgelt“

(1) Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe,

in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

(2) Es gelten die Entgelttabellen der Anlagen 5 und des Anhangs 1 der Anlage 29.“

7. § 24a wird wie folgt gefasst:

„§ 24a Besondere Stufenregelungen bei der Anlage 5 für vorhandene und neu eingestellte Mitarbeiter

(1) Abweichend von § 24 Abs. 1 Satz 1 ist Endstufe

a) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 2 (Entgeltordnung),

b) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend Teil B Abschnitt II Ziffer 6 (Hauswirtschaftsdienst) in den Fallgruppen 1 und 2,

c) in der Entgeltgruppe 9a die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 2 (Entgeltordnung).

(2) Abweichend von § 24 Abs. 3 Satz 1 wird in der Entgeltgruppe 9a entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 2 (Entgeltordnung) die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht. Die Stufe 2 der Entgeltgruppe 9a entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 2 (Entgeltordnung) hat den Betrag der Stufe 2 der Entgeltgruppe 9b.“

8. § 25 Absatz 4 wird wie folgt geändert:

a) An Satz 2 wird ein neuer Satz 3 folgenden Wortlauts angefügt:

„Bei Höhergruppierungen aus einer der Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9a in die Entgeltgruppe 9b wird abweichend von Satz 2 die in der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe 9a zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 9b angerechnet.“

b) Der bisherige Satz 3 wird zum neuen Satz 4.

c) Der bisherige Satz 4 wird zum neuen Satz 5.

d) Im neuen Satz 5 wird die Zahl „3“ durch die Zahl „4“ ersetzt.

9. Die §§ 60b und 60q werden unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen.

10. § 60v wird wie folgt gefasst:

**„60v
Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen
zu den Änderungen dieser Ordnung
zum 1. Oktober 2005 und zum 1. Januar 2019**

Die im Rahmen der KAVO-Reform zum 1. Oktober 2005 beschlossenen Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen ergeben sich aus den Anlagen 6 und 27. Die Überleitungs- und Besitzstandsbestimmungen zu den Änderungen dieser Ordnung zum 1. Januar 2019 ergeben sich aus der Anlage 27.“

11. § 60y wird wie folgt geändert:

a) Nach der Angabe „Fallgruppenkennziffer 2.2“ werden die Worte „in der bis zum 31. Dezember 2018 gültigen Fassung“ eingefügt.

b) Nach der Angabe „Anlage 27“ werden die Worte „in der bis zum 31. Dezember 2018 gültigen Fassung“ eingefügt.

12. Die Anlage 1 wird unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen. Es wird folgender Hinweis angefügt: „Aufgehoben seit dem 1. Januar 2019. Siehe § 60v Satz 2 KAVO.“.

13. Die Anlage 2 wird wie folgt gefasst:

„Anlage 2 Entgeltordnung

**Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen
(Vorbemerkungen)**

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

Für Mitarbeiter, deren Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Teil A Abschnitt I) weder in der Entgeltgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Entgeltgruppe.

Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 für Mitarbeiter im Büro-, Buchhaltungs-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) gelten, sofern die ausübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen hat.*

* Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 für Mitarbeiter im Büro-, Buchhaltungs-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) besitzen eine Auffangfunktion. Die Protokollerklärung zu Nr. 1 Satz 2 der Vorbemerkung Nr. 1 der Anlage 1 TVöD-VKA gilt entsprechend.

Für Mitarbeiter mit handwerklichen Tätigkeiten, deren Tätigkeit nicht in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten (Teil A Abschnitt I Ziffer 2); die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhaltungs-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) gelten nicht.

Für Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 (Teil A Abschnitt I Ziffer 4), es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist.

Wird ein Arbeitsvorgang von einem speziellen Tätigkeitsmerkmal erfasst, findet dieses auch dann Anwendung, wenn der Mitarbeiter außerhalb des Geltungsbereichs des Besonderen Teils dieser Entgeltordnung beschäftigt ist, zu dem bzw. denen dieses Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

Sind unter Berücksichtigung der Sätze 1 bis 5 für Mitarbeiter keine Tätigkeitsmerkmale vorhanden, so ist diese Lücke durch Eingruppierung in entsprechender Anwendung der in Teil A und Teil B enthaltenen Tätigkeitsmerkmale zu schließen.

2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, sind Mitarbei-

ter, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen,

- wenn nicht auch „sonstige Mitarbeiter“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder
- wenn auch „sonstige Mitarbeiter“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese Mitarbeiter jedoch nicht die Voraussetzungen des „sonstigen Mitarbeiters“ erfüllen,

bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. Satz 1 gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. Satz 1 gilt nicht, wenn die Entgeltordnung für diesen Fall ein Tätigkeitsmerkmal (z.B. „in der Tätigkeit von ...“) enthält.

3. Wissenschaftliche Hochschulbildung

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium

- a) an einer Universität, Technischen Hochschule, Pädagogischen Hochschule, Kunsthochschule oder einer anderen nach Landesrecht anerkannten Hochschule (außer Fachhochschulen) mit einer ersten Staatsprüfung, mit einer Magisterprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist oder
- b) mit einer Masterprüfung beendet worden ist.

Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

4. Hochschulbildung

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

schlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. Nr. 3 Satz 6 gilt entsprechend.

5. Anerkannte Ausbildungsberufe

Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind.

In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten dieser Anlage.

6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

(1) Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

(2) Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

7. Ausbildungs- und Prüfungspflicht

(1) Mitarbeiter im Büro-, Buchhaltungs-, sonstigen Innendienst und im Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) sowie im Kassen- und Rechnungswesen (Teil B Abschnitt II Ziffer 3), die nicht die Anforderungen der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 bzw. der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 erfüllen, sind nur dann in den in Absatz 2 genannten Entgeltgruppen eingruppiert, wenn sie die der jeweiligen Entgeltgruppe entsprechende Tätigkeit ausüben haben und nach Maßgabe des Absatzes 2 mit Erfolg an einem Lehrgang mit abschließender Prüfung teilgenommen haben.

(2) Für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 5 bis 9a ist eine Erste Prüfung abzulegen. Für die Eingruppierung in eine der Entgeltgruppen 9b bis 12 ist eine Zweite Prüfung abzulegen. Satz 1 und 2 gelten nur für auf der Fallgruppe 2 der Entgeltgruppen 5 bzw. 9b aufbauende Eingruppierungen.

(3) *Hat ein Mitarbeiter die für seine Eingruppierung nach den Absätzen 1 und 2 vorgeschriebene Prüfung nicht abgelegt, ist ihm alsbald die Möglichkeit zu geben, Ausbildung und Prüfung nachzuholen. Besteht

hierzu aus Gründen, die der Mitarbeiter nicht zu vertreten hat, keine Möglichkeit oder befindet sich der Mitarbeiter in der Ausbildung, erhält er mit Wirkung vom Ersten des vierten Monats nach Beginn der maßgebenden Beschäftigung eine persönliche Zulage. Die Zulage wird in Höhe des Unterschiedes zwischen dem Entgelt, das er jeweils erhalten würde, wenn er zu diesem Zeitpunkt in der seiner Tätigkeit entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem jeweiligen Entgelt seiner bisherigen Entgeltgruppe gewährt. Sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die von der Entgeltgruppe abhängen, richten sich während der Zeit, für die die Zulage zu zahlen ist, nach der Tätigkeit des Mitarbeiters entsprechenden Entgeltgruppe.

*Der Dienstgeber darf die Entsendung des Mitarbeiters zu einem Lehrgang nicht von Vorbildungsvoraussetzungen abhängig machen. Macht die Schule oder das Institut die Zulassung zum Lehrgang von solchen Voraussetzungen abhängig, hat der Mitarbeiter dies nicht zu vertreten.

(4) Die Zulage entfällt vom Ersten des folgenden Monats an, wenn der Mitarbeiter entweder

- a) die Prüfung auch im Wiederholungsfalle nicht bestanden hat oder
- b) nicht an der seiner Tätigkeit entsprechenden Ausbildung und Prüfung teilnimmt, nachdem ihm die Möglichkeit hierzu geboten worden ist.

Sie entfällt ferner, wenn der Mitarbeiter nach bestandener Prüfung in der seiner Tätigkeit entsprechenden Entgeltgruppe eingruppiert ist. In diesem Falle erhält der Mitarbeiter das Entgelt, das er erhalten hätte, wenn er in dem in Absatz 3 Satz 2 genannten Zeitpunkt in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre.

(5) Von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht sind Mitarbeiter befreit

- a) mit einer mindestens zwanzigjährigen Berufserfahrung bei einem Arbeitgeber, der vom Geltungsbereich der KAVO oder einer vergleichbaren kirchlichen Arbeitsvertragsordnung, des TVöD oder eines vergleichbaren Tarifvertrags erfasst wird, oder bei einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber,
- b) deren Arbeitsvertrag befristet oder mit einer auflösenden Bedingung versehen ist,*
- c) die in einem Spezialgebiet besonders herausragende Fachkenntnisse aufweisen und in diesem Spezialgebiet beschäftigt werden.

* Wird der Arbeitsvertrag in ein Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Zeit umgewandelt, gelten die Bestimmungen dieser Vorbemerkung.

(6) Von der Verpflichtung zur Ausbildung und Prüfung kann insoweit abgesehen werden, als der Mitarbeiter eine oder mehrere Prüfungen abgelegt hat, die den Prüfungen nach Absatz 2 gleichwertig sind oder vom Dienstgeber als entsprechende Befähigungsnachweise oder gleichwertig anerkannt sind.

8. Unterstellungsverhältnisse

Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten Mitarbeiter abhängig ist, rechnen hierzu auch Mitarbeiter mit vergleichbarer Vergütung, für die die KAVO nicht gilt.

Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffen-

den Bereich beschäftigten Personen zählen teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

9. Ständige Vertreterinnen und Vertreter

Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

Teil A Allgemeiner Teil

I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 1

Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel

- Essens- und Getränkeausgabe
- Garderobendienst
- Spülen, Gemüseputzen und sonstigen Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich
- Reinigungsdienste in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks
- Servierdienste
- Hausarbeitsdienste
- Haushilfe
- Botendienste (ohne Aufsichtsfunktion)
- gärtnerischen, handwerklichen und sonstigen Hilfstätigkeiten.

Mitarbeiter, die nicht ausschließlich aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden.

2. Entgeltgruppen 2 bis 7 (handwerkliche Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 2

Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten.¹⁾

Entgeltgruppe 3

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

Entgeltgruppe 4

1. Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten.²⁾

Entgeltgruppe 5

Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.³⁾

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.⁴⁾

3. Entgeltgruppen 2-12 (Büro-, Buchhaltungs-, sonstiger Innen- und Außendienst)

Vorbemerkung

Buchhaltungsdienst bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Mitarbeitern, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.

Entgeltgruppe 2

Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten.¹⁾

Entgeltgruppe 3

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

Entgeltgruppe 4

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.⁵⁾
2. Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten.²⁾

Entgeltgruppe 5

1. Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.
2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.⁵⁾

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert⁶⁾ sowie

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert.⁷⁾

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert.⁷⁾

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbständige Leistungen erfordert.⁷⁾

Entgeltgruppe 9b

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leitungen erfordert.^{7),8)}

Entgeltgruppe 9c

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 11

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

4. Entgeltgruppen 13 bis 15

Entgeltgruppe 13

Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 14

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
 - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
 - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13, denen mindestens drei Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.⁹⁾

Entgeltgruppe 15

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13, deren Tätigkeit sich
 - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie
 - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13, denen mindestens fünf Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.⁹⁾

II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

1. Bezügerechner

Entgeltgruppe 5

Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Entgelten, einschließlich der Krankenbezüge oder Urlaubsentgelte deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.^{5), 10)}

Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen sind.¹⁰⁾
2. Mitarbeiter, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte

im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen.¹⁰⁾

Entgeltgruppe 7

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen sind und der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.¹⁰⁾
2. Mitarbeiter, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.¹⁰⁾

Entgeltgruppe 9a

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig auszuführen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.^{10), 11)}
2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen festzustellen, die erforderlichen Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vorzunehmen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.^{10), 12)}
3. Mitarbeiter, denen mindestens drei Mitarbeiter mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiter, denen mindestens vier Mitarbeiter mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 9a Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

2. Mitarbeiter in der Informations- und Kommunikationstechnik

Vorbemerkungen

Nach dem Abschnitt II Ziffer 2 sind Mitarbeiter eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikations-

technik in lokalen IKT-Netzen und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. Dabei werden Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung. Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale. Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale auch für die Beschäftigten in der Produktionssteuerung und im IKT-Servicemanagement. Nicht unter den Abschnitt II Ziffer 2 fallen Mitarbeiter, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Mitarbeiter, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informationstechnischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zuarbeiten lassen.

Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiter mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Fachinformatikerinnen und -informatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatikerinnen und -informatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektronikerinnen und -elektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.^{5), 6)}

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.¹³⁾

Entgeltgruppe 10

1. Mitarbeiter mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z.B. In der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit einen Gestaltungsspielraum erfordert, der über den Gestaltungsspielraum in Entgeltgruppe 8 hinausgeht.

Entgeltgruppe 11

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.¹⁴⁾

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.¹⁴⁾

Entgeltgruppe 12

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
3. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
 - a) zwei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 oder
 - b) drei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10
 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 13

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
 - a) zwei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12 oder
 - b) drei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11
 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

3. Ingenieure

Vorbemerkungen

Ingenieure sind Mitarbeiter, die

- a) einen erfolgreichen Abschluss eines technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengangs im Sinne der Nr. 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) einschließlich der Fachrichtungen Gartenbau, Landschaftsplanung/-architektur oder Landschaftsgestaltung oder der Fachrichtung Forstwirtschaft nachweisen und
- b) die Berufsbezeichnung „Ingenieur“ führen.

Entgeltgruppe 10

Ingenieure mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.¹⁵⁾

Entgeltgruppe 11

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.¹⁶⁾

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.¹⁶⁾

Entgeltgruppe 12

- 1) Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
- 2) Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.

4. Meister

Vorbemerkung

Meister sind Mitarbeiter, die eine Meisterprüfung auf Grundlage der Handwerksordnung oder des Berufsbildungsgesetzes aufbauend auf einer einschlägigen mindestens dreijährigen Ausbildung bestanden haben. Die Voraussetzung der Meisterprüfung ist auch erfüllt, wenn diese auf einer früheren Ausbildung mit einer kürzeren Ausbildungsdauer aufbaut.

Entgeltgruppe 8

Meister mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9a

- 1) Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, die große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind, oder die an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind.
- 2) Gärtnermeister der Entgeltgruppe 8, die besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtner mit abgeschlossener Berufsausbildung beschäftigt werden, oder deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8 heraushebt, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit auszuüben ist.^{17),18)}

Entgeltgruppe 9b

- 1) Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1 heraushebt.
- 2) Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2 heraushebt.

Entgeltgruppe 9c

Meister mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit als Leiter von großen und vielschichtig strukturierten Instandsetzungsbereichen oder mit vergleichbarer Tä-

tigkeit, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten ist.¹⁹⁾

5. Techniker

Vorbemerkung

Staatlich geprüfte Techniker sind Mitarbeiter, die nach dem Berufsordnungsrecht diese Berufsbezeichnung führen.

Entgeltgruppe 8

Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, die selbstständig tätig sind.²⁰⁾

Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a, die schwierige Aufgaben erfüllen.²¹⁾

Teil B Besonderer Teil

Übersicht

I. Pastoraler Dienst

II. Besondere Tätigkeiten im Verwaltungsdienst

1. Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro
2. Leiter von Registraturen
3. Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen
4. Baustellenaufseher
5. Zeichner
6. Hauswirtschaftsdienst
7. Hausmeister

III. Liturgischer Dienst

1. Küster / Kombinierte Tätigkeiten
2. Kirchenmusiker

IV. Bildungs- und Beratungsdienst

1. Mitarbeiter in der Weiterbildung / Jugendbildung
2. Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten
3. Mitarbeiter in der Eheberatung

V. Sozial- und Erziehungsdienst

VI. Gesundheitsberufe

1. Logopädinnen
2. Motopädinnen

I. Pastoraler Dienst

Siehe Anlage 20 KAVO.

II. Besondere Tätigkeiten im Verwaltungsdienst

1. Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro

Entgeltgruppe 2

Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, die Aufgaben im büro-technischen Dienst wahrnehmen und/oder Besucher und Anrufer betreuen.^{22), 23)}

Entgeltgruppe 3

Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, deren Tätigkeit sich aus der EG 2 dadurch heraushebt, dass sie zusätzlich

Aufgaben im Schreibdienst wahrnehmen.²⁴⁾

Entgeltgruppe 5

Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, deren Tätigkeit sich aus der EG 3 dadurch heraushebt, dass sie zusätzlich pfarrliche Aufgaben selbständig wahrnehmen.²⁵⁾

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, deren Tätigkeit sich aus der EG 5 dadurch heraushebt, dass sie zusätzlich schwierige pfarrliche Aufgaben selbständig wahrnehmen.²⁶⁾

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiterinnen im Pfarrbüro, deren Tätigkeit sich aus der EG 6 dadurch heraushebt, dass ihnen zusätzlich leitende und koordinierende Tätigkeiten in einem oder mehreren Pfarrbüros mit insgesamt mindestens fünf unterstellten Mitarbeiterinnen oder mit unterstellten Mitarbeiterinnen mit einem Beschäftigungsumfang von insgesamt mehr als zwei Vollzeitkräften übertragen wurden.

2. Leiter von Registraturen

Vorbemerkung

Diese Merkmale gelten für die Leiter von Registraturen. Für Mitarbeiter im Registratur- und Archivwesen, deren Tätigkeit nicht von diesen Merkmalen erfasst wird, finden die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

Entgeltgruppe 5

Leiter von Registraturen.

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens zwei Mitarbeiter, davon mindestens einer mindestens der Entgeltgruppe 5, ständig unterstellt sind.²⁷⁾

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens fünf Mitarbeiter ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 8

1. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens drei Mitarbeiter, davon mindestens einer mindestens der Entgeltgruppe 6, ständig unterstellt sind.²⁸⁾
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens vier Mitarbeiter, davon mindestens drei mindestens der Entgeltgruppe 5, ständig unterstellt sind.
3. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens acht Mitarbeiter ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9a

1. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens fünf Mitarbeiter, davon mindestens zwei mindestens der Entgeltgruppe 6, ständig unterstellt sind.²⁸⁾
2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch die besondere Bedeutung der Registratur aus der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1 heraushebt.²⁸⁾

3. Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen

Vorbemerkung

Diese Tätigkeitsmerkmale gelten nur für Mitarbeiter in Kassen, in denen die Buchführung gemäß der kameralistischen Methode erfolgt. Für Mitarbeiter, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind, gelten die Tätigkeitsmerkmale in Teil A I Nr. 3.

Entgeltgruppe 5

1. Mitarbeiter in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.^{29),31)}
2. Kassierer in kleineren Kassen.³⁰⁾
3. Zahlstellenverwalter größerer Zahlstellen.
4. Verwalter von Einmannkassen.

Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiter in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen mindestens zu einem Viertel schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.^{29),31),32)}
2. Kassierer in Kassen, soweit nicht anderweitig eingruppiert.³⁰⁾
3. Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen.
4. Leiter von Kassen mit mindestens einem Kassenbeschäftigten.

Entgeltgruppe 8

1. Mitarbeiter in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten, wenn ihnen schwierige buchhalterische Tätigkeiten übertragen sind.^{29),31),32)}
2. Mitarbeiter in Kassen, denen mindestens drei Mitarbeiter mit buchhalterischen Tätigkeiten ständig unterstellt sind.³¹⁾
3. Kassierer in Kassen an Arbeitsplätzen mit ständig überdurchschnittlich hohen Postenzahlen.³⁰⁾
4. Verwalter von Zahlstellen, in denen ständig nach Art und Umfang besonders schwierige Zahlungsgeschäfte anfallen, wenn ihnen mindestens drei Mitarbeiter ständig unterstellt sind.
5. Leiter von Kassen mit mindestens drei Kassenbeschäftigten.

Entgeltgruppe 9a

1. Mitarbeiter in Kassen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten und für mindestens fünf Sachbuchhaltungen die Kassenrechnung erstellen und die Haushaltsrechnung vorbereiten.²⁹⁾
2. Mitarbeiter in Buchhaltungen, denen mindestens drei Mitarbeiter mit buchhalterischen Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 ständig unterstellt sind.
3. Kassierer in Kassen, die das Ergebnis mehrerer Kassierer zusammenfassen.
4. Kassierer in Kassen mit schwierigem Zahlungsverkehr und ständig außergewöhnlich hohen Barumsätzen.
5. Leiter von Kassen mit mindestens fünf Kassenmitarbeitern.
6. Leiter von Kassen, die zugleich Leiter der Vollstreckungsstelle sind, soweit nicht in Entgeltgruppe 9b oder 10 eingruppiert.
7. Ständige Vertreter von Leitern von Kassen mit mindestens zwölf Kassenmitarbeitern.

Entgeltgruppe 9b

1. Leiter von Kassen mit mindestens zwölf Kassenmitarbeitern.
2. Leiter von Kassen mit mindestens sechs Kassenmitarbeitern, wenn sie zugleich Leiter der Vollstreckungsstelle sind.
3. Ständige Vertreter von Leitern von Kassen mit mindestens 30 Kassenmitarbeitern.

Entgeltgruppe 10

1. Leiter von Kassen mit mindestens 30 Kassenmitarbeitern.
2. Leiter von Kassen mit mindestens 15 Kassenmitarbeitern, wenn sie zugleich Leiter der Vollstreckungsstelle sind.

4. Baustellenaufseher

Entgeltgruppe 5

Mitarbeiter, die die vorgeschriebene Ausführung von Bauarbeiten und das Baumaterial nach Menge und Güte kontrollieren (Baustellenaufseher, Bauaufseher).

Entgeltgruppe 6

Baustellenaufseher (Bauaufseher), deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass schwierigere Kontrollarbeiten zu verrichten sind.³³⁾

5. Zeichner

Entgeltgruppe 5

Zeichner mit Abschlussprüfung z.B. als Bauzeichner und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit besondere Leistungen erfordert.³⁴⁾

6. Hauswirtschaftsdienst

Entgeltgruppe 2

1. Mitarbeiterinnen, die Teile einer Mahlzeit eigenverantwortlich zubereiten.
2. Mitarbeiterinnen, die außer den Reinigungsdiensten eigenverantwortlich Tätigkeiten für Teilbereiche des Hauspflegedienstes ausüben.
3. Mitarbeiterinnen mit Tätigkeiten im Servicebereich und Weisungsbefugnis gegenüber nachgeordneten Mitarbeiterinnen mit einer Berufsausbildung zur staatlich geprüften Hauswirtschafterin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
4. Mitarbeiterinnen mit Tätigkeiten in Teilbereichen des Hauspflegedienstes und Weisungsbefugnis gegenüber nachgeordneten Mitarbeiterinnen (z.B. Vorarbeiterinnen im Reinigungsbereich, Schichtleitung im Etagendienst oder der Wäscheversorgung und -pflege) mit einer Berufsausbildung zur staatlich geprüften Hauswirtschafterin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 3

1. Mitarbeiterinnen mit verantwortlicher Tätigkeit in der Zubereitung von Mahlzeiten mit einer Ausbildung als Köchin oder Wirtschafterin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Mitarbeiterinnen mit verantwortlicher Tätigkeit im Hauspflegedienst unter Leitung einer Hauswirtschaftsleiterin mit einer Ausbildung als Hauswirtschafterin oder Wirtschafterin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 5

1. Mitarbeiterinnen als Vertreterin der Küchenleitung bei regelmäßiger Abwesenheit (Schichtdienst) der Küchenleitung mit einer Ausbildung als Köchin oder Wirtschaftlerin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Mitarbeiterinnen in der Leitung des Hauspflegedienstes mit der Ausbildung als Wirtschaftlerin sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiterinnen in der Küchenleitung mit der Ausbildung als Köchin, Ökotrophologin oder Wirtschaftsmeisterin.

Entgeltgruppe 8

1. Mitarbeiterinnen in der Küchenleitung mit Budgetverantwortung im Rahmen der vorgegebenen Mittel.
2. Mitarbeiterinnen als Leiterin der Hauswirtschaft, denen die Leitung und die Budgetverantwortung für die Bereiche Küche, Service und Hauspflege verantwortlich zugeordnet sind.

Entgeltgruppe 9b

1. Mitarbeiterinnen in der Küchenleitung in Einrichtungen ohne Hauswirtschaftsleitung, deren Tätigkeit sich durch besondere Anforderungen aus der EG 8 – Fallgruppe 1 – heraushebt, z. B. aufgrund der Größe der Einrichtung.
2. Mitarbeiterinnen als Leiterin der Hauswirtschaft, deren Tätigkeit sich durch besondere Anforderungen aus der EG 8 – Fallgruppe 2 – heraushebt, z. B. aufgrund der Größe der Einrichtung.

7. Hausmeister

Entgeltgruppe 3

Hausmeister mit entsprechenden handwerklichen Fähigkeiten, jedoch ohne abgeschlossene entsprechende handwerkliche Berufs- oder Fachausbildung.

Entgeltgruppe 4

Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener einschlägiger Ausbildung mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren.³⁵⁾

Entgeltgruppe 5

Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener einschlägiger Ausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren.³⁵⁾

Entgeltgruppe 6

Hausmeister der Entgeltgruppe 5 mit besonders schwierigem oder besonders vielseitigem Aufgabenbereich.

III. Liturgischer Dienst

1. Küster / Kombinierte Tätigkeiten

Entgeltgruppe 3

1. Küster mit Küsterprüfung.³⁶⁾
2. Küster/Hausmeister mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster.³⁶⁾
3. Küster/Kirchenmusiker mit Küsterprüfung und kirchenmusikalischem Eignungsnachweis.³⁶⁾³⁸⁾³⁹⁾
4. Küster/Pfarramtshelfer mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster.³⁶⁾

Entgeltgruppe 5

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 3 – Fallgruppen 1, 2 oder 4 – mit abgeschlossener Berufs- oder Fachausbildung.³⁶⁾
2. Küster/Kirchenmusiker mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster.³⁶⁾³⁸⁾⁴⁰⁾
3. Küster mit Küsterprüfung ohne abgeschlossene Berufs- oder Fachausbildung mit Tätigkeiten gemäß EG 6 - Fallgruppen 1, 2 oder 3.

Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiter, die sich aus der EG 5 – Fallgruppe 1 – dadurch herausheben, dass sie besondere liturgische Aufgaben wahrnehmen.³⁶⁾³⁷⁾
2. Mitarbeiter, die sich aus der EG 5 – Fallgruppen 1 oder 2 – dadurch herausheben, dass ihnen die ständige Verantwortung für mindestens drei zu betreuende Gottesdienststandorte übertragen ist, an denen regelmäßig Gottesdienste stattfinden.³⁶⁾
3. Mitarbeiter, die sich aus der EG 5 – Fallgruppen 1 oder 2 – dadurch herausheben, dass ihnen die Anleitung und/oder Einsatzplanung für eine Gruppe aus mindestens
 - fünf ehrenamtlichen und/oder angestellten Küstern oder
 - drei angestellten Küstern mit zusammen mindestens 75 % Beschäftigungsumfang eines Vollzeitbeschäftigten übertragen ist.³⁶⁾
4. Küster/Kirchenmusiker mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster.³⁶⁾³⁸⁾⁴¹⁾

Entgeltgruppe 7

1. Mitarbeiter, die sich aus der EG 5 – Fallgruppen 1 oder 2 – dadurch herausheben, dass ihnen die ständige Verantwortung für mindestens fünf zu betreuende Gottesdienststandorte übertragen ist, an denen regelmäßig Gottesdienste stattfinden.³⁶⁾
2. Mitarbeiter, die sich aus der EG 5 – Fallgruppen 3.1.1 oder 3.1.2 – dadurch herausheben, dass ihnen die Anleitung und/oder Einsatzplanung für eine Gruppe aus mindestens
 - acht ehrenamtlichen und/oder angestellten Küstern oder
 - fünf angestellten Küstern mit zusammen mindestens 125 % Beschäftigungsumfang eines Vollzeitbeschäftigten übertragen ist.³⁶⁾

Entgeltgruppe 8

Küster/Kirchenmusiker mit Küsterprüfung bei überwiegender Tätigkeit als Küster.³⁶⁾³⁸⁾⁴²⁾

2. Kirchenmusiker

Entgeltgruppe 3

Kirchenmusiker mit einfachen kirchenmusikalischen Diensten.³⁸⁾³⁹⁾

Entgeltgruppe 5

Kirchenmusiker mit gehobenen kirchenmusikalischen Diensten.³⁸⁾⁴⁰⁾

Entgeltgruppe 9b

Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten.³⁸⁾⁴¹⁾

Entgeltgruppe 10

Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten sowie Koordinations- oder Ausbildungsaufgaben innerhalb eines Bereichs.³⁸⁾⁴¹⁾⁴³⁾⁴⁴⁾⁴⁵⁾

Entgeltgruppe 11

Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten sowie Koordinations- und Ausbildungsaufgaben innerhalb eines Bereichs.³⁸⁾⁴¹⁾⁴³⁾⁴⁴⁾⁴⁵⁾

Entgeltgruppe 13

1. Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten sowie Koordinations- und Ausbildungsaufgaben, deren Bedeutung über den Bereich hinausgeht.³⁸⁾⁴²⁾⁴³⁾⁴⁴⁾⁴⁵⁾
2. Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten an bistumsweit herausgehobenen Kirchen.³⁸⁾⁴²⁾

Entgeltgruppe 14

Kirchenmusiker mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten und ergänzenden Diözesanaufgaben (Regional-Kantoren).³⁸⁾⁴²⁾

VI. Bildungs- und Beratungsdienst

1. Mitarbeiter in der Weiterbildung / Jugendbildung

Entgeltgruppe 5

Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachausbildung.

Entgeltgruppe 6

Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung/Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachschulausbildung, einer Meisterprüfung oder einer dieser vergleichbaren abgeschlossenen Fachausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 8

1. Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung, die sich aus der EG 6 dadurch herausheben, dass ihnen die Programmgestaltung in einem Fachbereich übertragen ist sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung/Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten⁴⁶⁾.

Entgeltgruppe 9b

Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung/Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 10

1. Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung/Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.⁴⁷⁾
2. Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die auf-

grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 11

1. Pädagogische Mitarbeiter in einer Einrichtung der Weiterbildung/Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Aufgabenbereich sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 10 – Fallgruppe 1 – heraushebt.⁴⁸⁾
2. Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung/Jugendbildung mit Internatsbetrieb mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
3. Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung, deren Tätigkeit sich wegen der Größe der Einrichtung oder wegen besonderer pädagogischer Anforderungen deutlich aus der EG 10 - Fallgruppe 2 - heraushebt.

Entgeltgruppe 12

1. Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung, deren Tätigkeit sich wegen besonderer inhaltlicher Anforderungen der Einrichtung erheblich aus der EG 11 – Fallgruppen 2 oder 3 – heraushebt.
2. Pädagogische Mitarbeiter in der Weiterbildung/Jugendbildung mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachhochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der EG 11- Fallgruppe 1 – heraushebt.⁴⁹⁾
3. Leiter einer Einrichtung der Jugendbildung mit Internatsbetrieb, deren Tätigkeit sich wegen besonderer inhaltlicher Anforderungen der Einrichtung erheblich aus der EG 11 – Fallgruppe 2 – heraushebt.

Entgeltgruppe 13

1. Mitarbeiter in der Weiterbildung/Jugendbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.⁵⁰⁾
2. Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.⁵⁰⁾

Entgeltgruppe 14

1. Mitarbeiter in der Weiterbildung der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
 - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
 - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben
 aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Leiter einer größeren Einrichtung der Weiterbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, z. B.
 - einer Einrichtung mit Internatsbetrieb
 - einer Einrichtung mit weiteren hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeitern in der Weiterbildung mit einem Gesamtbeschäftigungsumfang von mindestens zwei vollbeschäftigten Mitarbeitern.⁵⁰⁾
3. Mitarbeiter in der Jugendbildung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel aus der EG 12 – Fallgruppe 2 – oder EG 13 – Fallgruppe 2 – durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben heraushebt.⁵¹⁾
4. Leiter einer Einrichtung der Jugendbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 15

Leiter einer Einrichtung der Weiterbildung, deren Tätigkeit sich aus der EG 14 – Fallgruppe 2 – durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung heraushebt.⁵²⁾

2. Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten

Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

3. Mitarbeiter in der Eheberatung

Entgeltgruppe 9b

Eheberater, die kein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Vergütungsgruppe erfüllen.⁵³⁾

Entgeltgruppe 10

1. Eheberater mit abgeschlossener Fachhochschulbildung im Bereich Sozialwesen oder Religionspädagogik oder einer dieser gleichwertigen Ausbildung.⁵³⁾
2. Eheberater, die kein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Vergütungsgruppe erfüllen.⁵⁴⁾

Entgeltgruppe 11

1. Eheberater mit abgeschlossener Fachhochschulbildung im Bereich Sozialwesen oder Religionspädagogik oder einer gleichwertigen Ausbildung als Leiter einer Eheberatungsstelle.⁵³⁾
2. Eheberater mit abgeschlossener Fachhochschulbildung im Bereich Sozialwesen oder Religionspädagogik oder einer dieser gleichwertigen Ausbildung.⁵⁴⁾

Entgeltgruppe 12

1. Eheberater als Leiter einer Eheberatungsstelle, denen Eheberater mit einem Gesamtbeschäftigungsumfang von mindestens 3 vollbeschäftigten Mitarbeitern ständig unterstellt sind.⁵³⁾
2. Eheberater als Leiter einer Eheberatungsstelle, denen Eheberater mit einem Gesamtbeschäftigungsumfang von mindestens 3 vollbeschäftigten Mitarbeitern ständig unterstellt sind.^{54), 55)}
3. Eheberater mit abgeschlossener Fachhochschulbildung im Bereich Sozialwesen oder Religionspä-

dagogik oder einer gleichwertigen Ausbildung als Leiter einer Eheberatungsstelle.⁵⁴⁾

Entgeltgruppe 13

1. Eheberater mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und Befähigung für den höheren Dienst und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.⁵⁰⁾⁵³⁾⁵⁶⁾
2. Eheberater mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit.⁵³⁾⁵⁶⁾

Entgeltgruppe 14

Eheberater mit entsprechender abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung als Leiter einer Eheberatungsstelle.⁵³⁾⁵⁶⁾

V. Sozial- und Erziehungsdienst

Vorbemerkung

Diese Tätigkeitsmerkmale gelten für Mitarbeiterinnen, die Tätigkeiten im Erziehungsdienst, im handwerklichen Erziehungsdienst oder im Sozialdienst ausüben haben. Der Sozialdienst umfasst insbesondere die Mitarbeiterinnen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Diese Tätigkeitsmerkmale gelten nicht für Mitarbeiterinnen in der Weiterbildung / Jugendbildung (Teil B Abschnitt IV Ziffer 1) oder Eheberatung (Teil B Abschnitt IV Ziffer 3). Ziffer 1 Satz 1 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) bleibt unberührt.

Entgeltgruppe S 2

Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung.⁵⁷⁾

Entgeltgruppe S 3

Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.⁵⁷⁾

Entgeltgruppe S 4

1. Kinderpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.⁵⁷⁾⁵⁸⁾
2. Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen oder Heilerzieherinnen mit staatlicher Anerkennung.⁵⁷⁾⁵⁹⁾
3. Mitarbeiterinnen im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.⁵⁷⁾

Entgeltgruppe S 5

(nicht besetzt)

Entgeltgruppe S 6

(nicht besetzt)

Entgeltgruppe S 7

Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin in Ausbildungs- oder Berufsförderungsworkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.⁵⁷⁾

Entgeltgruppe S 8a

Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.⁵⁷⁾⁵⁹⁾⁶¹⁾

Entgeltgruppe S 8b

1. Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.⁵⁷⁾⁵⁹⁾⁶¹⁾⁶²⁾
2. Handwerksmeisterinnen, Industriemeisterinnen oder Gärtnermeisterinnen als Gruppenleiterin in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.⁵⁷⁾
3. Leiterinnen einer Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Fachschulbildung. Die Mitarbeiterin erhält eine monatliche Zulage in Höhe von 131,71*, wenn ihr mindestens eine Mitarbeiterin im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 v. H. einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.
4. Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung.⁵⁷⁾

*Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen festgelegten Vomhundertsatz. Die Zulage erhöht sich damit ab 1. April 2019 um 3,09% und ab 1. März 2020 um weitere 1,06%.

Entgeltgruppe S 9

1. Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.⁵⁷⁾⁵⁹⁾⁶¹⁾
2. Heilpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.⁵⁷⁾⁶³⁾
3. Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.⁵⁷⁾
4. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten.⁶⁴⁾
5. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.⁶⁰⁾⁶⁴⁾⁶⁵⁾

Entgeltgruppe S 10

(nicht besetzt)

Entgeltgruppe S 11a

Mitarbeiterinnen die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche

mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind.⁶⁰⁾⁶⁴⁾

Entgeltgruppe S 11b

1. Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.⁶³⁾
2. Mitarbeiterinnen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
3. Leiterinnen einer Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe S 12

Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.⁶³⁾⁶⁸⁾

Entgeltgruppe S 13

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.⁶⁴⁾⁶⁵⁾
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.⁶⁰⁾⁶⁴⁾⁶⁵⁾

Entgeltgruppe S 14

(nicht besetzt)

Entgeltgruppe S 15

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.⁶⁴⁾⁶⁵⁾
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.⁶⁰⁾⁶⁴⁾⁶⁵⁾
3. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.⁶⁴⁾
4. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.⁶⁰⁾⁶⁴⁾⁶⁵⁾

5. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Erziehungsheimen bestellt sind.⁵⁷⁾⁶⁰⁾⁶⁶⁾⁶⁷⁾
6. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, 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.⁵⁷⁾⁶³⁾
7. Mitarbeiterinnen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.⁷⁰⁾
8. Leiterinnen einer Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich wegen der Größe der Einrichtung oder wegen besonderer pädagogischer Anforderungen aus der Entgeltgruppe S 11b Fallgruppe 3 heraushebt.

Entgeltgruppe S 16

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.⁶⁴⁾⁶⁵⁾
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.⁶⁰⁾⁶⁴⁾⁶⁵⁾
3. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.⁶⁴⁾⁶⁵⁾
4. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.⁶⁰⁾⁶⁴⁾⁶⁵⁾
5. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Erziehungsheimen.⁵⁷⁾⁶⁶⁾⁶⁷⁾
6. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.⁵⁷⁾⁶⁰⁾⁶⁵⁾⁶⁶⁾⁶⁷⁾

Entgeltgruppe S 17

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.⁶⁴⁾⁶⁵⁾
2. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbe-

legung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.⁶⁰⁾⁶⁴⁾⁶⁵⁾

3. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.⁶⁴⁾⁶⁵⁾
4. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.⁶⁰⁾⁶⁴⁾⁶⁵⁾
5. Psychagoginnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.⁶⁹⁾
6. Mitarbeiterinnen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Aufgabenbereich sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 7 heraushebt.⁷¹⁾
7. Leiterinnen einer Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit, deren Aufgabenbereich sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 8 heraushebt oder wenn ihnen mindestens fünf Mitarbeiterinnen im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 v. H. einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
8. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.⁵⁷⁾⁶⁰⁾⁶⁵⁾⁶⁶⁾⁶⁷⁾
9. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.⁶³⁾

Entgeltgruppe S 18

1. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.⁶⁴⁾⁶⁵⁾
2. Mitarbeiterinnen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit mit einer tätigkeitsbezogenen abgeschlossenen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 17 Fallgruppe 6 heraushebt.⁷²⁾
3. Leiterinnen einer Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit, deren Tätigkeit sich wegen be-

sonderer inhaltlicher Anforderungen der Einrichtung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 7 heraushebt.

4. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.⁶⁴⁾⁶⁵⁾
5. Mitarbeiterinnen als Leiterinnen von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.⁵⁷⁾⁶⁵⁾⁶⁶⁾⁶⁷⁾
6. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, 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 9 heraushebt.⁵⁷⁾

VI. Gesundheitsberufe

1. Logopädinnen

Entgeltgruppe 5

Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Logopädinnen mit staatlicher Anerkennung.

Entgeltgruppe 7

Logopädinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.⁷³⁾

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.⁷³⁾

Entgeltgruppe 9b

- Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 7, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen:
- Behandlung von Dysphagien (Schluckstörungen) oder Sprach- und Sprechstörungen im Zusammenhang mit neurologischen Erkrankungen,
- Behandlung von Dysphagien und Fütterstörungen von Säuglingen,
- Durchführung des Trachealkanülenmanagements.

2. Motopädinnen

Entgeltgruppe 5

Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Motopädinnen mit staatlicher Anerkennung.

Entgeltgruppe 7

Motopädinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 7, die mindestens zu einem Viertel schwierige Aufgaben erfüllen.⁷⁴⁾

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiterinnen der Entgeltgruppe 7, die schwierige Aufgaben erfüllen.⁷⁴⁾

Erläuterungen

- 1) Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.
- 2) Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Mitarbeitern der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.
- 3) Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Mitarbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Mitarbeitern der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann.
- 4) Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.
- 5) Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.
- 6) Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (der Einrichtung), bei der der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.
- 7) Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.
- 8) Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.
- 9) Bei der Zahl der Unterstellten zählen Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 nach Abschnitt II Ziffern 2 und 3 nicht mit.
- 10) Zu den Dienst- oder Versorgungsbezügen, Entgelten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z.B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V, vermögenswirksame Leistungen.
- 11) Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Mitarbeiter die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 23 und 24 KAVO bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.

- 12) Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Mitarbeiter das Besoldungsdienstalter nicht erstmals, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nicht erstmals, die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 23 und 24 KAVO bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.
- 13) Umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.
- 14) Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.
- 15) Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.:
- a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten – auch im technischen Rechnungswesen –, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.
 - b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung und Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen- und Kostenberechnung oder von Verdingungsunterlagen, Bearbeiten der damit zusammenhängenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen; örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von nicht nur einfachen Gartenbau-, Landschaftsbau- oder Pflanzenschutzmaßnahmen und deren Abrechnung.
- 16) Besondere Leistungen sind z. B.:
- a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten und deren Abrechnung.
 - b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen einschließlich Massen- und Kostenberechnungen oder Verdingungsunterlagen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrungen oder künstlerische Begabung voraussetzt, örtliche Leitung schwieriger Baumaßnahmen und deren Abrechnung sowie selbstständige Planung und Organisation von Pflanzenschutz- oder Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen und das Überwachen ihrer Auswirkungen.
- 17) Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. Betriebsstätten, Friedhöfe.
- 18) Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.
- 19) Ein vielschichtig strukturierter Bereich liegt vor, wenn in diesem Bereich die Arbeit von mindestens drei Gewerken zu koordinieren ist und mindestens drei Gewerken jeweils Meister vorstehen. Gewerke sind Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Meisterprüfung abgelegt werden kann. Im Mehrschichtbetrieb ist es unschädlich, wenn in den mindestens drei Gewerken nicht in allen Schichten jeweils Meister eingesetzt sind.
- 20) Techniker sind selbstständig tätig, wenn sie bei technischen Arbeitsabläufen in Ausführung technischer, mehr routinemäßiger Entwurfs-, Leitungs- und Planungsarbeiten eigene technische Entscheidungen zu treffen haben. Dass das Arbeitsergebnis einer Kontrolle, einer fachlichen Anleitung und Überwachung durch Vorgesetzte unterworfen wird, berührt die Selbstständigkeit der Tätigkeit nicht. Anhand der nach der Ausbildung vorauszusetzenden Kenntnisse sind der zur Erfüllung der Aufgabe einzuschlagende Weg und die anzuwendende Methode zu finden.
- 21) Schwierige Aufgaben sind Aufgaben, die in dem betreffenden Fachgebiet im oberen Bereich der Schwierigkeitsskala liegen oder die in konkreten Einzelfällen wegen der Besonderheiten Leistungen erfordern, die über das im Regelfall erforderliche Maß an Kenntnissen und Fähigkeiten wesentlich hinausgehen, z. B. durch die Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, die geforderten Spezialkenntnisse, außergewöhnliche Erfahrungen oder sonstige Qualifizierungen vergleichbarer Wertigkeit.
- 22) Der bürotechnische Dienst im Pfarrbüro umfasst zum Beispiel:
1. Postannahme und Postabfertigung
 2. Vervielfältigungsdienst
 3. Einkauf und/oder Verwaltung von Büromaterial und Vordrucken
 4. Annahme und Weiterleitung von Unterlagen an die zuständigen Stellen
 5. Führung von Verzeichnissen, Listen, Karteien, die nach verschiedenen Merkmalen geordnet sind, ggf. rechnergestützt
 6. Abwicklung des Zeitschriftendienstes
 7. Terminvereinbarungen
 8. Botengänge.
- 23) Die Betreuung von Besuchern und Anrufern umfasst zum Beispiel:
1. Telefondienst/Fax
 2. Entgegennahme, Erledigung oder Weiterleitung von Anliegen und Anfragen unterschiedlichster Art als erste Ansprechpartnerin
 3. Annahme und Eintragung von Messbestellungen
 4. Erteilung von Auskünften an Besucher und Anrufer, für die die Kenntnis der Zuständigkeiten der eigenen Dienststelle erforderlich ist.
- 24) Der Schreibdienst umfasst zum Beispiel:
1. Rechnergestützte Erledigung des Schriftverkehrs nach Diktat, Aufzeichnung oder Vorlagen
 2. Verfassen kleinerer Schriftstücke, weitgehend selbständig, zum Teil nach Kurzangaben und sonstige kleinere Schriftstücke

3. Telefonnotizen
4. Aktenvermerke.
- 25) Pfarrliche Aufgaben sind zum Beispiel:
 1. Erstellen der Pfarrnachrichten (wöchentlich) und ggf. Weitergabe der Manuskripte an die Kirchenzeitung
 2. Pflege der Internetseite, Internetrecherche
 3. Einnahme von Gebühren nach der Stipendien- und Gebührenordnung und Weitergabe an die Kirchenkassen
 4. Mitwirkung bei der verwaltungsmäßigen Organisation von Veranstaltungen und Aktionen der Pfarrei
 5. Gestaltung des Schaukastens und des Schriftenstandes
 6. Eintragung in die Kirchenbücher oder ins Familienstammbuch
 7. Friedhofsangelegenheiten
 8. Ausstellung von Bescheinigungen.
- 26) Schwierige pfarrliche Aufgaben sind zum Beispiel:
 1. Bearbeitung des kirchlichen Meldewesens, einschließlich des Änderungsdienstes
 2. Führung der Registratur und des Archivs
 3. Kompetente Beratung und Hilfestellung bei schwierigen Problemen von Besuchern (z. B. in Trauerfällen, im sozial-caritativen Bereich und in aktuellen Notsituationen)
 4. Selbständige Führung der Pfarramtskasse in nicht unerheblichem Umfang mit Rechnungsabschluss, Zahlungsverkehr
 5. sachliche und rechnerische Prüfung der Zahlungsbelege zur Vorbereitung der Zahlungsanweisung und Weiterleitung an die entsprechenden Stellen
 6. Führung des Kollekten- und Spendenbuches und des Treuhandbuches im Auftrag des Seelsorgers
 7. Ausstellen von Spendenbescheinigungen
 8. Vor- und Nachbereitung von Besprechungen, Konferenzen und Dienstreisen
 9. Selbständige Organisation von pfarrlichen Veranstaltungen und Aktionen
 10. Selbständige Belegung und Vergabe von pfarr-eigenen Räumen, einschließlich eventuell damit zusammenhängender Abrechnungen
 11. Umfangreiche Nachforschungstätigkeiten im Zusammenhang mit der Führung der Kirchenbücher, mit der Ausstellung von Bescheinigungen und bei Informationen an Besucher
 12. Erstellung von Auswertungen: Geburtenliste, Altersliste, Altersstatistik, Wählerverzeichnis für KV- und PGR-Wahl, Firmbewerberliste.
- 27) Leiter von Registraturen, denen weniger Mitarbeiter als im Tätigkeitsmerkmal gefordert ständig unterstellt sind, sind nach dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6 des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 eingruppiert, wenn dies für sie günstiger ist.
- 28) Eine nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederte Registratur liegt vor, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden, systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzubringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzungen nicht.
- 29) Der Mitarbeiter führt oder verwaltet verantwortlich Personen- oder Sachkonten, wenn er die Belege vor der Buchung auf ihre Ordnungsmäßigkeit nach den Kassenvorschriften zu prüfen und für die Richtigkeit der Buchungen die Verantwortung zu tragen hat.
- 30) Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Kassierer für unbaren Zahlungsverkehr.
- 31) Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt auch für Mitarbeiter, die in Zahlstellen oder Buchungsstellen verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten.
- 32) Schwierige buchhalterische Tätigkeiten sind z.B.:
 - a) selbstständiger Verkehr mit den bewirtschafteten Stellen;
 - b) das Führen oder Verwalten von Darlehens- oder Schuldendienstkonten, wenn die Zins- und Tilgungsleistungen selbstständig errechnet werden müssen;
 - c) selbstständiges Bearbeiten von Vollstreckungsangelegenheiten (mit Ausnahme des Ausstellens von Pfändungsaufträgen und von Amtshilfeersuchen);
 - d) das Bearbeiten schwierig aufzuklärender Ver-wahrposten;
 - e) selbstständiges Bearbeiten von Werthinterlegungen einschließlich der Kontenführung;
 - f) das Führen oder Verwalten von Sachkonten für Haushaltsausgaben, wenn damit das Über-wachen zahlreicher Abschlagszahlungen verbunden ist;
 - g) das Führen oder Verwalten von Sachkonten, bei denen Deckungsvorschriften nicht nur einfacher Art zu beachten sind (Deckungsvor-schriften nur einfacher Art sind z.B.: In Sam-melnachweisen zusammengefasste Ausgaben; gegenseitige oder einseitige Deckungsfähigkeit bei den Personalausgaben oder Deckungsver-merke, die sich auf der Ausgabenseite auf nur zwei Haushaltsstellen beschränken);
 - h) das Führen oder Verwalten von Konten für den Abrechnungsverkehr mit Kassen oder Zahlstellen;
 - i) das Führen oder Verwalten schwieriger Kon-ten der Vermögensrechnung bei gleichzeiti-gem selbstständigen Berechnen von Abschrei-bungen aufgrund allgemeiner - betraglich nicht festgelegter - Kassen- oder Buchungsan-weisungen.
- 33) Schwierigere Kontrollarbeiten sind z. B.:
 - Festhalten von Zwischenaufnahmen, die wäh-rend der Bauausführung erforderlich werden;
 - Fertigen von einfacheren Aufmaßskizzen so-wie einfacheren Flächen- und Massenberech-nungen;
 - Überwachen von Erdarbeiten in schwierigem Gelände;
 - Kontrolle des Gefälles bei Gräben und Rohr-leitungen;
 - Kontrolle der Materialeinbringung für Stahl-betonarbeiten;
 - Überwachen der Arbeiten zahlreicher Bauwer-ke auf größeren Baustellen.

- 34) Besondere Leistungen sind z.B.:
- Anfertigung schwieriger Zeichnungen und Pläne nach nur groben Angaben oder nach Unterlagen ohne Anleitung sowie Erstellung der sich daraus ergebenden Detailzeichnungen,
 - Ausführung der hiermit zusammenhängenden technischen Berechnungen wie Massenermittlungen bzw. Aufstellung von Stücklisten,
 - selbstständige Ermittlung technischer Daten und Werte und ihre Auswertung bei der Anfertigung von Plänen.
- 35) Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten von Hausmeistern aufweisen. Diese ist insbesondere bei Berufsausbildungen in den Berufsfeldern Metallbau, Anlagenbau, Installation, Montierer, Elektroberufe, Bauberufe und Holzverarbeitung der Fall.
- 36) Küster ohne Küsterprüfung sind in der jeweils nächstniedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. Dies gilt auch für Küster in der Kombination mit anderen Tätigkeiten; in der Kombination mit der Tätigkeit als Kirchenmusiker nur, wenn die Küstertätigkeit überwiegt.
- 37) Besondere liturgische Aufgaben sind z. B.
- die Betreuung von regelmäßigen Pontifikalgottesdiensten
 - die Betreuung von hochwertigen, sakralen und historischen Kunstgegenständen an bis­tumsweit herausgehobenen Kirchen
 - das Abhalten von Führungen.
- 38) Liturgisches Orgelspiel sowie Orgelliteraturspiel und/oder Leitung von Ensembles.
- 39) Es erfolgt eine kirchenmusikalische Eignungsfeststellung.
- 40) Eignung durch C-Examen in katholischer Kirchenmusik.
- 41) Eignung durch B-Examen oder Bachelor-Abschluss in katholischer Kirchenmusik.
- 42) Eignung durch A-Examen, Diplom oder Master-Abschluss in katholischer Kirchenmusik.
- 43) „Koordinationsaufgaben“ liegen vor, wenn die Tätigkeit die kirchenmusikalische Beratung und Organisation erfordert.
- 44) „Bereich“ ist z. B. eine Seelsorgeeinheit, eine Pfarreiengemeinschaft, eine Kirchengemeinde mit mehreren Gottesdienstorten oder eine größere Kirchengemeinde mit inhaltlich vergleichbarer kirchenmusikalischer Aufgabenstellung.
- 45) Unter „Ausbildungsaufgaben“ ist in der Regel die Aus- und Weiterbildung von Kirchenmusikern im Sinne der EG 3 und EG 5 zu verstehen.
- 46) 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 im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - b) Tätigkeiten in Gruppen von Behinderten im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
 - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
 - e) fachliche Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Angestellte mindestens der Vergütungsgruppe EG 6,
 - f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.
- 47) Die Voraussetzungen der schwierigen Tätigkeiten sind u. a. erfüllt, wenn
1. mindestens ein pädagogischer Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 v. H. eines Vollbeschäftigten auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist oder
 2. die Leitung eines Fachbereichs übertragen ist oder
 3. die Leitung eines besonderen Aufgabenbereichs in der Jugendbildung übertragen ist oder
 4. der Aufgabenbereich sich durch seine Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt.
- 48) Dieses Tätigkeitsmerkmal kann in der Regel nur bei der Wahrnehmung von Aufgaben auf diözesaner Ebene erfüllt werden.
- 49) Das Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung ist auf die Auswirkungen der Tätigkeit gerichtet und betrifft weniger die Art des Handelns. Bestimmend sind die Auswirkungen und nicht die für die Tätigkeit vorausgesetzte Breite und Tiefe des Fachwissens. Es können deshalb keine Schlüsse daraus gezogen werden, in welchem Umfang Kenntnisse vorliegen bzw. eingesetzt werden müssen. Die Tätigkeiten müssen sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus den in Entgeltgruppe 11 – Fallgruppe 1 – geforderten Tätigkeiten herausheben. Deshalb ist eine besonders weitreichende hohe Verantwortung erforderlich, die diejenige beträchtlich übersteigt, die begriffsnotwendig auch schon in dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 11 – Fallgruppe 1 – gefordert wird.
- 50) Eine Tätigkeit, die „gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen“ voraussetzt, bedeutet, dass die Tätigkeit ein umfangreiches, systematisch geordnetes, souverän beherrschtes Wissen für den Bereich eines einschlägigen Wissensgebietes voraussetzt und des Weiteren von wissenschaftlicher Methode getragen sein muss. Es muss die Befähigung vorhanden sein, Zusammenhänge zu übersehen und Ergebnisse so selbstständig zu entwickeln, wie es eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung ermöglicht. Es bedarf einer ähnlich gründlichen Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes.
- 51) „Hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben“ setzen eine weitere Steigerung im fachlichen Schwierigkeitsgrad voraus. Es handelt

sich um ein Merkmal für besonders qualifizierte Spezialisten.

- 52) Das hier geforderte „Maß der Verantwortung“ muss die Tätigkeit entscheidend prägen, zumal im Allgemeinen Teil schon für die Tätigkeit der Entgeltgruppe 9c eine „besondere Verantwortung“ verlangt wird. Dabei muss es sich im Regelfall um besonders schwierige Grundsatzfragen oder wichtige Fachbereiche mit richtungsweisender Bedeutung handeln.

Die wahrgenommene Tätigkeit kann sich z.B. darauf beziehen, dass in besonderer Intensität Leitungs-, Koordinierungs- oder aufsichtliche Tätigkeiten, schwierige und umfangreiche Aufgaben beim Personaleinsatz oder in der Menschenführung oder wirtschaftliche Verantwortung verlangt werden.

- 53) Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nur für Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen kirchlich anerkannten Ausbildung zum Eheberater (vgl. Ausbildungsordnung der Ehe-, Familien und Lebensberater vom 30. April 1979, veröffentlicht z.B. im Kirchlichen Amtsblatt für die Diözese Münster 1979, Art. 176).
- 54) Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nur für Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen kirchlich anerkannten Ausbildung zum Eheberater, die den Anforderungen der Weiterbildungsordnung der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Telefonseelsorge und Offene Tür e.V. für die Weiterbildung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater vom 27. August 2007 entspricht.
- 55) Mitarbeiter, die entsprechend diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert sind, erhalten eine Zulage in Höhe von 50 % der Differenz zur selben Stufe in der Entgeltgruppe 13.
- 56) Hierunter fällt die Hochschulausbildung als Arzt, Jurist, Psychologe oder Theologe sowie eine gleichwertige Hochschulausbildung.
- 57) Die Mitarbeiterinnen – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Mitarbeiterinnen – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 Euro monatlich, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 Euro monatlich. Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Mitarbeiterinnen in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 40,90 Euro monatlich. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiterinnen einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach §§ 23, 23a KAVO

haben. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 34 KAVO) zu berücksichtigen.

- 58) Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.
- Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX,
 - alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,
 - 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,
 - Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.
- 59) Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
- 60) Ständige Vertreterinnen sind nicht Vertreterinnen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. In Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen in mindestens drei Gruppen soll eine ständige Vertreterin der Leiterin bestellt werden.
- 61) Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
- Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
 - Kinderkrankenschwestern, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.
- 62) Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die
- 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,
 - Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
 - Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
 - fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
 - Tätigkeiten einer Facherzieherin mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

- 63) Unter Heilpädagoginnen mit staatlicher Anerkennung sind Mitarbeiterinnen zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin“ erworben haben.
- 64) Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungs- und Kindertagesbetreuung.
- 65) Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. Eine Unterschreitung auf Grund vom Dienstgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
- 66) Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
- 67) Dieses Eingruppierungsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen bzw. ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Wohngruppen.
- 68) Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die
- Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
 - Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
 - begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen,
 - begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
 - Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe S 9.
- 69) Psychagoginnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Eingruppierungsmerkmal nicht erfasst.
- 70) Die Voraussetzungen der schwierigen Tätigkeit sind u. a. erfüllt, wenn
- mindestens eine Mitarbeiterin im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 v. H. einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist oder
 - die Leitung eines Fachbereichs übertragen ist oder
 - die Leitung eines besonderen Aufgabenbereichs in der offenen Kinder- und Jugendarbeit übertragen ist oder
 - der Aufgabenbereich sich durch seine Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 8a heraushebt.
- 71) Dieses Eingruppierungsmerkmal kann in der Regel nur bei Wahrnehmung auf diözesaner Ebene erfüllt werden.
- 72) Das Maß der mit der Tätigkeit verbundenen Verantwortung ist auf die Auswirkungen der Tätigkeit gerichtet und betrifft weniger die Art des Handelns. Bestimmend sind die Auswirkungen und nicht die für die Tätigkeit vorausgesetzte Breite und Tiefe des Fachwissens. Es können deshalb keine Schlüsse daraus gezogen werden, in welchem Umfang Kenntnisse vorliegen bzw. eingesetzt werden. Die Tätigkeiten müssen sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus den in Entgeltgruppe 17 Fallgruppe 6 geforderten Tätigkeiten herausheben. Deshalb ist eine besonders weitreichende hohe Verantwortung erforderlich, die diejenige beträchtlich übersteigt, die begriffsnotwendig auch schon in dem Eingruppierungsmerkmal der Entgeltgruppe 17 Fallgruppe 6 gefordert wird.
- 73) Schwierige Aufgaben sind z.B. die Erhebung der logopädisch relevanten Anamnese sowie die Auswahl und Durchführung geeigneter Untersuchungsverfahren bei Kindern, die Erstellung patientenbezogener therapeutischer Konzepte unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Störungsbilder nach Hirnverletzungen, die Behandlung von Kehlkopfflosen, von Patientinnen und Patienten nach Hirnverletzungen, die Behandlung von schwer intelligenz-geminderten Patientinnen und Patienten oder von Patientinnen und Patienten mit frühkindlichen Hirnschäden oder anderen schweren Erkrankungen mit lang anhaltenden und schweren Auswirkungen auf die Sprachentwicklung sowie Durchführung von Therapien bei Kindern mit Sprachentwicklungsstörungen.
- 74) Schwierige Aufgaben sind z.B. motopädische Maßnahmen nach Lungen- oder Herzoperationen, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungs-fällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dismelien, in der Psychiatrie, nach Einsatz von Endoprothesen, nach Verbrennungen zweiten oder dritten Grades oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.“

14. Die Anlage 5a wird unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen. Es wird folgender Hinweis angefügt: „Aufgehoben seit dem 1. Januar 2019. Siehe § 60v Satz 2 KAVO.“

15. Die Anlage 5b wird unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen. Es wird folgender Hinweis angefügt: „Aufgehoben seit dem 1. Januar 2019. Siehe § 60v Satz 2 KAVO.“

16. Die Anlage 20 wird wie folgt geändert:

a) In Nr. 7 Ziffer 2 Satz 1 wird die Angabe „den Nrn. 11 und 11a“ durch die Angabe „der Nr. 12“ ersetzt.

b) Die Nr. 11 wird unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen. Es wird folgender Hinweis angefügt: „Aufgehoben seit dem 1. Januar 2019. Siehe § 60v Satz 2 KAVO.“

c) Die Nr. 11a wird unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen. Es wird folgender Hinweis angefügt: „Aufgehoben seit dem 1. Januar 2019. Siehe § 60v Satz 2 KAVO.“

d) Es wird eine Nr. 12 folgenden Wortlauts angefügt:

„Nr. 12 Eingruppierung

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

EG 9b

Gemeindeassistenten.

EG 10

Gemeindereferenten nach erfolgreicher zweiter Dienstprüfung.

EG 11

1. Pastoralassistenten mit abgeschlossener theologischer Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule

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

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

2. Gemeindereferenten, die sich aus der EG 10 dadurch herausheben, dass sie höhergruppierungsrelevante Fortbildungen gemäß dem Anhang zu dieser Anlage in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (creditpoints) erfolgreich abgeschlossen haben.

EG 12

Gemeindereferenten, die sich aus der EG 10 oder der EG 11 – Fallgruppe 2 – dadurch herausheben, dass ihre Tätigkeit mit einer besonderen Leitungsverantwortung verbunden ist und eine besondere bischöfliche Beauftragung voraussetzt.

EG 13

Pastoralreferenten nach erfolgreicher zweiter Dienstprüfung.

EG 14

Pastoralreferenten, die sich aus der EG 13 dadurch herausheben, dass sie höhergruppierungsrelevante Fortbildungen gemäß dem Anhang zu dieser Anlage in einem Umfang von insgesamt mindestens 40

Leistungspunkten (creditpoints) erfolgreich abgeschlossen haben.

EG 15

Pastoralreferenten, die sich aus der EG 13 oder der EG 14 dadurch herausheben, dass ihre Tätigkeit mit einer besonderen Leitungsverantwortung verbunden ist und eine besondere bischöfliche Beauftragung voraussetzt.“

e) Im Anhang zur Anlage 20 KAVO wird jeweils die Angabe „Nr. 11a“ durch die Angabe „Nr. 12“ sowie in § 6 die Angabe „(§ 25 Abs. 4 Satz 4 KAVO)“ durch die Angabe „(§ 25 Abs. 4 Satz 5)“ ersetzt.“

17. Die Anlage 27 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift werden an das Datum „1. Oktober 2005“ die Worte „und zum 1. Januar 2019“ eingefügt.

b) In § 1 Absatz 2 werden die Worte „zu einem Dienstgeber im Sinne von § 1 Abs. 1 dieser Ordnung“ gestrichen.

c) § 11 wird unter Aufrechterhaltung der Nummerierung gestrichen.

d) § 12 wird unter Aufrechterhaltung der Nummerierung gestrichen.

e) Es wird ein § 14 folgenden Wortlauts angefügt:

„§ 14

Überleitung in die neue Entgeltordnung (Anlage 2 KAVO) zum 1. Januar 2019 – Grundsatz

Für die Mitarbeiter im Sinne von § 1 Abs. 1 dieser Anlage sowie für die zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 31. Dezember 2018 neu eingestellten Mitarbeiter (§ 1 Abs. 2 dieser Anlage), deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2018 hinaus fortbesteht, gelten ab dem 1. Januar 2019 für Eingruppierungen §§ 20 und 21 KAVO in Verbindung mit der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung); im pastoralen Dienst gilt ab dem 1. Januar 2019 für Eingruppierungen die Nr. 7 Anlage 20 KAVO in Verbindung mit Nr. 12 Anlage 20 KAVO. Diese Mitarbeiter sind zum 1. Januar 2019 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) übergeleitet; im pastoralen Dienst sind diese Mitarbeiter zum 1. Januar 2019 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Nr. 12 Anlage 20 KAVO übergeleitet.“

f) Es wird ein § 15 folgenden Wortlauts angefügt:

„§ 15

Überleitung in die neue Entgeltordnung (Anlage 2 KAVO) zum 1. Januar 2019 – Besitzstandsregelungen

(1) Die Überleitung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in die neue Entgeltordnung nicht statt. Die Zuordnung zu der Entgeltgruppe der KAVO nach den Anlagen 5a, 5b, 20 (Nr. 11a) oder Anhang 1 der Anlage 29 KAVO in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenen Fassung gilt als Eingruppierung.

(2) Hängt die Eingruppierung nach § 20 und § 21 KAVO in Verbindung mit der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Januar 2019 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn § 20 und § 21 KAVO sowie die Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätten.

(3) Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe besondere Entgeltbestandteile geknüpft waren und diese in der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) nicht oder in geringerer Höhe entsprechend vereinbart sind, wird die hieraus am 1. Januar 2019 bestehende Differenz unter den bisherigen Voraussetzungen als Besitzstandszulage so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist und die Voraussetzungen für den besonderen Entgeltbestandteil nach bisherigem Recht weiterhin erfüllt sind. Die Differenz verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Regional-KODA für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz.*

*Der Betrag der Differenz nach Satz 2 erhöht sich am 1. April 2019 um 3,09% und am 1. März 2020 um weitere 1,06%.

(4) Abweichend von Absatz 3 bestimmt sich die Zahlung der Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage nach § 6.

(5) Bei Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit des Mitarbeiters ändert sich in den Fällen des Absatzes 3 die Besitzstandszulage entsprechend.

(6) Für den pastoralen Dienst (Anlage 20 KAVO) gelten die Absätze 2 bis 5 entsprechend.

(7) Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2018 von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit sind, weil sie das 40. Lebensjahr vollendet haben, bleiben für die Dauer ihres über den 31. Dezember 2018 hinaus zu demselben Dienstgeber fortbestehenden Arbeitsverhältnisses von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit.“

g) Es wird ein § 16 folgenden Wortlauts angefügt:

„§ 16

Überleitung in die neue Entgeltordnung (Anlage 2 KAVO) zum 1. Januar 2019 – Höhergruppierungen

(1) Ergibt sich nach der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiter auf Antrag, der in Textform zu stellen ist, in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 20 KAVO ergibt. Der Antrag kann nur bis zum 31. Dezember 2019 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2019 zurück; nach dem Inkrafttreten der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach den Absätzen 2 und 3 unberücksichtigt. Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2019, beginnt die Frist von einem Jahr nach Satz 1 mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2019 zurück.

(2) Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 25 Abs. 4 KAVO in der bis zum 31. Juli 2018 geltenden Fassung mit der Maßgabe, dass der Garantiebetrug in den Entgeltgruppen 1 bis 8 60,86 Euro und in den Entgeltgruppen 9 bis 15 97,40 Euro beträgt). War der Mitarbeiter in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird er abweichend von Satz 1 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.

(3) Sind Mitarbeiter, die eine Besitzstandszulage nach § 6 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Januar 2019. Abweichend von Absatz 2 Satz 1 wird für die Anwendung des § 25 Abs. 4 Satz 1 und 2 KAVO in der bis zum 31. Juli 2018 geltenden Fassung zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die wegfallende Zulage hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Besitzstandszulage nach § 6 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

(4) Für den pastoralen Dienst (Anlage 20 KAVO) gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.“

h) Es wird ein § 17 folgenden Wortlauts angefügt:

„§ 17

Überleitung in die neue Entgeltordnung (Anlage 2 KAVO) zum 1. Januar 2019 – Besondere Überleitungsregelungen

(1) (nicht besetzt)

(2)* Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.

(3)* Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9, für die gemäß § 24a KAVO in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung die Stufe 5 Endstufe ist, sind unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 9a übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. Für Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2018 in der Entgeltgruppe 9 der Stufe 2 zugeordnet sind und zum 1. Januar 2019 in die Entgeltgruppe 9a Stufe 2 übergeleitet werden, finden bis zum 31. März 2019 die Tabellenwerte der Stufe 2 nach dem Stand vom 31. Dezember 2018 Anwendung. Ist bei Mitarbeitern, die am 31. Dezember 2018 der Stufe 4 zugeordnet sind, bei der Überleitung am 1. Januar 2019 in die Entgeltgruppe 9a die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 erfüllt, werden sie der Stufe 5 zugeordnet. Ist in der bisherigen Stufe 4 eine über vier Jahre hinausgehende Stufenlaufzeit zurückgelegt, wird die darüber hinaus zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a angerechnet.

*Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt.

(4) Fallen am 1. Januar 2019 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach § 16 Abs. 1 zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(5) Bei Höhergruppierungen nach § 16 Abs. 1 wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich nach § 9 angerechnet. Dies gilt auch für Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 9c. Eine Überleitung in die Entgeltgruppen 9a oder 9b nach den Absätzen 2 und 3 gilt nicht als Höhergruppierung.“

- i) Es wird ein § 18 folgenden Wortlauts eingefügt:
„§ 18 Überleitung in die neue Entgeltordnung (Anlage 2 KAVO) zum 1. Januar 2019 – Überleitung der Mitarbeiter, die nach den Tätigkeitsmerkmalen für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen eingruppiert sind

Bei Mitarbeitern, die auf Antrag (§ 16 Abs. 1) nach den Tätigkeitsmerkmalen für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen in der Ziffer V in Teil B der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) eingruppiert sind, richtet sich die Überleitung in die neue Entgeltordnung im Übrigen sinngemäß nach den für Mitarbeiterinnen im Erziehungsdienst geltenden Überleitungsbestimmungen in § 4 Anlage 29 KAVO mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Datums 1. Januar 2010 das Datum 1. Januar 2019 und an die Stelle des Datums 31. Dezember 2009 das Datum 31. Dezember 2018 tritt.“

18. Die Anlage 29 wird wie folgt geändert:

- a) § 1 wird wie folgt geändert:
 aa) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
„§ 1 Entgelt“
 bb) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
 „(1) Mitarbeiterinnen im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO erhalten abweichend von § 23 Abs. 2 KAVO Entgelt nach der Entgelttabelle in Anhang 1 zu dieser Anlage.“
 cc) Absatz 2 wird unter Aufrechterhaltung der Nummerierung gestrichen.
 dd) Absatz 3 wird unter Aufrechterhaltung der Nummerierung gestrichen.
 ee) Absatz 4 Satz 8 wird wie folgt gefasst:
 „Abweichend von Satz 6 erreichen Mitarbeiterinnen, die nach dem Teil B Abschnitt V der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.“
 ff) Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

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

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6

S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.“

gg) In Absatz 6 Satz 1 wird die Zahl „2“ durch die Zahl „1“ ersetzt.

- b) Der bisherige Anhang 1 wird unter Beibehaltung der Nummerierung gestrichen. Es wird folgender Hinweis angefügt: „Aufgehoben seit dem 1. Januar 2019. Siehe § 60v Satz 2 KAVO“.

II. Die Änderungen unter I) Art. 1 treten rückwirkend zum 1. März 2018 in Kraft. Die Änderungen unter I) Art. 2 treten am 1. August 2018 in Kraft. Die Änderungen unter I) Art. 3 treten am 1. Januar 2019 in Kraft.

Köln, 15. August 2018

+ Reiner Maria Card. Woelki
 Erzbischof von Köln

Nr. 94 Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes

I) Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes hat auf ihrer Sitzung am 14. Juni 2018 folgende Beschlüsse gefasst:

A. Tarifrunde einschließlich Betreuungskräfte und Fahrdienste

Teil 1 – Betreuungskräfte und Fahrdienste

Teil 1 Abschnitt 1, Betreuungskräfte

- I. Anlage 2 zu den AVR
- In der Anlage 2 zu den AVR wird in Vergütungsgruppe 10 eine neue Ziffer 18 eingefügt:
 „18 Betreuungskräfte in der ambulanten Pflege mit Tätigkeiten zur Unterstützung im Alltag in Angeboten nach § 45a SGB XI^{144, 145, 146, 147}“
 - In der Anlage 2 zu den AVR wird in Vergütungsgruppe 10 eine neue Ziffer 19 eingefügt:
 „19 Betreuungskräfte mit Tätigkeiten in der Betreuung und Aktivierung in stationären Pflegeeinrichtungen i. S. d. § 43b SGB XI^{144, 145, 146, 147}“
 - In der Anlage 2 zu den AVR werden den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 – 12 die neuen Hochziffern 144, 145, 146 und 147 hinzugefügt:
 „144 Pflegefachliche Tätigkeiten und Pflegehilftätigkeiten werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.“

145 Die Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitt V zu den AVR finden keine Anwendung.

146 Diese Eingruppierung tritt zum 1. Januar 2019 in Kraft und ist bis zum 31.12.2021 befristet.

147 Für Betreuungskräfte, die am 31.12.2018 höher eingruppiert sind, verbleibt es bei der höheren Eingruppierung.“

II. Anlage 22 zu den AVR

Die Anlage 22 zu den AVR wird wie folgt neu gefasst:

„Anlage 22: Besondere Regelungen für Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege

Präambel

¹Mit dieser Regelung soll hilfe- und pflegebedürftigen Menschen und deren Angehörigen ein finanzierbares Angebot für personen- und haushaltsnahe Unterstützungsleistungen einschließlich sozialer Betreuung bei ambulanten Diensten eröffnet werden. ²Die Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld sollen Pflegepersonen entlasten und helfen Pflegebedürftigen, möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung zu bleiben, soziale Kontakte aufrechtzuerhalten und ihren Alltag weiterhin möglichst selbständig zu bewältigen.

§ 1 Geltungsbereich

¹Diese Regelung gilt für Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege, soweit sie nicht unter den Geltungsbereich der Anlage 2 zu den AVR fallen. ²Tätigkeiten in der stationären Pflege sowie pflegfachliche Tätigkeiten und Pflegehilftätigkeiten in der ambulanten Pflege werden von dieser Regelung nicht erfasst.

§ 2 Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege

(1) ¹Die Tätigkeit von Zusatzkräften im häuslichen Umfeld zur Unterstützung im Alltag umfasst die Übernahme von einfachen Tätigkeiten in den Bereichen: Betreuung und allgemeine Beaufsichtigung, eine die vorhandenen Ressourcen und Fähigkeiten stärkende oder stabilisierende Alltagsbegleitung, die Erbringung von Dienstleistungen, organisatorische Hilfestellungen oder andere geeignete entlastende Maßnahmen.

²Dies können beispielsweise folgende Tätigkeiten sein:

- Unterstützung bei der Alltagsgestaltung (z.B. beim Gehen und Lesen, bei der Unterstützung von sozialen und kulturellen Kontakten),
- Unterstützung bei der Alltagsbewältigung (darunter fallen z.B. einfache Tätigkeiten im Haushalt, einfache Alltagsverrichtungen, wie Essen und Trinken sowie Hygiene),
- Botengänge und begleitende Tätigkeiten, wie Begleitung bei Arztbesuchen, bei Physiotherapie, bei Amtsgängen.

³Dabei handelt es sich ausschließlich um Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse und keine Qualifikation i. S. v. Schulung/Fortbildung/Kurs/Qualifizierungsmaßnahme o.ä. erfordern und nach kurzer Einweisung (bis zu einer Woche) ausgeführt werden können.

(2) ¹Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege können von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen sowie ihren Angehörigen stundenweise angefordert werden. ²Der konkrete Leistungsinhalt und -umfang wird individuell zwischen dem Leistungsnahmer und dem ambulanten Dienst als Leistungserbringer vereinbart.

§ 3 Vergütung

(1) Die monatliche Vergütung entspricht dem Tabellenwert der Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR.

(2) ¹Zeitzuschläge werden nach Anlage 6a zu den AVR gezahlt. ²In Abweichung von § 2 der Anlage 6a zu den AVR richtet sich die Stundenvergütung nach der in Absatz 1 festgelegten Monatsvergütung. ³Die Zeitzuschläge für Überstunden betragen je Stunde 25 v.H.

(3) Die Erstattung der Reisekosten richtet sich nach der entsprechenden Regelung des zuständigen Pflegedienstes.

§ 4 Sonstige Bestimmungen

¹Die Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitte II, IIB, III, IV, V, VII, VIIa, VIII und VIIIa, der Anlagen 2d, 2e, 7, 7a sowie der Anlagen 19, 20, 21, 21a, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR finden keine Anwendung auf Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege. ²Ansonsten finden die AVR entsprechende Anwendung, soweit vorstehend keine abweichende Regelung vorgesehen ist.

§ 5 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Regelung tritt zum 1. Januar 2019 in Kraft und ist bis zum 31.12.2021 befristet.“

Teil 1 Abschnitt 2, Fahrdienste

I. Die Anlage 23 zu den AVR wird wie folgt geändert:

1. In der Anlage 23 zu den AVR wird § 3 Abs. 1 Satz 6 wie folgt gefasst:

„In den Jahren 2018 bis 2021 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 94,00 v.H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der jeweils geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR.“

2. In der Anlage 23 zu den AVR wird ein neuer § 6 mit folgendem Inhalt eingefügt:

„§ 6 Neuausschreibungen für Beförderungsleistungen; Anwendung von Tarifverträgen

(1) Dienstgeber, die ab dem 15. Juni 2018 an einem Zuschlagsverfahren für Beförderungsleistungen teilnehmen, können abweichend von § 3 den Dienstverträgen ihrer Mitarbeiter nach § 1 als Mindestinhalt das Entgelt nach § 2 der Anlage 5 des DRK-Reformtarifvertrages in der jeweils aktuell gültigen Fassung zugrunde legen.

(2) Auf Mitarbeiter, die bis zum 14. Juni 2018 eine Vergütung nach § 3 erhalten haben, findet Abs. 1 für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses keine Anwendung. Unterbrechungen des Dienstverhältnisses von bis zu einem Monat sind unschädlich.“

3. Der bisherige § 6 wird zu § 7.

Teil 2 – Tarifrunde 2018

A. Mittlere Werte und Einmalzahlung

Die nachfolgend festgelegten mittleren Werte für die Vergü-

tungs- und Entgeltbestandteile sind bis zum 31.08.2020 befristet.

Die im Tabellenanhang zu diesem Beschluss wiedergegebenen mittleren Vergütungs- und Entgeltwerte sind Teil dieses Beschlusses.

Die Regionalkommissionen können zur Umsetzung dieses Beschlusses Einmalzahlungen festlegen.

B. Änderungen in den Anlagen 31 bis 33 zu den AVR

I. Entgelttabellen der Anlagen 31 bis 33 zu den AVR und Einmalzahlungen

1. Die mittleren Werte in den Anhängen A, B und C der Anlage 31 zu den AVR werden

- zum 01.06.2018 wie aus Anhang 1,
- zum 01.01.2019 wie aus Anhang 2 und
- zum 01.01.2020 wie aus Anhang 3 ersichtlich gefasst.

Dabei werden die mittleren Werte der Entgeltgruppe P 4 nach Anhang B der Anlage 31 zu den AVR gültig zum 01.01.2019 unmittelbar (logische Sekunde) vor dem 3. Erhöhungsschritt wie folgt zusätzlich erhöht:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1,3 v.H.	1,3 v.H.	1,1 v.H.	0,9 v.H.	0,9 v.H.	0,9 v.H.

2. Es wird ein neuer § 12b in die Anlage 31 zu den AVR eingefügt:

„§ 12b Einmalzahlung 2018

¹Mitarbeiter in den Entgeltgruppen P 4 und P 6, die am 1. Juni 2018 einen Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 250,00 Euro (mittlerer Wert). ²Satz 1 gilt auch, sofern nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. ³Der Anspruch nach Satz 1 besteht auch, wenn die Mitarbeiterin wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und Abs. 2 MuSchG am 1. Juni 2018 keine Dienstbezüge erhält. ⁴Anspruch auf Dienstbezüge ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 des Allgemeinen Teils genannten Ereignisse. ⁵§ 12a der Anlage 31 zu den AVR findet Anwendung. ⁶Die Einmalzahlung wird im Dezember 2018 fällig; scheidet ein Mitarbeiter nach dem 1. Juni 2018 aus, wird die Einmalzahlung im letzten Beschäftigungsmonat fällig.“

3. Die mittleren Werte in den Anhängen A, B und C der Anlage 32 zu den AVR werden

- zum 01.06.2018 wie aus Anhang 4,
- zum 01.01.2019 wie aus Anhang 5 und
- zum 01.01.2020 wie aus Anhang 6 ersichtlich gefasst.

Dabei werden die mittleren Werte der Entgeltgruppe P 4 nach Anhang B der Anlage 32 zu den AVR gültig zum 01.01.2019 unmittelbar (logische Sekunde) vor dem 3. Erhöhungsschritt wie folgt zusätzlich erhöht:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1,3 v.H.	1,3 v.H.	1,1 v.H.	0,9 v.H.	0,9 v.H.	0,9 v.H.

4. Es wird ein neuer § 12b in die Anlage 32 zu den AVR eingefügt:

„§ 12b Einmalzahlung 2018

¹Mitarbeiter in den Entgeltgruppen P 4 und P 6, die am 1. Juni 2018 einen Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 250,00 Euro (mittlerer Wert). ²Satz 1 gilt auch, sofern nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. ³Der Anspruch nach Satz 1 besteht auch, wenn die Mitarbeiterin wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und Abs. 2 MuSchG am 1. Juni 2018 keine Dienstbezüge erhält. ⁴Anspruch auf Dienstbezüge ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 des Allgemeinen Teils genannten Ereignisse. ⁵§ 12a der Anlage 32 zu den AVR findet Anwendung. ⁶Die Einmalzahlung wird im Dezember 2018 fällig; scheidet ein Mitarbeiter nach dem 1. Juni 2018 aus, wird die Einmalzahlung im letzten Beschäftigungsmonat fällig.“

5. Die mittleren Werte in Anhang A der Anlage 33 zu den AVR werden

- zum 01.06.2018 wie aus Anhang 7,
- zum 01.01.2019 wie aus Anhang 8 und
- zum 01.03.2020 wie aus Anhang 9 ersichtlich gefasst.

6. Es wird ein neuer § 12b in die Anlage 33 zu den AVR eingefügt:

„§ 12b Einmalzahlung 2018

¹Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S 2 bis S 4, die am 1. Juni 2018 einen Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 250,00 Euro (mittlerer Wert). ²Satz 1 gilt auch, sofern nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. ³Der Anspruch nach Satz 1 besteht auch, wenn die Mitarbeiterin wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und Abs. 2 MuSchG am 1. Juni 2018 keine Dienstbezüge erhält. ⁴Anspruch auf Dienstbezüge ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 des Allgemeinen Teils genannten Ereignisse. ⁵§ 12a der Anlage 33 zu den AVR findet Anwendung. ⁶Die Einmalzahlung wird im Dezember 2018 fällig; scheidet ein Mitarbeiter nach dem 1. Juni 2018 aus, wird die Einmalzahlung im letzten Beschäftigungsmonat fällig.“

II. Garantiebeträge nach § 3 Anhang F i.V.m. § 14 Abs. 4 a.F. der Anlage 31 zu den AVR

Die mittleren Werte der Garantiebeträge in § 14 Abs. 4 der Anlage 31 a.F. werden

- zum 01.06.2018 um 3,19 Prozent,
- zum 01.01.2019 um weitere 3,09 Prozent und
- zum 01.01.2020 um weitere 1,06 Prozent erhöht.

Daraus ergeben sich die folgenden neuen mittleren Werte:

Garantiebetrag	ab 1. Juni 2018 (+3,19%)	ab 1. Januar 2019 (+3,09%)	ab 1. Januar 2020 (+1,06%)
Entgeltgruppen 1 bis 8	60,86 €	62,74 €	63,41 €
Entgeltgruppen 9a bis 15	97,40 €	100,41 €	101,47 €

III. Garantiebeträge nach § 3 Anhang G i.V.m. § 14 Abs. 4 a.F. der Anlage 32 zu den AVR

Die mittleren Werte der Garantiebeträge in § 14 Abs. 4 der Anlage 32 a.F. werden

- zum 01.06.2018 um 3,19 Prozent,
- zum 01.01.2019 um weitere 3,09 Prozent und
- zum 01.01.2020 um weitere 1,06 Prozent erhöht.

Daraus ergeben sich die folgenden neuen mittleren Werte:

Garantiebetrag	ab 1. Juni 2018 (+3,19%)	ab 1. Januar 2019 (+3,09%)	ab 1. Januar 2020 (+1,06%)
Entgeltgruppen 1 bis 8	60,86 €	62,74 €	63,41 €
Entgeltgruppen 9a bis 15	97,40 €	100,41 €	101,47 €

IV. Garantiebeträge in Anlage 33 zu den AVR

Die mittleren Werte der Garantiebeträge in § 13 Abs. 4 der Anlage 33 zu den AVR werden

- zum 01.06.2018 um 3,19 Prozent,
- zum 01.01.2019 um weitere 3,09 Prozent und
- zum 01.03.2020 um weitere 1,06 Prozent erhöht.

Daraus ergeben sich die folgenden neuen mittleren Werte:

Garantiebetrag	ab 1. Juni 2018 (+3,19%)	ab 1. Januar 2019 (+3,09%)	ab 1. Januar 2020 (+1,06%)
Entgeltgruppen S 2 bis S 8b	60,86 €	62,74 €	63,41 €
Entgeltgruppen S 9 bis 18	97,40 €	100,41 €	101,47 €

C. Jahressonderzahlung

I. Bemessungssätze Ost

In §§ 16 Abs. 3 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR sowie in § 15 Abs. 3 der Anlage 33 zu den AVR beträgt der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung

- ab 1.1.2019 82 Prozent,
- ab 1.1.2020 88 Prozent,
- ab 1.1.2021 94 Prozent und
- ab 1.1.2022 100 Prozent.

II. Festschreibung der Jahressonderzahlung

In §§ 16 Abs. 2 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR sowie in § 15 Abs. 2 der Anlage 33 zu den AVR wird die Anmerkung 2 zu Absatz 2 wie folgt gefasst:

„¹Wegen der am 8.12.2016 vereinbarten Festschreibung der Jahressonderzahlung beträgt abweichend von Absatz 2 Satz 1 der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung im Kalenderjahr

	2018	2019
in den Entgeltgruppen 1 bis 8	79,51 v.H.	77,13 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	70,28 v.H.	68,17 v.H.
und		
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	51,78 v.H.	50,23 v.H.

²Ab dem Jahr 2020 gelten die in Absatz 2 Satz 1 ausgewiesenen Bemessungssätze.“

D. Änderung der mittleren Werte außerhalb der Anlage 7 und der Anlagen 31 bis 33 zu den AVR

I. Vergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR

1. Die mittleren Werte der Anlage 3 zu den AVR werden insgesamt um 7,88 Prozent erhöht. Und zwar

- zum 01.06.2018 um 3,19 Prozent,
- zum 01.01.2019 um weitere 3,09 Prozent und
- zum 01.03.2020 um weitere 1,41 Prozent erhöht.

Ausgangswert für die erste Erhöhung ist der mittlere Wert gültig am 1.1.2018.

2. Es wird ein neuer Abschnitt IIb in die Anlage 1 zu den AVR eingefügt:

„IIb Einmalzahlung 2018

¹Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen 12 bis 6b, die am 1. Juni 2018 einen Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 250,00 Euro (mittlerer Wert). ²Satz 1 gilt auch, sofern nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. ³Der Anspruch nach Satz 1 besteht auch, wenn die Mitarbeiterin wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und Abs. 2 MuSchG am 1. Juni 2018 keine Dienstbezüge erhält. ⁴Anspruch auf Dienstbezüge ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 des Allgemeinen Teils genannten Ereignisse. ⁵Abschnitt IIa der Anlage 1 zu den AVR findet Anwendung. ⁶Die Einmalzahlung wird im Dezember 2018 fällig; scheidet ein Mitarbeiter nach dem 1. Juni 2018 aus, wird die Einmalzahlung im letzten Beschäftigungsmonat fällig.“

II. Weitere Vergütungsbestandteile

Die weiteren Vergütungsbestandteile werden

- zum 01.06.2018 um 3,19 Prozent,
- zum 01.01.2019 um weitere 3,09 Prozent und
- zum 01.03.2020 um weitere 1,06 Prozent erhöht.

Ausgangswert für die erste Erhöhung ist der mittlere Wert gültig am 1.1.2018. Daraus ergeben sich die nachfolgend in den Punkten 1 bis 7 aufgeführten neuen mittleren Werte.

1. Abschnitt IV der Anlage 1 zu den AVR

Bei Dozenten und Lehrkräften der Vergütungsgruppen 2 bis 5b nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2 zu den AVR wird die Regelvergütung wie folgt gekürzt:

ab 1. Juni 2018	94,26 €
ab 1. Januar 2019	97,17 €
ab 1. März 2020	98,20 €

Bei Dozenten und Lehrkräften der Vergütungsgruppen 5c bis 8 nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 bis 12 der Anlage 2 zu den AVR wird die Regelvergütung wie folgt gekürzt:

ab 1. Juni 2018	84,85 €
ab 1. Januar 2019	87,47 €
ab 1. März 2020	88,40 €

2. Abschnitt V Buchstabe C der Anlage 1 zu den AVR

Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat, erhalten für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von:

Ab 1. Juni 2018	119,21 €
Ab 1. Januar 2019	122,89 €
Ab 1. März 2020	124,19 €

Die Kinderzulage erhöht sich ab dem 01.06.2018 nach folgender Tabelle für

Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
VG 12, 11, 10, und 9	6,74 €	33,67 €
VG 9a	6,74 €	26,91 €
VG 8	6,74 €	20,20 €

Die Kinderzulage erhöht sich ab dem 01.01.2019 nach folgender Tabelle für

Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
VG 12, 11, 10, und 9	6,95 €	34,71 €
VG 9a	6,95 €	27,74 €
VG 8	6,95 €	20,82 €

Die Kinderzulage erhöht sich ab dem 01.03.2020 nach folgender Tabelle für

Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
VG 12, 11, 10, und 9	7,02 €	35,08 €
VG 9a	7,02 €	28,03 €
VG 8	7,02 €	21,04 €

3. Abschnitt XI Abs. (d) der Anlage 1 zu den AVR

Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst beträgt

ab 1. Juni 2018	20,36 €
ab 1. Januar 2019	20,99 €
ab 1. März 2020	21,21 €

4. § 3 Abs. 2 der Anlage 1b zu den AVR

Die Zulage nach Abs. 1 beträgt monatlich:

Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen	ab 1. Juni 2018
1 bis 2	140,69 €
3 bis 5b	140,69 €
5c bis 12	134,00 €

Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen	ab 1. Januar 2019
1 bis 2	145,04 €
3 bis 5b	145,04 €
5c bis 12	138,14 €

Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen	ab 1. März 2020
1 bis 2	146,58 €
3 bis 5b	146,58 €
5c bis 12	139,60 €

5. Anlage 2d zu den AVR

Die Vergütungsgruppenzulage nach den Anmerkungen A bis F beträgt in Euro:

ab	A	B	C	D	E	F
1. Juni 2018	109,63 €	131,57 €	145,29 €	160,88 €	134,07 €	178,52 €
1. Januar 2019	113,02 €	135,64 €	149,78 €	165,85 €	138,21 €	184,04 €
1. März 2020	114,22 €	137,08 €	151,37 €	167,61 €	139,68 €	185,99 €

6. § 1 Abs. 1 Satz 2 lit. e) und f) der Anlage 6a zu den AVR

e) für Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr

ab 1. Juni 2018	1,61 €
ab 1. Januar 2019	1,66 €
ab 1. März 2020	1,68 €

f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr

ab 1. Juni 2018	0,80 €
ab 1. Januar 2019	0,82 €
ab 1. März 2020	0,83 €

7. § 7 Absatz 1 Buchstabe a) und Buchstabe b) der Anlage 14 zu den AVR

Das Urlaubsgeld beträgt

a) für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 5b der Anlagen 2, 2d und 2e zu den AVR

ab 1. Juni 2018	317,53 €
ab 1. Januar 2019	327,34 €
ab 1. März 2020	330,81 €

b) für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 5c bis 12 der Anlagen 2, 2d und 2e zu den AVR

ab 1. Juni 2018	412,77 €
ab 1. Januar 2019	425,52 €
ab 1. März 2020	430,03 €

E. Änderungen in Anlage 7

I. Ausbildungsvergütungen

Die mittleren Werte der Anlage 7 werden

- zum 01.06.2018 um einen Festbetrag in Höhe von 50 Euro und
- zum 01.01.2019 um einen weiteren Festbetrag in Höhe von 50 Euro erhöht.

Ausgangswert für die erste Erhöhung ist jeweils der mittlere Wert gültig am 1.1.2018. Daraus ergeben sich die nachfolgend in den Punkten 1 bis 4 aufgeführten neuen mittleren Werte.

1. § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt B II der Anlage 7 zu den AVR

	ab 1. Juni 2018
im ersten Ausbildungsjahr	1.090,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.152,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.253,38 Euro

	ab 1. Januar 2019
im ersten Ausbildungsjahr	1.140,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.202,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.303,38 Euro

2. § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt C II der Anlage 7 zu den AVR

ab 1. Juni 2018	1.014,91 Euro
ab 1. Januar 2019	1.064,91 Euro

3. § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt D der Anlage 7

	ab 1. Juni 2018
1. Pharmazeutisch-technische Assistent/inn/en	1.552,02 Euro
2. Masseur und med. Bademeister/innen	1.495,36 Euro
3. Sozialarbeiter/innen	1.776,21 Euro
4. Sozialpädagoge/inn/en	1.776,21 Euro
5. Erzieher/innen	1.552,02 Euro
6. Kinderpfleger/innen	1.495,36 Euro
7. Altenpfleger/innen	1.552,02 Euro

8. Haus- und Familienpfleger/innen	1.552,02 Euro
9. Heilerziehungshelfer/innen	1.495,36 Euro
10. Heilerziehungspfleger/innen	1.613,76 Euro
11. Arbeitserzieher/innen	1.613,76 Euro
12. Rettungsassistent/inn/en	1.495,36 Euro

	ab 1. Januar 2019
1. Pharmazeutisch-technische Assistent/inn/en	1.602,02 Euro
2. Masseur und med. Bademeister/innen	1.545,36 Euro
3. Sozialarbeiter/innen	1.826,21 Euro
4. Sozialpädagoge/inn/en	1.826,21 Euro
5. Erzieher/innen	1.602,02 Euro
6. Kinderpfleger/innen	1.545,36 Euro
7. Altenpfleger/innen	1.602,02 Euro
8. Haus- und Familienpfleger/innen	1.602,02 Euro
9. Heilerziehungshelfer/innen	1.545,36 Euro
10. Heilerziehungspfleger/innen	1.663,76 Euro
11. Arbeitserzieher/innen	1.663,76 Euro
12. Rettungsassistent/inn/en	1.545,36 Euro

4. § 1 Abs. 1 Satz 2 Abschnitt E der Anlage 7 zu den AVR

	ab 1. Juni 2018
im ersten Ausbildungsjahr	968,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.018,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.064,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.127,59 Euro

	ab 1. Januar 2019
im ersten Ausbildungsjahr	1.018,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.068,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.114,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.177,59 Euro

II. Anästhesietechnische Assistenten / Notfallsanitäter

1. In der Anlage 7 B II wird der Geltungsbereich wie folgt gefasst:

„Diese Ordnung gilt für die Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes vom 16. Juli 2003 (Bundesgesetzblatt I Seite 1442), des Hebammengesetzes vom 4. Juni 1985 (Bundesgesetzblatt I, Seite 1690), des Notfallsanitättergesetzes vom 22. Mai 2013 (Bundesgesetzblatt I, Seite 1348) oder der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) für Ausbildung und Prüfung von Operationstechnischen und Anästhesietechnischen Assistenten in der jeweils geltenden Fassung in Schulen an Krankenhäusern, Altenpflegeschulen oder Schulen/Berufsfachschulen für Notfallsanitäter sowie Operationstechnische und Anästhesietechnische Assistenten ausgebildet werden.“

2. Die Anmerkung zum Geltungsbereich der Anlage 7 B II wird um folgenden Satz 2 ergänzt:

„Für Auszubildende zu Anästhesietechnischen Assistenten findet der Abschnitt erstmalig Anwendung, wenn die Ausbildung ab dem 01.07.2018 begonnen wird oder der Wechsel in das nächste Ausbildungsjahr erfolgt.“

3. § 12 der Anlage 7 B II entfällt.

F. Anlage 17a zu den AVR – Altersteilzeit

I. § 1 Abs. 2 der Anlage 17 a zu den AVR wird wie folgt gefasst:

„Diese Regelung gilt für Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 2021 die jeweiligen Voraussetzungen dieser Regelung erfüllen und deren Altersteilzeitdienstverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2022 begonnen hat.“

II. § 1 Abs. 2 der Anlage 17 a zu den AVR wird ein neuer Abs. 3 mit folgendem Inhalt angefügt:

„In Einrichtungen mit weniger als 40 Mitarbeitern kann ein Altersteilzeitdienstverhältnis vereinbart werden. Ein Anspruch nach § 4 besteht nicht.“

G. Änderungen im Allgemeinen Teil zu den AVR

I. § 19 AT zu den AVR wird wie folgt geändert:

1. In § 19 Abs. 2 werden die Sätze 2 und 3 ersatzlos gestrichen.

2. Es wird ein neuer § 19 Absatz 2a eingefügt mit folgendem Wortlaut:

„(2a) ¹Beantragt der Mitarbeiter eine Altersrente im Sinne des § 33 Abs. 2 SGB VI für einen Zeitpunkt, in dem er die Regelaltersgrenze (§ 35 Satz 2 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI) noch nicht erreicht, soll er dem Dienstgeber die Antragstellung rechtzeitig anzeigen. ²In diesem Fall soll das Dienstverhältnis mit dem Ablauf des Tages vor dem in dem Rentenbescheid des Rentenversicherungsträgers der gesetzlichen Rentenversicherung festgestellten Tag des Rentenbeginns durch Abschluss eines Auflösungsvertrages beendet werden. ³Erfolgt die Gewährung der Rente durch den Träger der Rentenversicherung rückwirkend, soll das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag zum Monatsletzten des Monats des Zugang des Rentenbescheids beendet werden. ⁴Hat der Mitarbeiter eine Teilrente i.S.d. § 42 Abs. 2 SGB VI beantragt oder soll eine Teilrente durch Hinzuverdienstanrechnung i.S.d. § 34 Abs. 2 f. SGB VI erreicht werden, kann auf Antrag des Mitarbeiters, sofern die Hinzuverdienstgrenzen ansonsten überschritten würden, statt einer Beendigung des Dienstverhältnisses eine Verringerung der Arbeitszeit vereinbart werden.“

3. § 19 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das Alter der Regelaltersgrenze (§ 35 Satz 2 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI) vollendet.“

4. § 19 Absätze 5 und 6 werden durch folgenden neuen Absatz 5 ersetzt:

„(5) ¹Endet das Dienstverhältnis nach Absatz 3 mit Erreichen der Regelaltersgrenze, so können Dienstgeber und Mitarbeiter während des Dienstverhältnisses durch schriftliche Vereinbarung den Beendigungszeitpunkt, ggf. auch mehrfach, hinausschieben. ²Erfolgt die erstmalige Vereinbarung über die Fortsetzung des Dienstverhältnisses erst

nach Erreichen der Regelaltersgrenze des Mitarbeiters, soll das Dienstverhältnis verändert fortgesetzt werden oder erfolgt die Einstellung des Mitarbeiters erst nach dessen Erreichen der Regelaltersgrenze, kann auf schriftlichen Antrag des Mitarbeiters das Dienstverhältnis befristet werden. ³Sofern die Befristung wegen der Personal- und Nachwuchsplanungen des Dienstgebers erfolgt, werden diese dem Mitarbeiter in angemessener Form schriftlich mitgeteilt. ⁴Eine Befristung im Sinn der Sätze 2 und 3 setzt den Bezug einer Altersrente als Vollrente oder den Anspruch des Mitarbeiters auf eine solche Rente voraus.“

H. Ergänzende Regelungen

Der Zusatzurlaub bei Wechselschichtarbeit wird zum 1. Januar 2019, zum 1. Januar 2020 und zum 1. Januar 2021 jeweils um einen zusätzlichen Urlaubstag bei entsprechender Veränderung der Höchstgrenzen erhöht. Zusätzlich werden 2022 die Höchstgrenzen um einen weiteren Urlaubstag erhöht.

Nach dem 1. Juni 2018 erfolgende Änderungen im TVöD-VKA (BT-K) zu Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Erhöhung der Urlaubshöchstgrenzen werden für den Geltungsbereich der AVR (Anlage 31 zu den AVR) in der auf die Änderungen folgenden Sitzung der Bundeskommission beschlossen.

Nach Veröffentlichung der Gesetzesänderungen zur Krankenhausfinanzierung (Refinanzierung der Personalkosten in der Pflege) werden die beiden Seiten der Bundeskommission über folgende Themen Verhandlungen aufnehmen:

- Einrechnung der Pausenzeiten in die Arbeitszeit bei Wechselschicht
- Entstehung von Überstundenzuschlägen für Teilzeitbeschäftigte bei Wechselschichtarbeit.

I. Anlage 2-Reform und zukünftige Verhandlungen über allgemeine Vergütungserhöhungen

Bis zu einer umsetzenden Beschlussfassung der Anlage 2-Reform finden keine Verhandlungen der Bundeskommission zur nächsten Tarifrunde über allgemeine Vergütungserhöhungen statt. Ausgenommen hiervon ist die nächste Verhandlung zu Anlage 30 zu den AVR.

Teil 3 – Inkrafttreten

Der Beschluss tritt zum 1. Juni 2018 in Kraft. Abweichend davon tritt Teil 1 Abschnitt 1 (Betreuungskräfte) dieses Beschlusses zum 1. Januar 2019 in Kraft.

Anhang

Regelvergütung und Tabellenentgelte
(Mittlere Werte)

in den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes e. V.
ab 1. Juni 2018

Anhang 1

Anlage 31 – Tabellenentgelt Anhang A
ab 1. Juni 2018

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	4.584,49 €	5.000,77 €	5.260,14 €	5.840,78 €	6.339,54 €	6.667,67 €
EG 14	4.151,65 €	4.528,23 €	4.841,03 €	5.245,42 €	5.788,30 €	6.119,17 €
EG 13	3.827,03 €	4.196,02 €	4.479,41 €	4.893,73 €	5.433,88 €	5.683,28 €
EG 12	3.430,90 €	3.796,05 €	4.276,90 €	4.741,63 €	5.315,77 €	5.578,27 €
EG 11	3.312,60 €	3.656,01 €	3.941,33 €	4.311,77 €	4.836,69 €	5.099,20 €
EG 10	3.194,27 €	3.497,22 €	3.775,33 €	4.064,56 €	4.501,99 €	4.620,12 €
EG 9c	3.099,42 €	3.349,91 €	3.637,10 €	3.888,65 €	4.214,62 €	4.392,69 €
EG 9b	2.865,63 €	3.126,71 €	3.273,66 €	3.685,60 €	3.975,34 €	4.245,23 €

Anlage 31 – Tabellenentgelt Anhang B
ab 1. Juni 2018

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.168,28 €	4.314,41 €	4.786,24 €	5.336,25 €	5.578,86 €
P 15		4.078,76 €	4.212,48 €	4.546,81 €	4.946,92 €	5.099,73 €
P 14		3.980,08 €	4.110,58 €	4.436,82 €	4.880,06 €	4.960,94 €
P 13		3.881,41 €	4.008,67 €	4.326,80 €	4.556,52 €	4.615,83 €
P 12		3.684,03 €	3.804,83 €	4.106,80 €	4.292,29 €	4.378,57 €
P 11		3.486,68 €	3.601,00 €	3.886,80 €	4.076,60 €	4.162,88 €
P 10		3.289,33 €	3.397,17 €	3.699,14 €	3.844,73 €	3.936,40 €
P 9		3.127,55 €	3.289,33 €	3.397,17 €	3.602,07 €	3.688,35 €
P 8		2.877,66 €	3.017,88 €	3.197,65 €	3.342,85 €	3.544,22 €
P 7		2.711,98 €	2.877,66 €	3.132,57 €	3.260,00 €	3.391,28 €
P 6	2.273,18 €	2.431,68 €	2.584,55 €	2.909,53 €	2.992,37 €	3.145,28 €
P 4	2.178,92 €	2.241,17 €	2.286,50 €	2.320,81 €	2.345,03 €	2.381,36 €

Anhang 2

Anlage 31 – Tabellenentgelt Anhang A
ab 1. Januar 2019

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	4.788,35 €	5.141,23 €	5.481,38 €	6.004,84 €	6.517,61 €	6.854,95 €
EG 14	4.335,98 €	4.655,42 €	5.025,89 €	5.451,94 €	5.950,88 €	6.293,73 €
EG 13	3.996,72 €	4.335,42 €	4.685,32 €	5.093,03 €	5.586,51 €	5.842,91 €
EG 12	3.582,23 €	3.956,45 €	4.407,89 €	4.890,86 €	5.465,08 €	5.734,95 €
EG 11	3.457,10 €	3.803,91 €	4.119,43 €	4.477,63 €	4.972,55 €	5.242,43 €
EG 10	3.331,93 €	3.613,93 €	3.915,01 €	4.238,32 €	4.628,44 €	4.749,89 €
EG 9c	3.233,21 €	3.480,40 €	3.750,80 €	4.026,57 €	4.337,53 €	4.545,92 €
EG 9b	3.020,16 €	3.258,72 €	3.403,99 €	3.824,85 €	4.085,40 €	4.370,07 €

Anlage 31 – Tabellenentgelt Anhang B
ab 1. Januar 2019

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.305,57 €	4.456,51 €	4.943,88 €	5.512,01 €	5.762,61 €
P 15		4.213,10 €	4.351,23 €	4.696,57 €	5.109,85 €	5.267,70 €
P 14		4.111,17 €	4.245,97 €	4.582,95 €	5.040,79 €	5.124,34 €
P 13		4.009,25 €	4.140,70 €	4.469,31 €	4.706,60 €	4.767,86 €
P 12		3.805,37 €	3.930,15 €	4.242,07 €	4.433,67 €	4.522,79 €
P 11		3.601,52 €	3.719,60 €	4.014,82 €	4.210,87 €	4.299,99 €
P 10		3.397,67 €	3.509,06 €	3.820,98 €	3.971,36 €	4.066,05 €
P 9		3.230,56 €	3.397,67 €	3.509,06 €	3.720,71 €	3.809,83 €
P 8		2.972,44 €	3.117,28 €	3.302,97 €	3.452,95 €	3.660,96 €
P 7		2.801,30 €	2.972,44 €	3.235,75 €	3.367,37 €	3.502,98 €
P 6	2.353,39 €	2.511,84 €	2.669,68 €	3.005,36 €	3.090,93 €	3.248,88 €
P 4	2.259,16 €	2.316,19 €	2.361,81 €	2.397,25 €	2.422,26 €	2.459,79 €

Anhang 3

Anlage 31 – Tabellenentgelt Anhang A
ab 1. Januar 2020

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	4.860,31 €	5.190,81 €	5.559,47 €	6.062,74 €	6.580,45 €	6.921,06 €
EG 14	4.401,04 €	4.700,31 €	5.091,13 €	5.524,82 €	6.008,27 €	6.355,34 €
EG 13	4.056,62 €	4.384,61 €	4.757,99 €	5.163,37 €	5.640,38 €	5.899,26 €
EG 12	3.635,65 €	4.013,07 €	4.454,13 €	4.943,53 €	5.517,78 €	5.790,26 €
EG 11	3.508,11 €	3.856,11 €	4.182,29 €	4.536,17 €	5.020,49 €	5.292,98 €
EG 10	3.380,51 €	3.655,13 €	3.964,32 €	4.299,65 €	4.673,08 €	4.795,69 €
EG 9c	3.280,42 €	3.526,45 €	3.790,94 €	4.075,26 €	4.380,90 €	4.600,00 €
EG 9b	3.074,70 €	3.305,30 €	3.450,00 €	3.874,00 €	4.124,25 €	4.414,13 €

Anlage 31 – Tabellenentgelt Anhang B
ab 1. Januar 2020

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.305,57 €	4.456,51 €	4.943,88 €	5.512,01 €	5.762,61 €
P 15		4.213,10 €	4.351,23 €	4.696,57 €	5.109,85 €	5.267,70 €
P 14		4.111,17 €	4.245,97 €	4.582,95 €	5.040,79 €	5.124,34 €
P 13		4.009,25 €	4.140,70 €	4.469,31 €	4.706,60 €	4.767,86 €
P 12		3.805,37 €	3.930,15 €	4.242,07 €	4.433,67 €	4.522,79 €
P 11		3.601,52 €	3.719,60 €	4.014,82 €	4.210,87 €	4.299,99 €
P 10		3.397,67 €	3.509,06 €	3.820,98 €	3.971,36 €	4.066,05 €
P 9		3.230,56 €	3.397,67 €	3.509,06 €	3.720,71 €	3.809,83 €
P 8		2.972,44 €	3.117,28 €	3.302,97 €	3.452,95 €	3.660,96 €
P 7		2.801,30 €	2.972,44 €	3.235,75 €	3.367,37 €	3.502,98 €
P 6	2.353,39 €	2.511,84 €	2.669,68 €	3.005,36 €	3.090,93 €	3.248,88 €
P 4	2.259,16 €	2.316,19 €	2.361,81 €	2.397,25 €	2.422,26 €	2.459,79 €

Anlage 31 – Stundenentgelttabellen Anhang C

Entgeltgruppe	AVR 2018 (+3,19%)	AVR 2019 (+3,09%)	AVR 2020 (+1,06%)
EG 15	29,42 €	30,33 €	30,65 €
EG 14	27,07 €	27,91 €	28,21 €
EG 13	25,85 €	26,65 €	26,93 €
EG 12	24,54 €	25,30 €	25,57 €
EG 11	22,36 €	23,05 €	23,29 €
EG 10	20,62 €	21,26 €	21,49 €
EG 9c	20,37 €	21,00 €	21,22 €
EG 9b	19,44 €	20,04 €	20,25 €

Entgeltgruppe	AVR 2018 (+3,19%)	AVR 2019 (+3,09%)	AVR 2020 (+1,06%)
P 16	26,59 €	27,41 €	27,70 €
P 15	24,84 €	25,61 €	25,88 €
P 14	23,48 €	24,21 €	24,47 €
P 13	21,99 €	22,67 €	22,91 €
P 12	21,17 €	21,82 €	22,05 €
P 11	20,42 €	21,05 €	21,27 €
P 10	19,49 €	20,09 €	20,30 €
P 9	19,19 €	19,78 €	19,99 €
P 8	18,34 €	18,91 €	19,11 €
P 7	17,57 €	18,11 €	18,30 €
P 6	16,27 €	16,77 €	16,95 €
P 4	13,76 €	14,19 €	14,34 €

Garantiebeträge in § 14 Abs. 4 der Anlage 31 a.F.

Garantiebetrag	ab 1. Juni 2018 (+3,19%)	ab 1. Januar 2019 (+3,09%)	ab 1. Januar 2020 (+1,06%)
Entgeltgruppen 1 bis 8	60,86 €	62,74 €	63,41 €
Entgeltgruppen 9a bis 15	97,40 €	100,41 €	101,47 €

Anhang 4

Anlage 32 – Tabellenentgelt Anhang A
ab 1. Juni 2018

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	4.584,49 €	5.000,77 €	5.260,14 €	5.840,78 €	6.339,54 €	6.667,67 €
EG 14	4.151,65 €	4.528,23 €	4.841,03 €	5.245,42 €	5.788,30 €	6.119,17 €
EG 13	3.827,03 €	4.196,02 €	4.479,41 €	4.893,73 €	5.433,88 €	5.683,28 €
EG 12	3.430,90 €	3.796,05 €	4.276,90 €	4.741,63 €	5.315,77 €	5.578,27 €
EG 11	3.312,60 €	3.656,01 €	3.941,33 €	4.311,77 €	4.836,69 €	5.099,20 €
EG 10	3.194,27 €	3.497,22 €	3.775,33 €	4.064,56 €	4.501,99 €	4.620,12 €
EG 9c	3.099,42 €	3.349,91 €	3.637,10 €	3.888,65 €	4.214,62 €	4.392,69 €
EG 9b	2.865,63 €	3.126,71 €	3.273,66 €	3.685,60 €	3.975,34 €	4.245,23 €

Anlage 32 – Tabellenentgelt Anhang B
ab 1. Juni 2018

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.168,28 €	4.314,41 €	4.786,24 €	5.336,25 €	5.578,86 €
P 15		4.078,76 €	4.212,48 €	4.546,81 €	4.946,92 €	5.099,73 €
P 14		3.980,08 €	4.110,58 €	4.436,82 €	4.880,06 €	4.960,94 €
P 13		3.881,41 €	4.008,67 €	4.326,80 €	4.556,52 €	4.615,83 €
P 12		3.684,03 €	3.804,83 €	4.106,80 €	4.292,29 €	4.378,57 €
P 11		3.486,68 €	3.601,00 €	3.886,80 €	4.076,60 €	4.162,88 €
P 10		3.289,33 €	3.397,17 €	3.699,14 €	3.844,73 €	3.936,40 €
P 9		3.127,55 €	3.289,33 €	3.397,17 €	3.602,07 €	3.688,35 €
P 8		2.877,66 €	3.017,88 €	3.197,65 €	3.342,85 €	3.544,22 €
P 7		2.711,98 €	2.877,66 €	3.132,57 €	3.260,00 €	3.391,28 €
P 6	2.273,18 €	2.431,68 €	2.584,55 €	2.909,53 €	2.992,37 €	3.145,28 €
P 4	2.178,92 €	2.241,17 €	2.286,50 €	2.320,81 €	2.345,03 €	2.381,36 €

Anhang 5

Anlage 32 – Tabellenentgelt Anhang A
ab 1. Januar 2019

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	4.788,35 €	5.141,23 €	5.481,38 €	6.004,84 €	6.517,61 €	6.854,95 €
EG 14	4.335,98 €	4.655,42 €	5.025,89 €	5.451,94 €	5.950,88 €	6.293,73 €
EG 13	3.996,72 €	4.335,42 €	4.685,32 €	5.093,03 €	5.586,51 €	5.842,91 €
EG 12	3.582,23 €	3.956,45 €	4.407,89 €	4.890,86 €	5.465,08 €	5.734,95 €
EG 11	3.457,10 €	3.803,91 €	4.119,43 €	4.477,63 €	4.972,55 €	5.242,43 €
EG 10	3.331,93 €	3.613,93 €	3.915,01 €	4.238,32 €	4.628,44 €	4.749,89 €
EG 9c	3.233,21 €	3.480,40 €	3.750,80 €	4.026,57 €	4.337,53 €	4.545,92 €
EG 9b	3.020,16 €	3.258,72 €	3.403,99 €	3.824,85 €	4.085,40 €	4.370,07 €

Anlage 32 – Tabellenentgelt Anhang B
ab 1. Januar 2019

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.305,57 €	4.456,51 €	4.943,88 €	5.512,01 €	5.762,61 €
P 15		4.213,10 €	4.351,23 €	4.696,57 €	5.109,85 €	5.267,70 €
P 14		4.111,17 €	4.245,97 €	4.582,95 €	5.040,79 €	5.124,34 €
P 13		4.009,25 €	4.140,70 €	4.469,31 €	4.706,60 €	4.767,86 €
P 12		3.805,37 €	3.930,15 €	4.242,07 €	4.433,67 €	4.522,79 €
P 11		3.601,52 €	3.719,60 €	4.014,82 €	4.210,87 €	4.299,99 €
P 10		3.397,67 €	3.509,06 €	3.820,98 €	3.971,36 €	4.066,05 €
P 9		3.230,56 €	3.397,67 €	3.509,06 €	3.720,71 €	3.809,83 €
P 8		2.972,44 €	3.117,28 €	3.302,97 €	3.452,95 €	3.660,96 €
P 7		2.801,30 €	2.972,44 €	3.235,75 €	3.367,37 €	3.502,98 €
P 6	2.353,39 €	2.511,84 €	2.669,68 €	3.005,36 €	3.090,93 €	3.248,88 €
P 4	2.259,16 €	2.316,19 €	2.361,81 €	2.397,25 €	2.422,26 €	2.459,79 €

Anhang 6

Anlage 32 – Tabellenentgelt Anhang A
ab 1. Januar 2020

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	4.860,31 €	5.190,81 €	5.559,47 €	6.062,74 €	6.580,45 €	6.921,06 €
EG 14	4.401,04 €	4.700,31 €	5.091,13 €	5.524,82 €	6.008,27 €	6.355,34 €
EG 13	4.056,62 €	4.384,61 €	4.757,99 €	5.163,37 €	5.640,38 €	5.899,26 €
EG 12	3.635,65 €	4.013,07 €	4.454,13 €	4.943,53 €	5.517,78 €	5.790,26 €
EG 11	3.508,11 €	3.856,11 €	4.182,29 €	4.536,17 €	5.020,49 €	5.292,98 €
EG 10	3.380,51 €	3.655,13 €	3.964,32 €	4.299,65 €	4.673,08 €	4.795,69 €
EG 9c	3.280,42 €	3.526,45 €	3.790,94 €	4.075,26 €	4.380,90 €	4.600,00 €
EG 9b	3.074,70 €	3.305,30 €	3.450,00 €	3.874,00 €	4.124,25 €	4.414,13 €

Anlage 32 – Tabellenentgelt Anhang B
ab 1. Januar 2020

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		4.350,53 €	4.503,05 €	4.995,51 €	5.569,57 €	5.822,79 €
P 15		4.257,10 €	4.396,67 €	4.745,61 €	5.163,22 €	5.322,71 €
P 14		4.154,10 €	4.290,31 €	4.630,81 €	5.093,43 €	5.177,85 €
P 13		4.051,12 €	4.183,94 €	4.515,99 €	4.755,75 €	4.817,65 €
P 12		3.845,11 €	3.971,19 €	4.286,37 €	4.479,97 €	4.570,02 €
P 11		3.639,13 €	3.758,45 €	4.056,75 €	4.254,84 €	4.344,90 €
P 10		3.433,15 €	3.545,70 €	3.860,88 €	4.012,84 €	4.108,51 €
P 9		3.264,30 €	3.433,15 €	3.545,70 €	3.759,57 €	3.849,62 €
P 8		3.003,48 €	3.149,83 €	3.337,47 €	3.489,01 €	3.699,19 €
P 7		2.830,56 €	3.003,48 €	3.269,54 €	3.402,54 €	3.539,56 €
P 6	2.367,67 €	2.538,09 €	2.697,56 €	3.036,75 €	3.123,21 €	3.282,80 €
P 4	2.315,15 €	2.371,18 €	2.412,72 €	2.444,08 €	2.469,59 €	2.507,85 €

Anlage 32 – Stundenentgelttabellen Anhang C

Entgelt- gruppe	AVR 2018 (+3,19%)	AVR 2019 (+3,09%)	AVR 2020 (+1,06%)
EG 15	29,42 €	30,33 €	30,65 €
EG 14	27,07 €	27,91 €	28,21 €
EG 13	25,85 €	26,65 €	26,93 €
EG 12	24,54 €	25,30 €	25,57 €
EG 11	22,36 €	23,05 €	23,29 €
EG 10	20,62 €	21,26 €	21,49 €
EG 9c	20,37 €	21,00 €	21,22 €
EG 9b	19,44 €	20,04 €	20,25 €

Entgelt- gruppe	AVR 2018 (+3,19%)	AVR 2019 (+3,09%)	AVR 2020 (+1,06%)
P 16	26,59 €	27,41 €	27,70 €
P 15	24,84 €	25,61 €	25,88 €
P 14	23,48 €	24,21 €	24,47 €
P 13	21,99 €	22,67 €	22,91 €
P 12	21,17 €	21,82 €	22,05 €
P 11	20,42 €	21,05 €	21,27 €
P 10	19,49 €	20,09 €	20,30 €
P 9	19,19 €	19,78 €	19,99 €
P 8	18,34 €	18,91 €	19,11 €
P 7	17,57 €	18,11 €	18,30 €
P 6	16,27 €	16,77 €	16,95 €
P 4	13,76 €	14,19 €	14,34 €

Garantiebeträge in § 14 Abs. 4 der Anlage 32 a.F.

Garantiebetrag	ab 1. Juni 2018 (+3,19%)	ab 1. Januar 2019 (+3,09%)	ab 1. Januar 2020 (+1,06%)
Entgeltgruppen 1 bis 8	60,86 €	62,74 €	63,41 €
Entgeltgruppen 9a bis 15	97,40 €	100,41 €	101,47 €

Anhang 7

Anlage 33 – Tabellenentgelt Anhang A
ab 1. Juni 2018

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.733,74 €	3.847,26 €	4.343,71 €	4.716,01 €	5.274,49 €	5.615,77 €
S 17	3.391,53 €	3.692,14 €	4.095,47 €	4.343,71 €	4.840,10 €	5.131,76 €
S 16	3.311,26 €	3.611,48 €	3.884,50 €	4.219,58 €	4.591,90 €	4.815,29 €
S 15	3.187,77 €	3.474,93 €	3.723,18 €	4.008,62 €	4.467,80 €	4.666,35 €
S 14	3.171,02 €	3.439,30 €	3.715,15 €	3.995,76 €	4.306,04 €	4.523,21 €
S 13	3.117,30 €	3.352,84 €	3.661,11 €	3.909,30 €	4.219,58 €	4.374,70 €
S 12	3.074,50 €	3.343,35 €	3.638,92 €	3.899,53 €	4.222,22 €	4.358,74 €
S 11b	2.994,79 €	3.295,80 €	3.453,43 €	3.850,57 €	4.160,84 €	4.347,00 €
S 11a	2.933,26 €	3.232,36 €	3.388,98 €	3.785,22 €	4.095,47 €	4.281,63 €
S 10	2.800,73 €	3.090,13 €	3.234,84 €	3.663,92 €	4.011,69 €	4.297,33 €
S 9	2.723,92 €	2.982,65 €	3.220,39 €	3.566,21 €	3.890,41 €	4.138,97 €
S 8b	2.723,92 €	2.982,65 €	3.220,39 €	3.566,21 €	3.890,41 €	4.138,97 €
S 8a	2.685,14 €	2.917,80 €	3.123,13 €	3.317,66 €	3.506,77 €	3.703,99 €
S 7	2.620,66 €	2.840,76 €	3.033,56 €	3.226,32 €	3.370,93 €	3.586,65 €
S 6	nicht besetzt					
S 5	nicht besetzt					
S 4	2.481,17 €	2.714,24 €	2.882,94 €	2.997,41 €	3.105,85 €	3.274,79 €
S 3	2.321,05 €	2.553,99 €	2.716,05 €	2.864,86 €	2.932,94 €	3.014,27 €
S 2	2.182,40 €	2.293,44 €	2.375,39 €	2.467,05 €	2.563,43 €	2.659,84 €

Anhang 8

Anlage 33 – Tabellenentgelt Anhang A
ab 1. Januar 2019

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.856,63 €	3.963,34 €	4.474,77 €	4.858,30 €	5.433,63 €	5.785,20 €
S 17	3.531,38 €	3.803,54 €	4.219,03 €	4.474,77 €	4.986,13 €	5.286,59 €
S 16	3.452,63 €	3.720,44 €	4.001,70 €	4.346,89 €	4.730,45 €	4.960,57 €
S 15	3.322,52 €	3.579,77 €	3.835,51 €	4.129,57 €	4.602,60 €	4.807,14 €
S 14	3.292,62 €	3.543,07 €	3.827,24 €	4.116,32 €	4.435,96 €	4.659,68 €
S 13	3.216,63 €	3.454,00 €	3.771,57 €	4.027,25 €	4.346,89 €	4.506,69 €
S 12	3.198,66 €	3.444,22 €	3.748,71 €	4.017,18 €	4.349,61 €	4.490,25 €
S 11b	3.143,77 €	3.395,24 €	3.557,62 €	3.966,75 €	4.286,38 €	4.478,16 €
S 11a	3.082,25 €	3.329,88 €	3.491,23 €	3.899,43 €	4.219,03 €	4.410,81 €
S 10	2.887,27 €	3.185,62 €	3.334,80 €	3.777,14 €	4.135,65 €	4.430,12 €
S 9	2.848,64 €	3.072,64 €	3.317,55 €	3.673,81 €	4.007,79 €	4.263,85 €
S 8b	2.848,64 €	3.072,64 €	3.317,55 €	3.673,81 €	4.007,79 €	4.263,85 €
S 8a	2.792,04 €	3.005,83 €	3.217,36 €	3.417,76 €	3.612,57 €	3.815,74 €
S 7	2.719,99 €	2.926,47 €	3.125,09 €	3.323,66 €	3.472,64 €	3.694,86 €
S 6	nicht besetzt					
S 5	nicht besetzt					
S 4	2.592,92 €	2.796,13 €	2.969,92 €	3.087,85 €	3.199,56 €	3.373,59 €
S 3	2.436,27 €	2.631,05 €	2.798,00 €	2.951,30 €	3.021,43 €	3.105,22 €
S 2	2.258,49 €	2.369,54 €	2.451,65 €	2.541,48 €	2.640,77 €	2.740,09 €

Anhang 9

Anlage 33 – Tabellenentgelt Anhang A
ab 1. März 2020

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.900,00 €	4.004,30 €	4.521,02 €	4.908,52 €	5.489,79 €	5.845,01 €
S 17	3.580,74 €	3.842,85 €	4.262,65 €	4.521,02 €	5.037,68 €	5.341,24 €
S 16	3.502,52 €	3.758,90 €	4.043,07 €	4.391,82 €	4.779,34 €	5.011,85 €
S 15	3.370,09 €	3.616,78 €	3.875,16 €	4.172,25 €	4.650,18 €	4.856,83 €
S 14	3.335,53 €	3.579,69 €	3.866,80 €	4.158,86 €	4.481,81 €	4.707,85 €
S 13	3.251,68 €	3.489,70 €	3.810,56 €	4.068,88 €	4.391,82 €	4.553,28 €
S 12	3.242,48 €	3.479,83 €	3.787,46 €	4.058,71 €	4.394,57 €	4.536,66 €
S 11b	3.196,36 €	3.430,33 €	3.594,40 €	4.007,75 €	4.330,68 €	4.524,44 €
S 11a	3.134,84 €	3.364,31 €	3.527,32 €	3.939,73 €	4.262,65 €	4.456,41 €
S 10	2.917,88 €	3.219,39 €	3.370,15 €	3.817,18 €	4.179,49 €	4.477,08 €
S 9	2.892,66 €	3.104,40 €	3.351,85 €	3.711,78 €	4.049,22 €	4.307,92 €
S 8b	2.892,66 €	3.104,40 €	3.351,85 €	3.711,78 €	4.049,22 €	4.307,92 €
S 8a	2.829,77 €	3.036,91 €	3.250,62 €	3.453,09 €	3.649,92 €	3.855,19 €
S 7	2.755,05 €	2.956,72 €	3.157,39 €	3.358,02 €	3.508,53 €	3.733,06 €
S 6	nicht besetzt					
S 5	nicht besetzt					
S 4	2.632,35 €	2.825,04 €	3.000,62 €	3.119,76 €	3.232,63 €	3.408,47 €
S 3	2.476,93 €	2.658,24 €	2.826,92 €	2.981,80 €	3.052,66 €	3.137,31 €
S 2	2.285,34 €	2.396,40 €	2.478,56 €	2.567,76 €	2.668,07 €	2.768,42 €

Garantiebeträge in § 13 Abs. 4 der Anlage 33 zu den AVR

Bezeichnung Zulage (Quelle AVR)	AVR 2018 (+3,19%)	AVR 2019 (+3,09%)	AVR 2020 (+1,06%)
Entgeltgruppen 1 bis 8	60,86 €	62,74 €	63,41 €
Entgeltgruppen 9a bis 15	97,40 €	100,41 €	101,47 €

Anhang 10

Anlage 3 – Regelvergütung
ab 1. Juni 2018

Vergütungs- gruppe	Grundvergütungssätze in Stufe nach 3,19 Prozent Erhöhung											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4.722,65 €	5.136,24 €	5.549,85 €	5.766,85 €	5.983,79 €	6.200,69 €	6.417,66 €	6.634,60 €	6.851,52 €	7.068,49 €	7.285,44 €	7.484,07 €
1a	4.371,91 €	4.728,77 €	5.085,60 €	5.284,29 €	5.482,98 €	5.681,65 €	5.880,40 €	6.079,05 €	6.277,81 €	6.476,43 €	6.675,14 €	6.764,34 €
1b	4.053,62 €	4.359,74 €	4.665,91 €	4.860,52 €	5.055,20 €	5.249,82 €	5.444,44 €	5.639,09 €	5.833,70 €	6.028,38 €	6.109,47 €	
2	3.857,94 €	4.119,45 €	4.381,00 €	4.543,19 €	4.705,38 €	4.867,64 €	5.029,84 €	5.192,05 €	5.354,20 €	5.516,39 €	5.619,86 €	
3	3.511,54 €	3.736,58 €	3.961,62 €	4.109,66 €	4.257,65 €	4.405,69 €	4.553,64 €	4.701,65 €	4.849,69 €	4.997,71 €	5.020,00 €	
4a	3.276,65 €	3.464,87 €	3.657,50 €	3.787,30 €	3.917,06 €	4.046,78 €	4.176,53 €	4.306,34 €	4.436,08 €	4.559,77 €		
4b	3.065,99 €	3.223,49 €	3.380,98 €	3.493,28 €	3.606,80 €	3.720,34 €	3.833,91 €	3.947,45 €	4.061,01 €	4.150,18 €		
5b	2.878,95 €	3.007,00 €	3.140,86 €	3.239,25 €	3.333,75 €	3.428,44 €	3.525,73 €	3.623,03 €	3.720,34 €	3.785,22 €		
5c	2.682,25 €	2.781,66 €	2.884,48 €	2.970,43 €	3.060,99 €	3.151,51 €	3.242,08 €	3.332,60 €	3.413,30 €			
6b	2.545,40 €	2.628,17 €	2.710,96 €	2.769,24 €	2.829,49 €	2.889,83 €	2.952,73 €	3.019,61 €	3.086,58 €	3.135,77 €		
7	2.422,07 €	2.491,38 €	2.560,62 €	2.609,57 €	2.658,55 €	2.707,52 €	2.756,80 €	2.808,22 €	2.859,68 €	2.891,64 €		
8	2.308,95 €	2.366,38 €	2.423,82 €	2.460,98 €	2.494,75 €	2.528,51 €	2.562,29 €	2.596,07 €	2.629,84 €	2.663,64 €	2.695,71 €	
9a	2.235,52 €	2.278,86 €	2.322,17 €	2.355,83 €	2.389,48 €	2.423,16 €	2.456,85 €	2.490,54 €	2.524,17 €			
9	2.184,90 €	2.232,15 €	2.279,47 €	2.314,95 €	2.347,02 €	2.379,15 €	2.411,20 €	2.443,31 €				
10	2.028,10 €	2.066,95 €	2.105,83 €	2.141,28 €	2.173,35 €	2.205,42 €	2.237,53 €	2.269,63 €	2.291,60 €			
11	1.900,34 €	1.948,70 €	1.979,12 €	2.002,78 €	2.026,39 €	2.050,08 €	2.073,69 €	2.097,37 €	2.121,01 €			
12	1.820,37 €	1.850,75 €	1.881,19 €	1.904,79 €	1.928,48 €	1.952,10 €	1.975,77 €	1.999,40 €	2.023,03 €			

**Anlage 3 – Regelvergütung
ab 1. Januar 2019**

Vergütungs- gruppe	Grundvergütungssätze in Stufe nach 3,09 Prozent Erhöhung											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4.868,58 €	5.294,95 €	5.721,34 €	5.945,05 €	6.168,69 €	6.392,29 €	6.615,97 €	6.839,61 €	7.063,23 €	7.286,91 €	7.510,56 €	7.715,33 €
1a	4.507,00 €	4.874,89 €	5.242,75 €	5.447,57 €	5.652,40 €	5.857,21 €	6.062,10 €	6.266,89 €	6.471,79 €	6.676,55 €	6.881,40 €	6.973,36 €
1b	4.178,88 €	4.494,46 €	4.810,09 €	5.010,71 €	5.211,41 €	5.412,04 €	5.612,67 €	5.813,34 €	6.013,96 €	6.214,66 €	6.298,25 €	
2	3.977,15 €	4.246,74 €	4.516,37 €	4.683,57 €	4.850,78 €	5.018,05 €	5.185,26 €	5.352,48 €	5.519,64 €	5.686,85 €	5.793,51 €	
3	3.620,05 €	3.852,04 €	4.084,03 €	4.236,65 €	4.389,21 €	4.541,83 €	4.694,35 €	4.846,93 €	4.999,55 €	5.152,14 €	5.175,12 €	
4a	3.377,90 €	3.571,93 €	3.770,52 €	3.904,33 €	4.038,10 €	4.171,83 €	4.305,58 €	4.439,41 €	4.573,15 €	4.700,67 €		
4b	3.160,73 €	3.323,10 €	3.485,45 €	3.601,22 €	3.718,25 €	3.835,30 €	3.952,38 €	4.069,43 €	4.186,50 €	4.278,42 €		
5b	2.967,91 €	3.099,92 €	3.237,91 €	3.339,34 €	3.436,76 €	3.534,38 €	3.634,68 €	3.734,98 €	3.835,30 €	3.902,18 €		
5c	2.765,13 €	2.867,61 €	2.973,61 €	3.062,22 €	3.155,57 €	3.248,89 €	3.342,26 €	3.435,58 €	3.518,77 €			
6b	2.624,05 €	2.709,38 €	2.794,73 €	2.854,81 €	2.916,92 €	2.979,13 €	3.043,97 €	3.112,92 €	3.181,96 €	3.232,67 €		
7	2.496,91 €	2.568,36 €	2.639,74 €	2.690,21 €	2.740,70 €	2.791,18 €	2.841,99 €	2.894,99 €	2.948,04 €	2.980,99 €		
8	2.380,30 €	2.439,50 €	2.498,72 €	2.537,02 €	2.571,84 €	2.606,64 €	2.641,46 €	2.676,29 €	2.711,10 €	2.745,95 €	2.779,01 €	
9a	2.304,60 €	2.349,28 €	2.393,93 €	2.428,63 €	2.463,31 €	2.498,04 €	2.532,77 €	2.567,50 €	2.602,17 €			
9	2.252,41 €	2.301,12 €	2.349,91 €	2.386,48 €	2.419,54 €	2.452,67 €	2.485,71 €	2.518,81 €				
10	2.090,77 €	2.130,82 €	2.170,90 €	2.207,45 €	2.240,51 €	2.273,57 €	2.306,67 €	2.339,76 €	2.362,41 €			
11	1.959,06 €	2.008,91 €	2.040,27 €	2.064,67 €	2.089,01 €	2.113,43 €	2.137,77 €	2.162,18 €	2.186,55 €			
12	1.876,62 €	1.907,94 €	1.939,32 €	1.963,65 €	1.988,07 €	2.012,42 €	2.036,82 €	2.061,18 €	2.085,54 €			

**Anlage 3 – Regelvergütung
ab 1. März 2020**

Vergütungs- gruppe	Grundvergütungssätze in Stufe nach 1,41 Prozent Erhöhung											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4.937,23 €	5.369,61 €	5.802,01 €	6.028,88 €	6.255,67 €	6.482,42 €	6.709,26 €	6.936,05 €	7.162,82 €	7.389,66 €	7.616,46 €	7.824,12 €
1a	4.570,55 €	4.943,63 €	5.316,67 €	5.524,38 €	5.732,10 €	5.939,80 €	6.147,58 €	6.355,25 €	6.563,04 €	6.770,69 €	6.978,43 €	7.071,68 €
1b	4.237,80 €	4.557,83 €	4.877,91 €	5.081,36 €	5.284,89 €	5.488,35 €	5.691,81 €	5.895,31 €	6.098,76 €	6.302,29 €	6.387,06 €	
2	4.033,23 €	4.306,62 €	4.580,05 €	4.749,61 €	4.919,18 €	5.088,80 €	5.258,37 €	5.427,95 €	5.597,47 €	5.767,03 €	5.875,20 €	
3	3.671,09 €	3.906,35 €	4.141,61 €	4.296,39 €	4.451,10 €	4.605,87 €	4.760,54 €	4.915,27 €	5.070,04 €	5.224,79 €	5.248,09 €	
4a	3.425,53 €	3.622,29 €	3.823,68 €	3.959,38 €	4.095,04 €	4.230,65 €	4.366,29 €	4.502,01 €	4.637,63 €	4.766,95 €		
4b	3.205,30 €	3.369,96 €	3.534,59 €	3.652,00 €	3.770,68 €	3.889,38 €	4.008,11 €	4.126,81 €	4.245,53 €	4.338,75 €		
5b	3.009,76 €	3.143,63 €	3.283,56 €	3.386,42 €	3.485,22 €	3.584,21 €	3.685,93 €	3.787,64 €	3.889,38 €	3.957,20 €		
5c	2.804,12 €	2.908,04 €	3.015,54 €	3.105,40 €	3.200,06 €	3.294,70 €	3.389,39 €	3.484,02 €	3.568,38 €			
6b	2.661,05 €	2.747,58 €	2.834,14 €	2.895,06 €	2.958,05 €	3.021,14 €	3.086,89 €	3.156,81 €	3.226,83 €	3.278,25 €		
7	2.532,12 €	2.604,57 €	2.676,96 €	2.728,14 €	2.779,34 €	2.830,54 €	2.882,06 €	2.935,81 €	2.989,61 €	3.023,02 €		
8	2.413,86 €	2.473,90 €	2.533,95 €	2.572,79 €	2.608,10 €	2.643,39 €	2.678,70 €	2.714,03 €	2.749,33 €	2.784,67 €	2.818,19 €	
9a	2.337,09 €	2.382,40 €	2.427,68 €	2.462,87 €	2.498,04 €	2.533,26 €	2.568,48 €	2.603,70 €	2.638,86 €			
9	2.284,17 €	2.333,57 €	2.383,04 €	2.420,13 €	2.453,66 €	2.487,25 €	2.520,76 €	2.554,33 €				
10	2.120,25 €	2.160,86 €	2.201,51 €	2.238,58 €	2.272,10 €	2.305,63 €	2.339,19 €	2.372,75 €	2.395,72 €			
11	1.986,68 €	2.037,24 €	2.069,04 €	2.093,78 €	2.118,47 €	2.143,23 €	2.167,91 €	2.192,67 €	2.217,38 €			
12	1.903,08 €	1.934,84 €	1.966,66 €	1.991,34 €	2.016,10 €	2.040,80 €	2.065,54 €	2.090,24 €	2.114,95 €			

Anhang 11

Weitere Vergütungsbestandteile

1. Abschnitt IV der Anlage 1 zu den AVR

Bei Dozenten und Lehrkräften der Vergütungsgruppen 2 bis 5b nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2 zu den AVR wird die Regelvergütung wie folgt gekürzt:

Ausgangswert am 1.1.2018	91,35 Euro
--------------------------	------------

Bei Dozenten und Lehrkräften der Vergütungsgruppen 5c bis 8 nach Ziffer VI der Anmerkungen zu den Tätig-

keitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 bis 12 der Anlage 2 zu den AVR wird die Regelvergütung wie folgt gekürzt:

Ausgangswert am 1.1.2018	82,23 Euro
--------------------------	------------

2. Abschnitt V Buchstabe C der Anlage 1 zu den AVR

Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Juli 2008 bestanden hat, erhalten für jedes berücksichtigungsfähige Kind eine Kinderzulage in Höhe von:

Ausgangswert am 1.1.2018	115,52 Euro
--------------------------	-------------

Die Kinderzulage erhöht sich ab dem 01.06.2018 nach folgender Tabelle für

Mitarbeiter nach den Vergütungsgruppen	Ausgangswert am 1.1.2018 für das erste zu berücksichtigende Kind	Ausgangswert am 1.1.2018 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind
VG 12, 11, 10, und 9	6,53 Euro	32,63 Euro
VG 9a	6,53 Euro	26,08 Euro
VG 8	6,53 Euro	19,58 Euro

3. Abschnitt XI Abs. (d) der Anlage 1 zu den AVR

Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst beträgt

Ausgangswert am 1.1.2018	19,73 Euro
--------------------------	------------

4. § 3 Abs. 2 der Anlage 1b zu den AVR

Die Zulage nach Abs. 1 beträgt monatlich:

Für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen	Ausgangswert am 1.1.2018
1 bis 2	136,34 Euro
3 bis 5b	136,34 Euro
5c bis 12	129,86 Euro

5. Anlage 2d zu den AVR

Die Vergütungsgruppenzulage nach den Anmerkungen A – F beträgt in Euro:

ab	A	B	C	D	E	F
Ausgangswert am 1.1.2018	106,24	127,50	140,80	155,91	129,93	173,00

6. § 1 Abs. 1 Satz 2 lit. e) und f) der Anlage 6a zu den AVR

e) für Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr

Ausgangswert am 1.1.2018	1,56 Euro
--------------------------	-----------

f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr

Ausgangswert am 1.1.2018	0,78 Euro
--------------------------	-----------

7. § 7 Absatz 1 Buchstabe a) und Buchstabe b) der Anlage 14 zu den AVR

Das Urlaubsgeld beträgt

a) für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 5b der Anlagen 2, 2d und 2e zu den AVR

Ausgangswert am 1.1.2018	307,71 Euro
--------------------------	-------------

b) für die am 1. Juli vollbeschäftigten Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 5c bis 12 der Anlagen 2, 2d und 2e zu den AVR

Ausgangswert am 1.1.2018	400,01 Euro
--------------------------	-------------

Werte für die Jahre 2018, 2019 und 2020

Bezeichnung Zulage (Quelle AVR)	AVR 2018 (+3,19%)	AVR 2019 (+3,09%)	AVR 2020 (+1,06%)
Kürzungsbetrag Dozenten und Lehrkräfte VG 2 bis 5b (Anlage 1 IV)	94,26 €	97,17 €	98,20 €
Kürzungsbetrag Dozenten und Lehrkräfte VG 5c bis 8 (Anlage 1 IV)	84,85 €	87,47 €	88,40 €
Kinderzulage (Anlage 1 V)	119,21 €	122,89 €	124,19 €
Erhöhungsbeträge Kinderzulage (1. Kind) (Anlage 1 V)	6,74 €	6,95 €	7,02 €
Erhöhungsbeträge Kinderzulage (weitere Kinder) (Anlage 1 V)	33,67 €	34,71 €	35,08 €
Erhöhungsbeträge Kinderzulage (weitere Kinder) (Anlage 1 V)	26,91 €	27,74 €	28,03 €
Erhöhungsbeträge Kinderzulage (weitere Kinder) (Anlage 1 V)	20,20 €	20,82 €	21,04 €
Einsatzzuschlag Rettungsdienst (Anlage 1 XI Abs. d)	20,36 €	20,99 €	21,21 €
Besitzstandszulage (VG 1 bis 2) (Anlage 1b § 3 Abs. 2)	140,69 €	145,04 €	146,58 €
Besitzstandszulage (VG 3 bis 5b) (Anlage 1b § 3 Abs. 2)	140,69 €	145,04 €	146,58 €
Besitzstandszulage (VG 5c bis 12) (Anlage 1b § 3 Abs. 2)	134,00 €	138,14 €	139,60 €
Anmerkung A zu Tätigkeitsmerkmalen Anlage 2d)	109,63 €	113,02 €	114,22 €
Anmerkung B zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d)	131,57 €	135,64 €	137,08 €
Anmerkung C zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d)	145,29 €	149,78 €	151,37 €
Anmerkung D zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d)	160,88 €	165,85 €	167,61 €
Anmerkung E zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d)	134,07 €	138,21 €	139,68 €
Anmerkung F zu Tätigkeitsmerkmalen (Anlage 2d)	178,52 €	184,04 €	185,99 €
Zuschlag für Nachtarbeit (Anlage 6a lit. e)	1,61 €	1,66 €	1,68 €
Zuschlag für Samstagsarbeit (Anlage 6a lit. f)	0,80 €	0,82 €	0,83 €
Urlaubsgeld VG 5b bis 1 (Anlage 14 § 7 (a))	317,53 €	327,34 €	330,81 €
Urlaubsgeld VG 12 bis 5c (Anlage 14 § 7 (b))	412,77 €	425,52 €	430,03 €

Anhang 12

Anlage 7 – Ausbildungsvergütungen

1. § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt B II der Anlage 7 zu den AVR

	Ausgangswert am 1.1.2018
im ersten Ausbildungsjahr	1.040,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.102,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.203,38 Euro

2. § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt C II der Anlage 7 zu den AVR

Ausgangswert am 1.1.2018	964,91 Euro
--------------------------	-------------

3. § 1 Abs. (a) Satz 2 Abschnitt D der Anlage 7

	Ausgangswert am 1.1.2018
1. Pharmazeutisch-technische Assistent/inn/en	1.502,02 Euro
2. Masseur und med. Bademeister/innen	1.445,36 Euro
3. Sozialarbeiter/innen	1.726,21 Euro
4. Sozialpädagoge/inn/en	1.726,21 Euro
5. Erzieher/innen	1.502,02 Euro
6. Kinderpfleger/innen	1.445,36 Euro
7. Altenpfleger/innen	1.502,02 Euro
8. Haus- und Familienpfleger/innen	1.502,02 Euro
9. Heilerziehungshelfer/innen	1.445,36 Euro
10. Heilerziehungspfleger/innen	1.563,76 Euro
11. Arbeitserzieher/innen	1.563,76 Euro
12. Rettungsassistent/inn/en	1.445,36 Euro

4. § 1 Abs. 1 Satz 2 Abschnitt E der Anlage 7 zu den AVR

	Ausgangswert am 1.1.2018
im ersten Ausbildungsjahr	918,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	968,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.014,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.077,59 Euro

Werte für die Jahre 2018 und 2019

Bezeichnung Zulage (Quelle AVR)	AVR 2018 (+ 50 Euro)	AVR 2019 (+ 50 Euro)
Abschnitt B II: Schüler an Kranken- und Altenpflegeschulen		
1. Ausbildungsjahr	1.090,69 €	1.140,69 €
2. Ausbildungsjahr	1.152,07 €	1.202,07 €
3. Ausbildungsjahr	1.253,38 €	1.303,38 €
Abschnitt C II: Kranken- und Altenpflegehelfer		
Ausbildungsvergütung	1.014,91 €	1.064,91 €
Abschnitt D: Praktikanten nach abgelegtem Examen		
1. Pharmazeutisch-technische Assistent/inn/en	1.552,02 €	1.602,02 €
2. Masseur und med. Bademeister/innen	1.495,36 €	1.545,36 €
3. Sozialarbeiter/innen	1.776,21 €	1.826,21 €
4. Sozialpädagoge/inn/en	1.776,21 €	1.826,21 €
5. Erzieher/innen	1.552,02 €	1.602,02 €
6. Kinderpfleger/innen	1.495,36 €	1.545,36 €
7. Altenpfleger/innen	1.552,02 €	1.602,02 €
8. Haus- und Familienpfleger/innen	1.552,02 €	1.602,02 €
9. Heilerziehungshelfer/innen	1.495,36 €	1.545,36 €
10. Heilerziehungspfleger/innen	1.613,76 €	1.663,76 €
11. Arbeitserzieher/innen	1.613,76 €	1.663,76 €
12. Rettungsassistent/inn/en	1.495,36 €	1.545,36 €
Abschnitt E: Auszubildende		
1. Ausbildungsjahr	968,26 €	1.018,26 €
2. Ausbildungsjahr	1.018,20 €	1.068,20 €
3. Ausbildungsjahr	1.064,02 €	1.114,02 €
4. Ausbildungsjahr	1.127,59 €	1.177,59 €

B. Befristete Ergänzung der Versorgungsordnung B (Anlage 8 zu den AVR)

I. Änderung der VersO B der Anlage 8 zu den AVR

In Anlage 8 zu den AVR wird in VersO B folgender neuer § 8a eingefügt:

„§ 8a Versicherung bei anderer Versorgungseinrichtung

(1) ¹Ist abweichend von § 2 der Abschluss einer Zusatzrentenversicherung bei der „Pensionskasse der Caritas VVaG“ aus auf deren Seite liegenden rechtlichen Gründen ausgeschlossen, erfolgt statt dessen die Zusatzversorgung durch Abschluss einer Zusatzrentenversicherung bei der „Kölner Pensionskasse VVaG“, sofern diese für die Versicherung einen identischen Tarif anbietet, wie er mit Stand vom 30. April 2018 von der Pensionskasse der Caritas VVaG für das Versicherungsverhältnis angeboten worden wäre. ²Soweit die Voraussetzungen vorliegen, kann eine solche Zusatzrentenversicherung durch den Dienstgeber auf die „Pensionskasse der Caritas VVaG“ ohne Änderung der Anwartschaft übergeleitet werden.

(2) ¹Die übrigen Bestimmungen dieser Versorgungsordnung finden für eine Versorgung nach dem Absatz 1 entsprechende Anwendung. ²§ 9 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass dessen Absatz 6 im Falle einer Versorgung nach Absatz 2 entsprechend auch für den Fall gilt, dass das Versicherungsunternehmen keine Eigenbeiträge zulässt. ³Die entsprechende Anwendung des § 9 Abs. 6 erfolgt auch für am 30. April 2018 bestehende Zusatzversicherungen, solange eine Höherversicherung bei der Pensionskasse der Caritas VVaG aus rechtlichen Gründen, die auch den Abschluss einer Zusatzversicherung i. S. d. Absatzes 1 hindern, ausgeschlossen ist. ⁴Wendet der Mitarbeiter im Fall des Satzes 3 zu den in § 9 Abs. 6 Satz 1 genannten Termin zusätzlich die dort genannten Mindest-Entgeltumwandlungen auf, wird der Dienstgeber diese im Rahmen der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, der Möglichkeit der pauschalen Versteuerung nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung und der Sozialversicherungsfreiheit § 1 Abs. 1 Nr. 4 bzw. Nr. 6 SVEV mit demselben Vomhundertsatz des versicherungspflichtigen Beschäftigungsentgelts abzüglich 15 v. H. des sich aus der Entgeltumwandlung ergebenden Beitrags bezuschussen.

(3) § 8a ist befristet bis zum 30.06.2019.“

II. Inkrafttreten

Diese Änderung tritt am 1. Mai 2018 in Kraft.

C. Einsatz von Leiharbeiter/innen/n (Allgemeiner Teil zu den AVR)

I. Ergänzung des Allgemeinen Teils der AVR

„§ 24 Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern

Mitarbeiter, die an Einrichtungen und Dienststellen innerhalb des Geltungsbereiches nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz überlassen werden, dürfen abweichend von § 1 Abs. 1b S. 1 des Gesetzes zur Regelung der Arbeit-

nehmerüberlassung (AÜG) bis zu fünf Jahren überlassen werden, wenn für sie mindestens die Vergütungsregelungen der AVR in ihrer jeweils gültigen Fassung zur Anwendung kommen. Die betreffenden Mitarbeiter dürfen dabei gleichzeitig nicht schlechter gestellt werden als für die Einrichtung und Dienststelle des Entleihers vergleichbare Mitarbeiter des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes, § 8 Abs. 1 AÜG.?

II. Inkrafttreten

Der Beschluss tritt am 15. März 2018 in Kraft.

II) Inkraftsetzung

Die vorstehenden Beschlüsse werden für den Bereich des Erzbistums Köln entsprechend in Kraft gesetzt.

Köln, 9. August 2018

+ Rainer Maria Card. Woelki
Erzbischof von Köln

Nr. 95 Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 4. Juli 2018 beschlossen:

I. Die Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse vom 18. April 1991 (Amtsblatt des Erzbistums Köln 1991 Nr. 143 S. 181 ff.), in der Fassung vom 17. November 2006 (Amtsblatt des Erzbistums Köln 2007 Nr. 8 S. 13 ff.), zuletzt geändert am 20. Oktober 2016 (Amtsblatt des Erzbistums Köln 2016 Nr. 557 S. 395), wird wie folgt geändert:

1. In § 13 Absatz 1 wird die Angabe „29 Ausbildungstage“ durch die Angabe „30 Ausbildungstage“ ersetzt.

2. § 29 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 29 Beschlüsse der Regional-KODA vom 4. Juli 2018

Für Auszubildende, die spätestens mit Ablauf des 3. Juli 2018 aus dem Ausbildungsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen dieser Ordnung, die auf den Beschlüssen der Regional-KODA vom 4. Juli 2018 beruhen, nur, wenn sie dies bis 31. Dezember 2018 in Textform beantragen. Für Auszubildende, die spätestens mit Ablauf des 3. Juli 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht.“

3. In Anlage 1 wird der Absatz 1 wie folgt neu gefasst:

	ab 1. März 2018	ab 1. März 2019
im ersten Ausbildungsjahr	968,26 Euro	1.018,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.018,20 Euro	1.068,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.064,02 Euro	1.114,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.127,59 Euro	1.177,59 Euro.“

II. Die Änderungen unter Ziffer I) 1. und 2. treten rückwirkend zum 1. Januar 2018 in Kraft. Die Änderung unter Ziffer I) 3. tritt rückwirkend zum 1. März 2018 in Kraft.

Köln, 15. August 2018

+ Rainer Maria Card. Woelki
Erzbischof von Köln

Nr. 96 Ordnung für Praktikanten

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 4. Juli 2018 beschlossen:

I. Die Ordnung für Praktikanten vom 8. April 1992 (Amtsblatt des Erzbistums Köln 1992 Nr. 100 S. 94 ff.), zuletzt geändert am 6. April 2017 (Amtsblatt des Erzbistums Köln 2017 Nr. 73 S. 120), wird wie folgt geändert:

1. In § 6 wird die Angabe „29 Arbeitstage“ durch die Angabe „30 Arbeitstage“ ersetzt.
2. § 7a wird wie folgt neu gefasst:

„§ 7a Beschlüsse der Regional-KODA vom 4. Juli 2018

Für Praktikantinnen, die spätestens mit Ablauf des 3. Juli 2018 aus dem Praktikumsverhältnis ausgeschieden sind, gelten die Änderungen dieser Ordnung, die auf den Beschlüssen der Regional-KODA vom 4. Juli 2018 beruhen, nur, wenn sie dies bis 31. Dezember 2018 in Textform beantragen. Für Praktikantinnen, die spätestens mit Ablauf des 3. Juli 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Änderungen nicht.“

3. Nr. 1 der Anlage 1 wird wie folgt neu gefasst:

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

- Erzieherinnen/Heilerziehungspflegerinnen
ab 1. März 2018 1.552,02 Euro,
ab 1. März 2019 1.602,02 Euro
- Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagoginnen, Heilpädagoginnen
ab 1. März 2018 1.776,21 Euro,
ab 1. März 2019 1.826,21 Euro.“

II. Die Änderungen unter Ziffer I) 1. und 2. treten rückwirkend zum 1. Januar 2018 in Kraft. Die Änderung unter Ziffer I) 3. tritt rückwirkend zum 1. März 2018 in Kraft.

Köln, 15. August 2018

+ Rainer Maria Card. Woelki
Erzbischof von Köln

Bekanntmachungen des Generalvikars

Nr. 97 **Regelung zur Pauschalierung von Fahrtkosten für Pastorale Dienste (Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindereferentinnen und Pastoral- und Gemeindereferenten) im Erzbistum Köln**

Köln, 31. August 2018

1. Grundsätzliche Bestimmungen

Die nachfolgende Regelung gilt für die Pastoralen Dienste, die in der territorialen und kategorialen Seelsorge tätig sind und vom Erzbistum Köln besoldet werden und für Priester und Ständige Diakone im Ruhestand mit Subsidiardienst, die vom Erzbistum Köln Versorgung erhalten.

Ferner gilt dies auch für

- Pastoral- und Gemeindeassistentinnen und Pastoral- und Gemeindeassistenten im Vorbereitungsdienst mit Beginn ihrer 1. Planstelle

Nachfolgende Pastorale Dienste oder Gruppen mit gesonderten Beauftragungen sind von der Pauschalierung ausgenommen:

- Priesterkandidaten während ihrer 3-jährigen Ausbildungszeit im Priesterseminar /Kirchengemeinde
- Pastorale Dienste in der Bistumsverwaltung (Erzbischöfliches Generalvikariat – EGV)

Die Pauschalierungsregelung beruht auf § 3 der Reisekostenordnung für Pastorale Dienste des Erzbistums Köln vom 8. April 2013 (Amtsblatt des Erzbistums Köln 2013 Nr. 110) in Verbindung mit § 3 Abs. 3 der Anlage 15 der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO).

Im Übrigen bleiben die v. g. Reisekostenordnung für Pastorale Dienste des Erzbistums Köln und die Ausführungsbestimmungen (Amtsblatt des Erzbistums Köln 2009 Nr. 196) in den jeweils geltenden Fassungen bestehen. (siehe auch Fundstelle: www.erzbistum-koeln.de/erzbistum/generalvikariat/abteilungen/seelsorge_personal/dokumente/1_allgemein/2_sachkosten/)

2. Konkrete Festlegungen

Die o. g. Pastoralen Dienste führen für die Dauer eines Kalenderjahres ein Fahrtenbuch. Das Fahrtenbuch wird – wie bisher – nach den geltenden Reisekostenregelungen von der jeweils zuständigen Rendantur abgerechnet.

Im Fahrtenbuch sind alle Fahrten des PD aufzunehmen, die im Rahmen seiner Tätigkeitsbeschreibung bzw. der laufenden Aufgaben angefallen sind.

Die Fahrtkosten für zusätzliche, besondere oder außergewöhnliche Aufgaben und Projekte sind gesondert abzurechnen.

Das Jahresergebnis bildet die individuelle Fahrtkostenpauschale für das folgende Jahr (auf volle Zehn Euro aufgerundet).

Für jeden vollen Kalendermonat, für den eine komplette Unterbrechung aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, Sonderurlaub, Mutterschutz, Elternzeit o. ä. vorliegt, wird die Pauschale um 1/12 gekürzt

Die Auszahlung erfolgt über die jeweilige Rendantur; ggfls. bei den vorstehend beschriebenen Fehlzeitgründen um 1/12 pro Monat reduziert.

Sofern sich die Aufgaben und der Reiseaufwand individuell erheblich und dauerhaft verändern, ist erneut ein Fahrtenbuch

zu führen; in jedem Fall mit Beginn einer Versetzung.

Für alle Pastoralen Dienste ist die Pauschale steuerpflichtig. Zusätzlich entsteht bei sozialversicherungspflichtigen Pastoralen Diensten entsprechende Beitragspflicht; daher wird für diese der ermittelte Pauschalbetrag um 20 v. H. erhöht.

Die Fahrtkostenpauschale ist grundsätzlich begrenzt auf 4.500 Euro/Jahr. Eine Überschreitung ist im Einzelfall mit dem Kanonischen Pfarrer bzw. Hauptabteilung Seelsorge-Personal im EGV abzustimmen.

Mit der Pauschale sind grundsätzlich alle Reisekosten der Pastoralen Dienste (im Rahmen der Tätigkeitsbeschreibung bzw. laufender Aufgaben) abgegolten.

Bei übergeordneten Reisetätigkeiten bzw. Fahrtkosten für zusätzliche, besondere oder außergewöhnliche Aufgaben und Projekte können die dafür entstandenen Aufwendungen (z. B. Bahn- und Flugtickets) individuell über die jeweiligen Kostenträger oder die Rendantur abgerechnet werden.

Abgerechnete und abgeschlossene Fahrtenbücher sind mindestens 6 Jahre (längstens 10 Jahre) bei der Rendantur aufzubewahren.

Das Fahrtenbuch kann für die individuelle Steuerklärung vorübergehend ausgehändigt werden. Dann sind Kopien des Deckblattes und die entsprechende(n) Seite(n) der Fahrtkostenfestsetzung bzw. –abrechnung zu den Akten zu nehmen.

3. Verfahren für die Abrechnung und Auszahlung der Pauschale

3.1 Die Pastoralen Dienste führen für die Dauer eines Kalenderjahres für die dienstlich angefallenen Fahrtkosten ein Fahrtenbuch.

Das Fahrtenbuch ist vom Antragsteller vollständig mit den notwendigen Dienstreiseangaben gemäß Ziffer 5 der Ausführungsbestimmungen zur RKO Pastorale Dienste auszufüllen (siehe Fundstellenhinweis unter Ziffer 1 dieser Regelung).

Das Fahrtenbuch ist vor Übergabe an die Rendantur durch den kanonischen Pfarrer auf sachliche Richtigkeit zu prüfen und mit der Unterschrift (Kürzel) als Freigabe zu versehen.

3.2 Die Abrechnung des Fahrtenbuches erfolgt über die jeweils zuständige Rendantur. Dabei ist das Fahrtenbuch auf Vollständigkeit der Eintragungen und formell sachliche Richtigkeit zu überprüfen.

3.3 Die festgesetzte Jahrespauschale wird auf einem Formblatt (**Anlage 1**) dokumentiert und ist vom Pastoralen Dienst und dem Kanonischen Pfarrer mit der Unterschrift zu bestätigen (Dokument verbleibt in der Rendantur).

3.4 Seitens der zuständigen Rendantur sind die festgesetzten Fahrtkostenpauschalen für die betreffenden Pastoralen Dienste in einer Excel-Liste (**Anlage 2**) zusammen zu fassen und per mail an die Abteilung 540 Personalmanagement (personalmanagement@erzbistum-koeln.de) zu leiten.

3.5 Die Excel-Liste ist spätestens bis 30. September des Folgejahres vorzulegen.

3.6 Für jeden vollen Kalendermonat, für den eine komplette Unterbrechung aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, Sonderurlaub, Mutterschutz, Elternzeit o. ä. vorliegt, wird die Pauschale um 1/12 (von Abt. 540 Personalmanagement – HA S-P) gekürzt.

3.7 Danach wird die Excel-Liste von Abt. 540 wie folgt zur Bearbeitung weitergeleitet:

1. an die ECKD-KIGST GmbH Entgeltservice (ZGAST) zur Versteuerung und Verbeitragung über die Gehaltsabrechnung
2. an die zuständige Rendantur zur Auszahlung der Jahrespauschale an den PD

3.8 Rückfragen der Pastoralen Dienste sind grundsätzlich wie bisher an die Rendantur oder den kanonischen Pfarrer zu richten.

4. Sonstige Hinweise/Empfehlungen

4.1 Bei Nutzung des privaten Kraftfahrzeugs wird empfohlen, neben der gesetzlich vorgeschriebenen Kraftverkehrs-Haft-

pflicht-Versicherung eine Fahrzeugvollversicherung mit bis zu 300,00 EUR Selbstbeteiligung abzuschließen.

4.2 Wichtiger Hinweis – Steuererstattung!

Da die Fahrtkostenpauschale steuerpflichtig ist, besteht die Möglichkeit, die tatsächlich anfallenden Reisekosten individuell beim Wohnsitzfinanzamt im Rahmen der Einkommenssteuererklärung geltend zu machen. Dies kann zu einer nicht unerheblichen Steuererstattung führen.

5. Inkrafttreten

Diese Regelungen treten rückwirkend ab 1. Januar 2017 in Kraft.

Dr. Markus Hofmann
Generalvikar

Anlage 1 zur Fahrtkostenpauschalierung für Pastorale Dienste vom 31.08.2018

Rendantur
Straße, Nr.
PLZ, Ort

Antrag und Festsetzung

der Pauschalierung von Fahrtkosten für Pastorale Dienste nach der Regelung zur Pauschalierung von Fahrtkosten für Pastorale Dienste (Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindereferentinnen und -referenten/innen) im Erzbistum Köln

Teil 1 Antrag

Antragsteller/in: Personal-Nr., Name, Vorname, Straße, PLZ, Ort

Hiermit beantrage ich die Pauschalierung der Fahrtkosten für das Kalenderjahr 2018.

Ort, Datum

Unterschrift

Teil 2 Festsetzung

Für den/die Antragsteller/in sind im Zeitraum vom 01.01. – 31.12.2017 dienstliche Fahrtkosten in Höhe von _____ Euro angefallen und abgerechnet.

Für das Kalenderjahr 2018 wird die entsprechende Jahrespauschale gewährt und

a) auf _____ Euro festgesetzt (auf volle zehn Euro aufgerundet)

oder

b) für Pastoral- u Gemeindereferentinnen und -referenten oder andere sozialversicherungspflichtig Beschäftigte um 20 v. H. (gem. Pauschalierungsregelung unter Ziffer 2) erhöht und auf _____ Euro festgesetzt (auf volle zehn Euro aufgerundet)

Damit sind alle Fahrtkosten die im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeitsbeschreibung bzw. der laufenden Aufgaben angefallen sind, abgegolten.

Die Auszahlung erfolgt über die zuständige Rendantur (vorbehaltlich eventuelle Kürzung nach Ziffer 3.6 der Pauschalierungsregelung)

Die Jahrespauschale ist steuerpflichtig und ggfls. auch sozialversicherungspflichtig.

Das Fahrtenbuch enthält die notwendigen Angaben und die sachliche Richtigkeit wird bestätigt.

Ort, Datum

SB Rendantur

Kenntnis genommen und einverstanden:

Pastoraler Dienst

Kanonischer Pfarrer

Anlage 2 zur Fahrtkostenpauschalierung für Pastorale Dienste vom 31.08.2018

Meldeliste für pauschalierte Fahrtkosten für Pastorale Dienste im Erzbistum Köln						
Pauschale für das Kalenderjahr: 2018						
Name, Vorname	Titel *)	Personal-Nr.	Postadresse	zuständige Pendantur	angefallene FK von - bis 01.01. - 31.12.2017	Festgesetzte Jahrespauschale **)
Beisp. Mustermann, Max	Pfr	123456	Musterstraße 123, 12345 Musterstadt	Pand. Musterstadt	1.884,50 €	1.890,00 €
*) Titel: Pfr, Diak., GR, PR						
**) Steuer- und ggfls. sozialversicherungspflichtig/ggfls erhöht um 20 v. H. für Pastorale Laien/ aufgerundet auf volle Zahn €)						
Die o. g. gemeldeten Beträge entsprechen den einzelnen Antrags- und Festsetzungsverfahren nach Anlage 1 zur Fahrtkostenpauschalierung						
Verteiler/ Prozessablauf						Status
1. Pendantur erstellt die Liste und leitet diese per e-mail an Abt. 540 Personalmanagement HIAS-P (personalmanagement@erzbistum-koeln.de)						erl
2. Check von Fehlzeitgründen und Kürzung durch Abt. 540 Personalmanagement						erl
3. Weiterleitung von Abt. 540 Personalmanagement an						offen
3.1 EKD-KIGSt-GmbH zur Versteuerung und Verbeitragung (SV) über die Gehaltsabrechnung						offen
3.2 zuständige Pendantur zur Auszahlung der Jahrespauschale an den PD						offen

Nr. 98 Hinweise zur Durchführung der Missio-Aktion zum Sonntag der Weltmission am 28. Oktober 2018

Köln, 15. August 2018

Am 28. Oktober begehen wir in Deutschland den Sonntag der Weltmission. Unter dem Leitwort „Gott ist uns Zuflucht und Stärke“ (Psalm 46) feiern wir die Gemeinschaft und Solidarität der Christinnen und Christen, die auf dem Weg des Glaubens weltweit miteinander unterwegs sind. Sichtbarer Ausdruck dieser Verbundenheit ist die Kollekte am Weltmissionssonntag. Gehalten in allen katholischen Gemeinden der Welt ist sie die größte Solidaritätsaktion der Katholiken weltweit. Die Missio-Werke bitten die Katholiken in Deutschland um großzügige Unterstützung dieser Solidaritätsaktion. Mehr als ein-

tausend bedürftige Bistümer vor allem in Afrika und Asien erhalten durch sie eine dringend benötigte Unterstützung für ihre pastorale und soziale Arbeit.

Schwerpunktländ Äthiopien

Die diesjährige Missio-Aktion zum Weltmissionssonntag lädt ein, die katholische Kirche in Äthiopien kennenzulernen. Selbst eines der ärmsten Länder der Welt, ist Äthiopien Aufnahmeland für Flüchtlinge aus ganz Ostafrika. Die zahlenmäßig kleine Kirche engagiert sich für die entwurzelten Menschen und schenkt ihnen neue Lebensperspektiven. Sie sucht nach Antworten auf die Zerrissenheit zwischen Tradition und Moderne und auf die Perspektivlosigkeit vor allem der Jugend. Ihr Zeugnis zeigt auf beispielhafte Weise, wie der Glaube den Menschen Heimat geben kann.

Eröffnung der Missio-Aktion

Vom 14. bis 17. September 2018 wird die Missio-Aktion zum Sonntag der Weltmission im Bistum Erfurt eröffnet. Das Bistum verbindet die Eröffnung mit seiner Bistums-wallfahrt auf den Domberg. Gemeinsam mit den Gästen aus Äthiopien feiert Bischof Dr. Ulrich Neymeyr den Eröffnungsgottesdienst am 16. September um 9.30 Uhr im Erfurter St. Marien-Dom.

Missio-Aktion in den Gemeinden

- Das Plakatmotiv zeigt junge Katholikinnen bei einer Prozession am „Fest Gottes des Vaters“, das in Äthiopien sowohl katholische als auch orthodoxe Christen feiern. Bitte hängen Sie das Plakat gut sichtbar in Ihrer Gemeinde aus.
- In Kooperation mit den missio-Diözesanstellen werden Gäste aus Äthiopien zu Begegnungen und Gesprächen in den Diözesen unterwegs sein. Bei Interesse melden Sie sich bitte bei Ihrer missio-Diözesanstelle.
- Anfang September erhalten alle Gemeinden ihr Materialpaket zur Gestaltung des Monats der Weltmission. Alle Bausteine und Aktionsideen sowie Kurzfilme zur Arbeit der Kirche in Äthiopien finden Sie auf einer DVD und auf www.missio-hilft.de.
- Die gemeinsam mit der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd) und dem Katholischen Deutschen Frauenbund (KDFB) erarbeitete Frauengebetskette 2018 kann über Missio und die Frauenverbände bezogen werden.

Missio-Kollekte am 28. Oktober 2018

Die Missio-Kollekte findet am Sonntag der Weltmission, dem 28. Oktober 2018, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) statt. Das jeweilige Generalvikariat überweist die Spenden, einschließlich der später eingegangenen, an die Missio-Werke. Auf ausdrücklichen Wunsch der Bischöfe soll die Kollekte zeitnah und ohne jeden Abzug von den Gemeinden über die Bistumskassen an Missio weitergeleitet werden. Eine pfarreinterne Verwendung der Kollektengelder, z. B. für Partnerschaftsprojekte, ist nicht zulässig. Missio ist den Spendern gegenüber rechenschaftspflichtig. Sobald das Ergebnis der Kollekte vorliegt, sollte es der Gemeinde mit einem herzlichen Dank bekannt gegeben werden.

Informationen und Kontakt

Weitere Informationen und alle Materialien, Kurzfilme und Veranstaltungen finden Sie auf www.missio-hilft.de/wms.

Gerne können Sie alle Materialien zum Sonntag der Weltmission direkt bei missio bestellen: Tel.: 0241/7507-350, Fax: 0241/7507-336 oder bestellungen@missio-hilft.de

Bei Fragen zur Missio-Aktion in den Diözesen wenden Sie sich bitte an: Werner Meyer zum Farwig; Tel.: 0241/7507-289 oder post@missio-hilft.de

Nr. 99 Interkulturelle Woche 2018: Vielfalt verbindet

Köln, 6. August 2018

Vom 23. bis 29. September 2018 findet die 43. Interkulturelle Woche in Deutschland statt, eine Initiative der Deutschen Bischofskonferenz (DBK), der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und der Griechisch-Orthodoxen Metropolie. Unter dem Leitwort „Vielfalt verbindet“ werden in der aktuellen migrationspolitischen Debatte klare Zeichen gesetzt: Wir sind Hoffnung, wir sind Zuflucht, wir sind Vielfalt. Im „Gemeinsamen Wort der Kirchen zur Interkulturellen Woche 2018“ wird insbesondere der Blick auf den gesellschaftlich und politisch umstrittenen Umgang mit Flüchtlingen und Tendenzen der In-Frage-Stellung zivilisatorischer Errungenschaften thematisiert und klare Antworten aus christlicher Überzeugung gegeben: Vielfalt ist eine Herausforderung für das Zusammenleben und muss ständig eingeübt werden, sie ist aber immer bereichernd. „Jeder und jede einzelne in unserem Land trägt Verantwortung dafür, unsere offene Gesellschaft zu gestalten und Teilhabe zu ermöglichen.“

Die *Aktion Neue Nachbarn* im Erzbistum Köln ermöglicht seit 2014 Begegnungen zwischen Einheimischen und geflüchteten Menschen und fördert ehren- und hauptamtliches Engagement, um Integration und Teilhabe von Menschen, die gezwungen sind, in Deutschland eine neue Heimat zu suchen, zügig zu erreichen. Weit über 10.000 Menschen engagieren sich freiwillig: Sie schaffen Begegnungsmöglichkeiten, übernehmen Patenschaften und engagieren sich politisch in ihrem Umfeld. In vielen Kirchengemeinden sind große Gruppen „neuer“ Ehrenamtlicher entstanden, und zunehmend engagieren sich Geflüchtete selbst. Unter dem Logo des geöffneten Herzens der *Aktion Neue Nachbarn* wird Zusammenleben praktiziert und gesellschaftlicher Zusammenhalt vorgelebt. Im Erzbistum Köln leben Katholiken mit 177 verschiedenen Nationalitäten. Viele davon besuchen regelmäßig die Gottesdienste in den muttersprachlichen Gemeinden der Internationalen Katholischen Seelsorge (www.iksebk.de). Eine Vielfalt der Sprachen, verbunden in der Einheit der Kirche. Über 20 Sprachgruppen werden am 29. September 2018 zum Kölner Dom pilgern, am Schrein der Heiligen Drei Könige – der ersten Pilger der Kirchengeschichte – und am Schrein der heiligen Bernadette Soubirous – der Sheerin von Lourdes – beten und gemeinsam Eucharistie feiern.

- | | |
|-----------------|--|
| 14.30-15.30 Uhr | Ökumenische Andacht mit Herrn Weihbischof Ansgar Puff von und für geflüchtete Menschen, anschließend Gelegenheit zur Begegnung |
| 17.00-18.10 Uhr | Beichtgelegenheit in verschiedenen Sprachen im Chorumgang |
| 17.30 Uhr | Internationaler Rosenkranz |
| 18.30 Uhr | Internationales Pontifikalamt mit Herrn Weihbischof Rolf Steinhäuser |

**Nr. 100 Europaweites Glockenläuten anlässlich
des Internationalen Friedenstages**

Köln, 9. August 2018

Das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz regt an, dass sich die (Erz-) Bistümer am Europaweiten Glockenläuten am 21. September 2018, zu dem der Deutsche Städtetag und das Deutsche Nationalkomitee für Denkmalschutz anlässlich des Europäischen Kulturerbejahres eingeladen haben, beteiligen. Der Deutsche Städtetag hat schon im Januar 2018 einen Brief weit gestreut, in dem er zum Internationalen Friedenstag am 21. September 2018 von 18.00 bis 18.15 Uhr MEZ ein europaweites Glockenläuten ankündigt und von den „Glockeneigentümern“ erbittet.

In diesem Zusammenhang ist noch einmal auf das Amtsblatt des Erzbistums Köln Stück 5, 1. April 2018, Nr. 48 hinzuweisen. Hier wird daran erinnert, dass sich die Bischöfe bereits 2015 im Ständigen Rat verständigt haben, von überdiözesanem Geläut aus historischem oder politischem Anlass generell abzusehen. Die Bischöfe wollen zum einen den Zusammenhang zwischen dem Läuten der Glocken und dem gottesdienstlichen Leben der Kirche nicht schwächen. Zum anderen wäre es, wenn einmal von dieser Grundlinie abgewichen würde, kaum möglich, künftige Interessenten, die ihrerseits gute Gründe vorbringen können, abzuweisen.

Sollten Pfarrgemeinden am Internationalen Tag des Friedens Versöhnungsgottesdienste feiern und zu diesen – wie bei allen Liturgien üblich – mit Glockenläuten einladen wollen, so steht dem selbstverständlich nichts entgegen. „Bausteine für Friedensandachten“ stellt das Bonifatiuswerk im Internet unter <https://www.herkunft-hat-zukunft.de/glockenlaeuten/> zur Verfügung. Wir verweisen auch auf die Andachtsteile im Gotteslob unter den Nummern 680,1-2 und 879. Weiterhin sind unter dem Titel „Selig die Frieden stiften“ Impulse und Anregungen für Gemeinden, Initiativen und Verbände im Erzbistum Köln erschienen, die inhaltliche Zugänge eröffnen und Anregungen für die Praxis bieten. Impulse für den Gottesdienst sind ebenfalls enthalten. Das Heft ist als Datei erhältlich oder zu bestellen unter: <https://www.erzbistum-koeln.de/publikationen/glaube-und-spiritualitaet>.

**Nr. 101 Gedenktag des Seligen Josef Marxen,
Priester und Märtyrer**

Köln, 15. August 2018

Gedenktag des Seligen Josef Marxen, Priester und Märtyrer

Mit Dekret vom 4. Dezember 2017 hat die Kongregation für den Gottesdienst und die Sakramentenordnung die Aufnahme des Seligen Josef Marxen in den Eigenkalender der Erzdiözese Köln als nichtgebotenen Gedenktag am 16. November bestätigt (Prot. N. 488/17). In diesem Zuge erhielten auch die liturgischen Texte die Confirmatio dieses Dikasteriums; sie umfassen neben der Vita des Seligen – jeweils in lateinischer und deutscher Sprache – das Tagesgebet für die Eucharistiefeier sowie die Zweite Lesung mit Responsorium für die Feier des Stundengebets. Diese Texte können in einer für den Ausdruck optimierten Fassung unter der Adresse www.liturgie-erzbistum-koeln.de (Materialien / Neue Heilige und Selige) heruntergeladen und als Einlegeblätter für die liturgischen Bücher ausgedruckt werden.

Für das Jahr 2018 ist das Directorium am 16. November in folgender Weise zu ergänzen:

16	Fr	der 32. Woche im Jahreskreis
	g	Sel. Josef Marxen, Priester und Märtyrer (DK)
	g	Hl. Margareta, Königin von Schottland
	Off	vom Tag oder von einem g (Eigentexte des sel. Josef unter www.liturgie-erzbistum-koeln.de)
	gr	M vom Tag, zB: Tg 238; Gg 193 (191); Sg 239
	•	L: 2 Joh 4–9 Ev: Lk 17,26–37
	r	M vom sel. Josef (Com My oder Ss; Tagesgebet unter www.liturgie-erzbistum-koeln.de) LO vom Tag oder aus den AuswL, zB: L: Röm 8,31b-39 Ev: Lk 9,23-26
	w	M von der hl. Margareta (Com Hl) LO vom Tag oder aus den AuswL, zB: L: Jes 58,6–11 Ev: Joh 15,9–17

Nr. 102 Domwallfahrt des Generalvikariates

Köln, 10. August 2018

Am Freitag, 28. September 2018 sind die Mitarbeitenden des Generalvikariates, des Officialates und der angeschlossenen Dienststellen zur Teilnahme an der Domwallfahrt eingeladen. Daher ist an diesem Tag in der Zeit von 9.30 bis 13.00 Uhr mit eingeschränkter Erreichbarkeit der Dienststellen zu rechnen.

Personalia

Nr. 103 Personalchronik

KLERIKER

Vom Herrn Erzbischof wurde ernannt am:

- 26.06. *Herr Pfarrer Dr. Peter Seul* – unter Beibehaltung seiner weiteren Ernennungen – mit Wirkung vom 1. September 2018 zusätzlich zum Geistlichen Begleiter für Priester und Diakone im Erzbistum Köln.
- 05.07. *Pater Thomas Abraham Chalil CMI* – im Einvernehmen mit seinem Ordensoberen und unter Beibehaltung seiner bisherigen Aufgaben – vom 1. September 2018 bis zum 30. November 2018 zum Pfarrverweser an der Pfarrei St. Antonius in Wuppertal-Barmen im Stadtdekanat Wuppertal.
- 19.07. *Herr Kaplan Dr. Michael Schmitz* mit Wirkung vom 1. September 2018 zum Pfarrvikar mit dem Titel Pfarrer an den Pfarreien Kreuzerhöhung in Wissen, St. Bonifatius in Katzwinkel-Elkhausen, St. Elisabeth in Birken-Honigsessen, St. Katharina in Wissen-Schönstein und St. Marien in Mittelhof im Seelsorgebereich Obere Sieg des Kreisdekanates Altenkirchen.
- 20.07. *Herr Kaplan Valentin Luenyi Lumonga* mit Wirkung vom 1. August 2018 – im Einvernehmen mit seinem Heimatbischof – zum Kaplan zur Aushilfe an den Pfarreien St. Michael in Euskirchen-Großbüllesheim, St. Peter und Paul in Euskirchen-Kleinbüllesheim, St. Nikolaus in Euskirchen-Kuchenheim, St. Stephanus in Euskirchen-Roitzheim, St. Mariä Himmelfahrt in Euskirchen-Weidesheim, St. Stephanus Auffindung in Euskirchen-Flamersheim, St. Martinus in Euskirchen-Kirchheim, St. Peter und Paul in Euskirchen-Palmersheim und St. Martinus in Euskirchen-Dom-Esch im Seelsorgebereich Euskirchen-Erftmühlenbach des Kreisdekanates Euskirchen.
- 01.08. *Herr Pfarrer Martin Schlageter* zum KGV-Vorsitzenden und Pfarrer an den Pfarreien St. Elisabeth und St. Petrus in Wuppertal-Barmen, St. Maria Magdalena in Wuppertal-Beyenburg und St. Raphael in Wuppertal-Langerfeld im Seelsorgebereich Barmen-Wupperbogen Ost des Stadtdekanates Wuppertal.

Der Herr Erzbischof hat am:

- 05.07. *Herrn Kaplan Bernhard Wagner* den Titel Pfarrer verliehen.
- 19.07. *Herrn Militärdekan Georg Pützer* den Titel Pfarrer verliehen.

Es starb im Herrn am:

- 25.07. *Pfarrer Hilary Boma Omol*, 76 Jahre.
- 04.08. *Studiendirektor Msgr. Dr. Wilhelm Schmidt-Bleibtreu*, 95 Jahre.
- 09.08. *Pfarrer i. R. Peter Binder*, 89 Jahre.
- 09.08. *Pfarrer i. R. Heinz Jürgen Kurre*, 75 Jahre.
- 09.08. *Weihbischof em. Manfred Melzer*, 74 Jahre.

LAIEN IN DER SEELSORGE

Es wurde beauftragt am:

- 15.06. *Herr Tim Schlotmann* mit Wirkung vom 1. September 2018 bis zum 31. August 2020 als Pastoralassistent an den Pfarreien St. Antonius in Düsseldorf-Friedrichstadt, St. Apollinaris in Düsseldorf-Oberbilk, St. Josef in Düsseldorf-Oberbilk, St. Martin in Düsseldorf-Unterbilk, St. Peter in Düsseldorf-Friedrichstadt und St. Pius X. in Düsseldorf-Eller-West im Seelsorgebereich Düsseldorf Unter- und Oberbilk, Friedrichstadt und Eller-West des Stadtdekanates Düsseldorf.
- 15.06. *Frau Lea Wortberg* mit Wirkung vom 1. September 2018 bis zum 31. August 2020 als Gemeindeassistentin an der Pfarrei St. Jacobus in Hilden im Kreisdekanat Mettmann und an der Pfarrei St. Chrysanthus und Daria in Haan im Kreisdekanat Mettmann.
- 09.07. *Frau Kristina Ober* mit Wirkung vom 23. Oktober 2018 - unter Beibehaltung ihrer bisherigen Aufgaben - als Referentin für Ehepastoral im Kreisdekanat Rhein-Kreis Neuss.
- 10.07. *Frau Heidrun Zierke* mit Wirkung vom 1. September 2018 als Gemeindeferentin an den Pfarreien St. Albertus Magnus und St. Andreas in Schlebusch, St. Franziskus in Steinbüchel-West, St. Johannes der Täufer in Alkenrath, St. Joseph in Manforth, St. Matthias in Fettehenne, St. Nikolaus in Steinbüchel und St. Thomas Morus in Schlebusch im Seelsorgebereich Leverkusen Südost des Stadtdekanates Leverkusen.

Es wurde entpflichtet am:

- 06.03. *Herr Norbert Bauer* mit Ablauf des 31. August 2018 als Pastoralreferent für das Erzbistum Köln sowie als Pastoralreferent an der Pfarrei St. Gereon in Köln im Stadtdekanat Köln und als Mitglied im Diözesanpastoralrat sowie als Organisationsberater im Erzbistum Köln.

Pontifikalhandlungen

Nr. 104 Pontifikalhandlungen besonders Beauftragter

Mit Zustimmung des Herrn Kardinal und Erzbischofs spendete **Herr Bischof Cyril Klimowicz** aus Ikutsk, Polen das Sakrament der hl. Firmung:

am 6. Mai 2018 in der Klosterkirche der Steyler Missionare in St. Augustin an 19 Jugendlichen und 1 Erwachsenen der Polnischen Katholischen Mission Bonn.

Mit Zustimmung des Herrn Kardinal und Erzbischofs spendete **Herr Weihbischof Mijo Gorski** aus dem Bistum Zagreb, Kroatien das Sakrament der hl. Firmung:

am 19. Mai 2018 in der in der Kirche Herz Jesu in Wuppertal an 58 Jugendlichen der Kroatischen Katholischen Mission Wuppertal.

Mit Zustimmung des Herrn Kardinal und Erzbischofs spendete **Herr Bischof Monsignore Vlado Košić** aus dem Bistum Sisak, Kroatien das Sakrament der hl. Firmung:

am 2. Juni 2018 an 37 Jugendlichen und 1 Erwachsenen der Kroatischen Katholischen Mission Köln.

Weitere Mitteilungen

Nr. 105 Beauftragung von Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en

Die diesjährige Beauftragung von Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en findet im Rahmen einer Eucharistiefeier am Samstag, dem 15. September 2018, 10:00 Uhr, im Hohen Dom zu Köln, statt.

Herr Weihbischof Ansgar Puff wird Alexandra Hein, Theresa Hennecke, Heidrun Zierke und Ute Trimpert als Gemeindereferentinnen sowie Jonas Kalkum und Mattia Zurlo als Pastoralreferenten zum unbefristeten Dienst in der Kirche von Köln beauftragen.

Hierzu sind alle Gläubigen des Erzbistums Köln eingeladen. Kleriker können in Chorkleidung teilnehmen. Nach der Eucharistiefeier findet ein Empfang statt.

Nr. 106 Altenberger Bibelwoche 2019: Mit Paulus glauben. Sieben Texte aus dem Philipperbrief

Zum Thema

Freude und Leid, Verfolgung und Gemeinschaft, Geben und Nehmen, irdisches Wirken und himmlische Heimat – in diesen Spannungsfeldern bewegt sich das Schreiben des Apostel Paulus an seine Lieblingsgemeinde Philippi. Damit sind Themen angesprochen, die auch den Alltag der Menschen von heute sowie das Miteinander im kirchlichen Gemeindeleben berühren. In sieben Abschnitten wird der vollständige Brief zur Sprache kommen.

Arbeitsweise

Die Altenberger Bibelwoche arbeitet im bewährten Wechsel von Vorträgen (am Vormittag), Arbeitsgemeinschaften (am Nachmittag) und Gottesdiensten (Laudes und Eucharistiefeier). In den Arbeitsgemeinschaften werden die in den Vorträgen vorgestellten Themen vertieft und ergänzt, und es werden Möglichkeiten der Vermittlung besprochen:

- exegetisch
- religionspädagogisch
- katechetisch (Vermittlung in der Gemeinde)

Abendliche Zugänge zu den Perikopen über Musik und Bild runden die Altenberger Bibelwoche ab.

Teilnehmerkreis

Priester, Diakone, Gemeinde- und Pastoralreferent(inn)en, Religionslehrer(innen), ehrenamtlich in der Bibelarbeit Engagierte sowie biblisch Interessierte aus dem Erzbistum Köln und aus anderen Bistümern

Termin Montag, 21. Januar 2019, 14.30 Uhr bis Freitag, 25. Januar 2019, 13.00 Uhr

Veranstaltungsort Jugendbildungsstätte Haus Altenberg e.V., Ludwig-Wolker-Straße 12, 51519 Odenthal-Altenberg

Referenten: Dr. Gunther Fleischer, Alttestamentler, Köln

Matthias Ganter, M.A., Filmberater, Köln

Erzb. Schulrat Gregor Hannappel, Religionspädagoge, Köln

Pfr. Dr. Peter Seul, Köln

Kursleitung Pfr. Alfons Holländer, Haan

Teilnahmebeitrag Da für einen Teil der Zimmer Du/WC nur auf dem Gang zur Verfügung stehen, werden wir die Zimmer nach der Reihenfolge des Eingangs der Anmeldungen belegen.

Einzelzimmer

mit Du/WC 143 € p. P.

mit Du/WC auf dem Gang 123 € p. P.

Doppelzimmer

mit Du/WC 123 € p. P.

mit DU/WC auf dem Gang 103 € p. P.

Einzelzimmer ermäßigt für Pastorale Dienste und für aktive Religionslehrer(innen) aus dem Erzbistum Köln: 53 €

Info

Bei Abmeldung ab 6 Wochen vor Kursbeginn oder Fernbleiben werden wir gemäß unseren Teilnahmebedingungen, außer bei nachgewiesener Krankheit, eine pauschale Ausfallgebühr in Höhe des Teilnehmerbeitrags erheben. Diese Pauschale liegt unter dem tatsächlichen Ausfallsatz der Tagungsstätte.

**Anmeldung
und Info**

Erzbistum Köln | Generalvikariat,
Hauptabteilung Seelsorge,
Erzb. Bibel- und Liturgieschule,
Marzellenstraße 26, 50668 Köln,

Telefon: 0221 1642 7000,

Fax 0221 1642 7005,

E-Mail:

sigrid.klawitter@erzbistum-koeln.de

Die Anmeldung ist auch gleichzeitig die Teilnahmebestätigung. Alle notwendigen Informationen zur Veranstaltung werden Ihnen ca. 4 Wochen vorher zugeschickt. Sollte die Veranstaltung ausgebucht sein, erhalten Sie kurzfristig eine Information von uns.

Anmeldeschluss 6. Dezember 2018