



## INHALT:

### Deutsche Bischofskonferenz

Verlautbarungen der Deutschen  
Bischofskonferenz .....122

### Der Bischof von Hildesheim

Grundordnung des kirchlichen Dienstes im  
Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse .....123

Beschlüsse der Bundeskommission  
der Arbeitsrechtlichen Kommission  
des Deutschen Caritasverbandes  
vom 26.03.2015 .....128

Feststellung des Jahresabschlusses  
2014 und Entlastung des Ökonomen,  
Finanzdirektor Helmut Müller, für  
das Haushaltsjahr 2014 .....138

### Bischöfliches Generalvikariat

Anpassung der Gestellungsgeldleistungen  
für Ordensangehörige .....138

Satzung für die St. Maria Regina Stiftung,  
Garbsen .....139

### Kirchliche Mitteilungen

Diözesanmännerwallfahrt .....142

Diözesannachrichten .....143

## **Verlautbarungen der Deutschen Bischofskonferenz**

Das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz und das Zentralkomitee der deutschen Katholiken beabsichtigen, in Kürze folgende Broschüre herauszugeben:

### **Verlautbarung des Apostolischen Stuhls**

#### **Nr. 202**

#### **Enzyklika Laudato si von Papst Franziskus über die Sorge für das gemeinsame Haus**

Die zweite Enzyklika von Papst Franziskus „Laudato si – Über die Sorge für das gemeinsame Haus“, befasst sich mit aktuellen Fragen der Schöpfungstheologie, der Umwelt und Ökologie sowie des Klimawandels.

Ein Exemplar der Verlautbarung wird nach Erscheinen jeder Pfarrei zugesandt.

Weitere Exemplare können angefordert werden beim Bischöflichen Generalvikariat,  
Hauptabteilung Pastoral,  
Domhof 18 - 21, 31134 Hildesheim,  
Tel. (05121) 307-301, Fax (05121) 307-618.

#### **Nr. 26**

#### **Enzyklika Dives in misericordia von Papst Johannes Paul II. über das göttliche Erbarmen**

(Korrigierte Neuauflage)

Mit Blick auf das Außerordentliche Heilige Jahr der Barmherzigkeit legt das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz aufgrund zahlreicher Nachfragen die zweite Enzyklika von Papst Johannes Paul II., Dives in misericordia, neu auf. Der 1980 erschienene Text hat die Barmherzigkeit und die Gerechtigkeit Gottes im Blick. Die sieben Kapitel der Enzyklika fragen unter anderem nach dem Erbarmen Gottes in der Sendung der Kirche und nach dem göttlichen Erbarmen für die Menschheit. Der Text eignet sich mit Blick auf das Außerordentliche Heilige Jahr gut als zusätzliche Vorbereitung.

Das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz und das Zentralkomitee der deutschen Katholiken beabsichtigen, in Kürze folgende Broschüre herauszugeben:

### **Orientierungshilfe**

#### **Ethisch-nachhaltig investieren**

Die von der Deutschen Bischofskonferenz und dem Zentralkomitee der deutschen Katholiken gemeinsam herausgegebene Orientierungshilfe „Ethisch-nachhaltig investieren“ richtet sich an Finanzverantwortliche katholischer Einrichtungen in Deutschland. Diese sollen dabei unterstützt werden, das kirchliche Vermögen von Diözesen, Pfarreien, Stiftungen, Ordensgemeinschaften, Verbänden usw. im Rahmen eines verantwortlichen Finanzmanagements ethisch-nachhaltig anzulegen. Auch interessierte Einzelpersonen finden in der ca. 40-seitigen Orientierungshilfe zahlreiche Hinweise, wie ethische Aspekte bei ihrer Geldanlage berücksichtigt werden können.

Die Orientierungshilfe beschreibt zunächst die Voraussetzungen und die Bausteine des ethisch-nachhaltigen Investments. Der Hauptteil ist sieben praktischen Schritten zum ethisch-nachhaltigen Investments gewidmet. Ein abschließendes Kapitel zeigt, wie diese Form des Investments den wachsenden Anforderungen an Glaubwürdigkeit und Transparenz beim Umgang der Kirche mit ihrem Geld entspricht.

Erläuternde Skizzen in der Orientierungshilfe fassen die wesentlichen Textinhalte zusammen.

### **Arbeitshilfen**

#### **Nr. 275**

#### **Katholische Kirche in Deutschland: Zahlen und Fakten 2014/15. Bonn, 2015.**

Zum fünften Mal präsentiert die katholische Kirche in Deutschland umfassende Zahlen und Fakten in einer modern aufgemachten Arbeitshilfe. Mit Schaubildern, Dia-



grammen, Grafiken und persönlichen Zeugnissen werden die Eckdaten kirchlichen Lebens (die am 17. Juli 2015 bundesweit veröffentlicht werden), die Anzahl katholischer Schulen und Kindergärten, das Engagement der katholischen Kirche in den Medien, die Arbeit der kirchlichen Hilfswerke und der Haushalt des Verbandes der Diözesen Deutschlands anschaulich dargestellt. Neu sind die drei Schwerpunktthemen „Ehe und Familie“, „Auszeichnungen der Deutschen Bischofskonferenz“ sowie „Kirche und Geld“. Die Arbeitshilfe erhebt keinen wissenschaftlichen Anspruch, sondern dient zur öffentlichen Darstellung der katholischen Kirche und kann als Werbeträger und Informationsmedium eingesetzt werden.

## Die deutschen Bischöfe

### Nr. 84

#### „Denkt an die Gefangenen, als wäret ihr mitgefangen“ (Hebr 13,3)

*Der Auftrag der Kirche im Gefängnis (2. aktualisierte und ergänzte Neuauflage 2015)*

Gefängnisseelsorge ist ein sensibles und anspruchsvolles Feld des pastoralen Handelns. Die Präsenz der Kirche im Justizvollzug will die Vermittlung der frohen Botschaft von der Befreiung leisten. Sie ist sich dabei der Verantwortung für den Rechtsstaat und der Loyalität ihm gegenüber bewusst. Der Text entfaltet die Begabung des Menschen zur Freiheit und damit auch zur Schulfähigkeit und seine Erlösung durch Jesus Christus. Auf dieser Grundlage werden in vier Kapiteln verschiedene Aspekte des Dienstes der Gefängnisseelsorge, ihrer rechtlichen Stellung und ihrer konkreten pastoralen und diakonischen Notwendigkeiten und Möglichkeiten vorgestellt. Da es in den vergangenen Jahren im Bereich der Gefängnisseelsorge aus juristischer Sicht grundlegende Veränderungen gegeben hat, war es erforderlich geworden, vor einem Neudruck insbesondere die Abschnitte über die Rechtsstellung der Gefängnisseelsorge und über die Sicherungsverwahrung zu überarbeiten. Das Wort will alle Katholiken, die im Gefängnis arbeiten oder sich im Strafvollzug engagieren, ermutigen, ihren Dienst immer wieder neu am Evangelium auszurichten.

Im Anhang geht der Text auch auf die besondere Situation der Abschiebehäftlinge ein.

Die Broschüren sind nach Erscheinen erhältlich bei:

Bischöfliches Generalvikariat,  
Hauptabteilung Pastoral,  
Domhof 18-21, 31134 Hildesheim,  
Tel.: 05121/307-301, Fax 05121/307-618.

### Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. April 2015

Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich,

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
- in Erfüllung ihrer Pflicht, dass das kirchliche Arbeitsrecht außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundnormen gerecht werden muss, wie sie die Katholische Soziallehre für die Arbeits- und Lohnverhältnisse herausgearbeitet hat,

die folgende

## **Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse**

### **Artikel 1 Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes**

<sup>1</sup>Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft). <sup>2</sup>Alle Beteiligten, Dienstgeber sowie leitende und ausführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen anerkennen und ihrem Handeln zugrunde legen, dass Zielsetzung und Tätigkeit, Organisationsstruktur und Leitung der Einrichtung, für die sie tätig sind, sich an der Glaubens- und Sittenlehre und an der Rechtsordnung der katholischen Kirche auszurichten haben.

### **Artikel 2 Geltungsbereich**

- (1) Diese Grundordnung gilt für
- a) die (Erz-)Diözesen,
  - b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
  - c) die Verbände von Kirchengemeinden,
  - d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
  - e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
  - f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen und deren Einrichtungen.

(2) <sup>1</sup>Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. <sup>2</sup>Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

(3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind; dessen ungeachtet sind sie Teil der Dienstgemeinschaft.

(4) Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

### **Artikel 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses**

(1) <sup>1</sup>Der kirchliche Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen. <sup>2</sup>Er muss auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden.

(2) Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.

(3) <sup>1</sup>Der kirchliche Dienstgeber muss bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. <sup>2</sup>Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissen-



hafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.

- (4) Für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.
- (5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) aufzuklären und sich zu vergewissern, dass die Bewerberinnen oder Bewerber diese Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.

#### **Artikel 4 Loyalitätsobliegenheiten**

- (1) <sup>1</sup>Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. <sup>2</sup>Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich; dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.
- (2) Von nicht katholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.
- (3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.
- (4) <sup>1</sup>Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. <sup>2</sup>Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

#### **Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten**

- (1) <sup>1</sup>Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. <sup>2</sup>Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.
- (2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 als schwerwiegend an:

1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- a) das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
- b) schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen,
- c) das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (vgl. c. 1369 CIC); Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC),
- d) die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen.

hen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- a) den Austritt aus der katholischen Kirche,
- b) Handlungen, die kirchenrechtlich als eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche anzusehen sind, vor allem Abfall vom Glauben (Apostasie oder Häresie gemäß c. 1364 § 1 i.V.m. c. 751 CIC),
- c) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet,
- d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Ziff. 2c) entsprechende Anwendung.


(3) <sup>1</sup>Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. <sup>2</sup>Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. <sup>3</sup>Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine

neue Beschäftigung. <sup>4</sup>Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. <sup>5</sup>Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen. <sup>6</sup>Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.

- (4) <sup>1</sup>Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-)Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-)Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet. <sup>2</sup>Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt und über fundierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt. <sup>3</sup>Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen. <sup>4</sup>Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.
- (5) <sup>1</sup>Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Ordnung unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der zentralen Stellen nach Absatz 4 die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der vorstehenden Regelungen einer Überprüfung unterziehen. <sup>2</sup>Er erstattet dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz Bericht und unterbreitet Vorschläge für mögliche Änderungen.

## **Artikel 6** **Koalitionsfreiheit**

- (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit als kirchliche Arbeitnehmer zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zu-



sammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

(2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.

(3) <sup>1</sup>Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. <sup>2</sup>Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.

(4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

#### **Artikel 7 Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen**

(1) <sup>1</sup>Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. <sup>2</sup>Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von arbeitsrechtlichen Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertretern der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind. <sup>3</sup>Die Beschlüsse dieser arbeitsrechtlichen Kommissionen bedürfen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. <sup>4</sup>Das Nähere, insbesondere die jeweiligen Zuständigkeiten, regeln die einschlägigen Ordnungen. <sup>5</sup>Die arbeitsrechtlichen Kommissionen sind an diese Grundordnung gebunden.

(2) <sup>1</sup>Wegen der Einheit des kirchlichen Dienstes und der Dienstgemeinschaft als Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts schließen kirchliche Dienstgeber keine Tarifverträge mit Gewerkschaften ab. <sup>2</sup>Streik und Aussperrung scheidet ebenfalls aus.

#### **Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung**

<sup>1</sup>Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden. <sup>2</sup>Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). <sup>3</sup>Die Gremien der Mitarbeitervertretungsordnung sind an diese Grundordnung gebunden.

#### **Artikel 9 Fort- und Weiterbildung**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. <sup>2</sup>Diese umfassen die fachlichen Erfordernisse, aber genauso die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes. <sup>3</sup>Hierbei müssen auch Fragen des Glaubens und der Wertorientierung sowie die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste angemessen berücksichtigt werden.

#### **Artikel 10 Gerichtlicher Rechtsschutz**

(1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.

(2) Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts werden für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte gebildet.

(3) <sup>1</sup>Die Richter sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. <sup>2</sup>Zum Richter kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

Vorstehende Ordnung setze ich hiermit mit Wirkung vom 01.08.2015 in Kraft.

Hildesheim, 15.06.2015

L.S.

† Norbert Trelle  
Bischof von Hildesheim

**Beschlüsse  
der Bundeskommission 1/2015  
am 26. März 2015 in Mainz**

**Beschlüsse**

**I. Einführung einer neuen Anlage 21a zu den AVR  
und Änderung der Anlagen 1, 31 und 32 zu den AVR**

**Lehrer/innen in der Altenpflege sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen**

1. In die AVR wird die folgende neue Anlage 21a eingefügt:

**„Lehrkräfte in der Altenpflege sowie im Gesundheits- und Sozialwesen**

**§ 1 Geltungsbereich**

(1) <sup>1</sup>Diese Anlage gilt für Lehrkräfte in der Altenpflege sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen, die in

- a) Schulen im Gesundheits- und Sozialwesen,
- b) Schulen und Fachseminaren der Altenpflege,
- c) Ausbildungsorten der dualen Pflegeausbildung in Kooperation mit Hochschulen,
- d) und sonstigen Bildungsstätten im Bereich Alten- und Krankenpflege

beschäftigt sind, soweit sie nicht unter den Geltungsbereich der Anlage 21 zu den AVR fallen. <sup>2</sup>Alten- und Krankenpfleger ohne Zusatzqualifikation in der Tätigkeit von Lehrkräften werden von der Anlage 21a zu den AVR nicht erfasst.

(2) <sup>1</sup>Soweit für diese Mitarbeiter nachfolgend nichts anderes bestimmt ist, finden die Vorschriften des Allgemeinen Teils und der Anlagen der AVR Anwendung. <sup>2</sup>Die § 2a und § 12 des Allgemeinen Teils, die Abschnitte Ia, II, III, V und XIV der Anlage 1, die Anlagen 1b, 2 bis 2d, 3 bis 3b, 4a und 4b, 7 bis 7b, der Abschnitt II der Anlage 14 und die Anlagen 20, 21, 22, 23 sowie 30 bis 33 zu den AVR finden keine Anwendung.

**§ 2 Eingruppierung**

Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 Buchstaben a bis d richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhang A dieser Anlage.

**§ 3 Tabellenentgelt**

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die der Mitarbeiter eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.





- (2) <sup>1</sup>Für das Tabellenentgelt gelten die jeweils aktuell gültigen Werte des Tabellenentgelts in Anlage B des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

#### § 4 Stufen der Entgelttabelle

- (1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 10 bis 15 umfassen fünf Stufen.
- (2) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>3</sup>Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

##### *Anmerkung zu Absatz 2:*

Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.

- (3) Wird der Mitarbeiter in unmittelbarem Anschluss an ein Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche eingestellt, so erhält er
- a) wenn sein bisheriges Entgelt nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er beim Fortbestehen des Dienstverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Dienstgeber erhalten hätte,
  - b) wenn sein bisheriges Entgelt in Abweichung von den Vorschriften dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen war, das Entgelt der Stufe, das er am Einstellungstag von seinem bisherigen Dienstgeber erhalten würde, wenn sein Entgelt ab dem Zeitpunkt, seitdem er ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR

oder im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche tätig ist, nach dieser Anlage oder einer entsprechenden Regelung bemessen worden wäre.

##### *Anmerkungen zu Absatz 3:*

1. Der Tätigkeit im Bereich der katholischen Kirche steht gleich eine Tätigkeit in der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist.
2. <sup>1</sup>Ein unmittelbarer Anschluss liegt auch vor bei Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages. <sup>2</sup>Unterbrechungen für die Dauer der Schulferien, in denen das Dienstverhältnis nicht bestand, sind unschädlich. <sup>3</sup>Es ist auch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem gesamten zwischen den Dienstverhältnissen liegenden Zeitraum dienstunfähig erkrankt war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat. <sup>4</sup>Von der Voraussetzung des unmittelbaren Anschlusses kann abgewichen werden, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des bisherigen Dienstverhältnisses und dem Beginn des neuen Dienstverhältnisses ein Jahr nicht übersteigt.
- (4) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 5 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):
  - Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
  - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
  - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
  - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4.

#### § 5 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Mitarbeiter erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) <sup>1</sup>Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 jeweils verkürzt

werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören. <sup>6</sup>Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

*Anmerkung zu Absatz 2:*

<sup>1</sup>Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 2:*

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

*Anmerkung zu Absatz 2 Satz 6:*

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.


- (3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 4 Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR bis zu 26 Wochen,
  - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,

e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 10 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag; steht dem Mitarbeiter neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach Anhang B dieser Anlage zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Entgeltgruppenzulage bzw. Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Mo-



nats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufen der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

*Anmerkung zu Absatz 4 Satz 2:*

<sup>1</sup>Der Garantiebetrags nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. <sup>2</sup>Für den Garantiebetrags gilt der jeweils aktuell gültige Wert des TV-L.

- (5) <sup>1</sup>Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann Mitarbeitern im Einzelfall, abweichend von dem sich aus der nach § 4, § 5 Abs. 4 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt, ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. <sup>2</sup>Haben Mitarbeiter bereits die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein bis zu 20 v.H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. <sup>3</sup>Im Übrigen bleibt § 5 unberührt.

## § 6 Jahressonderzahlung

- (1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) <sup>1</sup>Für die Höhe des Prozentsatzes der Jahressonderzahlung gilt die jeweils aktuell gültige Regelung des TV-L. Für Mitarbeiter im Gebiet der neuen Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie in dem Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, gilt der dort ausgewiesene Prozentsatz für das Tarifgebiet Ost.
- (3) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im

Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien sowie Besitzstandszulagen nach § 3 Anhang B der Anlage 21a AVR. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

*Anmerkung zu § 6 Absatz 3:*

<sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>2</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

- (4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,

- b) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Elterngeldanspruch bestanden hat;
2. in denen Mitarbeitern Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss oder eine entsprechende gesetzliche Leistung nicht gezahlt worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

#### Anhang A zur Anlage 21a:

#### Vergütungsgruppen für Lehrerinnen und Lehrern in Pflegeberufen

EG	Tätigkeitsmerkmal
E 10	Mitarbeiter ohne abgeschlossene Hochschulausbildung mit entsprechender Zusatzqualifikation in der Tätigkeit von Lehrkräften (z.B. Unterrichtspfleger)
E 11	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Qualifikation in der Tätigkeit von Lehrkräften (z.B. Hauptamtliche Dozenten an Fachschulen);</li> <li>• Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung (Bachelorabschluss) und entsprechender Tätigkeit</li> </ul>
E 12	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung (Masterabschluss bzw. Diplompflegepädagogen) und entsprechender Tätigkeit
E 13	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) und entsprechender Tätigkeit;</li> <li>• Stellvertretende Schulleitung bis 150 Schüler</li> </ul>
E 14	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiter als Schulleitung bis 150 Schüler;</li> <li>• Stellvertretende Schulleitung ab 150 Schüler</li> </ul>
E 15	Mitarbeiter als Schulleitung ab 150 Schüler



## Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen

### Wissenschaftliche Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer Universität, pädagogischen Hochschule, Kunsthochschule oder an einer nach Landesrecht anerkannten staatlichen Hochschule (außer Fachhochschulen) mit einer ersten Staatsprüfung, mit einer Magisterprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist oder mit einer Masterprüfung beendet wurde. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satz 1 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. <sup>4</sup>Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. <sup>5</sup>Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>6</sup>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.

### Hochschulbildung

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

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

### Vorbereitungsdienst (Referendariat)

<sup>1</sup>Die konkreten Voraussetzungen sowie der Ablauf und die Dauer des Vorbereitungsdienstes werden von den einzelnen Bundesländern geregelt. <sup>2</sup>In der Regel ist eine bestandene erste Staatsprüfung für ein Lehramt oder ein Lehramt bezogener Masterabschluss (Master of Education) einer Hochschule die wesentliche Voraussetzung, um den Vorbereitungsdienst für das entsprechende Lehramt absolvieren zu können. <sup>3</sup>Der Vorbereitungsdienst dauert zwischen 18 und 24 Monaten. <sup>4</sup>Er endet mit der zweiten Staatsprüfung. <sup>5</sup>Nur mit Referendariat werden in der Regel die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt. <sup>6</sup>Man nennt diese Lehrkräfte daher „Erfüller“. <sup>7</sup>Lehrkräfte ohne Referendariat sind sogenannte „Nicht-Erfüller“. <sup>8</sup>Da sich die Eingruppierung von Lehrkräften stark am Beamtenrecht orientiert hat diese Unterscheidung Auswirkungen auf die Zuordnung der Lehrkräfte zu den Entgeltgruppen.

## Anhang B zur Anlage 21a

### Überleitungs- und Besitzstandregelung

#### Präambel

<sup>1</sup>Zweck dieser Regelung ist die Überleitung der Mitarbeiter in die Anlage 21a zu den AVR. <sup>2</sup>Dabei ist zum einen sicherzustellen, dass der einzelne Mitarbeiter nach

der Überleitung keine geringere Vergleichsjahresvergütung hat (Besitzstandsregelung). <sup>3</sup>Zum anderen soll erreicht werden, dass die Einrichtung bei Anwendung der Anlage 21a zu den AVR durch die Überleitung finanziell nicht überfordert wird (Überforderungsklausel).

### § 1 Geltungsbereich


- (1) Diese Übergangs- und Besitzstandsregelung gilt für alle Mitarbeiter im Sinne des § 1 der Anlage 21a zu den AVR, die am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 21a zu den AVR in einem Dienstverhältnis gestanden haben, das am Tag des Inkrafttretens der Anlage 21a zu den AVR im Geltungsbereich der AVR fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses.
- (2) <sup>1</sup>Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages sowie bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs der AVR. <sup>2</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat bzw. der Dauer der Schulferien sind unschädlich.

### § 2 Überleitung

- (1) <sup>1</sup>Mitarbeiter gemäß § 1 der Anlage 21a zu den AVR werden so in die Anlage 21a zu den AVR übergeleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seit dem sie ununterbrochen in der Tätigkeit als Lehrkraft im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen katholischen Bereich beschäftigt waren, nach § 2 und § 4 der Anlage 21a zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären. <sup>2</sup>Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages sowie bei Dienstgeberwechsel. <sup>3</sup>Unterbrechungen von bis zu einem Monat bzw. der Dauer der Schulferien sind unschädlich.
- (2) Diplompflege- und Diplommedizinpädagogen (FH) werden in die E 12 übergeleitet.

### § 3 Besitzstandsregelung

- (1) Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am 01.07.2015 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.
- (2) <sup>1</sup>Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung (Absatz 3) und dem Jahresentgelt (Absatz 4), jeweils geteilt durch 12, errechnet. <sup>2</sup>Dabei sind Vergütungsveränderungen durch Beschlüsse nach § 11 AK-Ordnung nicht zu berücksichtigen.
- (3) <sup>1</sup>Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12-fache der am Tag vor dem Inkrafttreten der Anlage 21a zu den AVR zustehenden Monatsvergütung, zuzüglich des Leistungsentgelts gemäß § 15 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR und der Jahressonderzahlung gemäß § 16 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR bzw. der Weihnachtswendung gemäß Abschnitt XIV Anlage 1 zu den AVR sowie dem Urlaubsgeld gemäß Anlage 14. <sup>2</sup>Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Vorschrift gehören:
  - Bei Mitarbeitern, die aus den Anlagen 31 und 32 zu den AVR übergeleitet werden, das Tabellenentgelt gemäß § 12 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR, die Besitzstandszulagen gemäß Anhang E der Anlage 31 und Anhang F der Anlage 32 zu den AVR sowie weitere regelmäßig gewährte Zulagen.
  - Bei Mitarbeitern, die aus der Anlage 2 zu den AVR übergeleitet werden, die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1, die Besitzstandszulagen gemäß Anlage 1b zu den AVR sowie weitere regelmäßig gewährte Zulagen.
- (4) Das Jahresentgelt errechnet sich als das 12-fache des am 01.07.2015 zustehenden Tabellenentgelts gemäß § 3 der Anlage 21a zuzüglich der Jahressonderzahlung gemäß § 6 der Anlage 21a zu den AVR.
- (5) Ruht das Dienstverhältnis oder wird eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (gemäß § 15 Abs. 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)) ausgeübt, sind Monatsvergütung bzw. Mo-



natsentgelt (Absatz 3) und das Tabellenentgelt (Absatz 4) so zu berechnen, als ob der Mitarbeiter im Juli 2015 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Teilzeitbeschäftigung bzw. dem Ruhen wieder aufgenommen hätte.

(6) <sup>1</sup>Verringert sich nach dem 01.07.2015 die individuelle regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters, reduziert sich seine Besitzstandszulage im selben Verhältnis, in dem die Arbeitszeit verringert wird; erhöht sich die Arbeitszeit, bleibt die Besitzstandszulage unverändert. <sup>2</sup>Erhöht sich nach einer Verringerung der Arbeitszeit diese wieder, so lebt die Besitzstandszulage im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeiterhöhung, höchstens bis zur ursprünglichen Höhe, wieder auf. <sup>3</sup>Diese Regelung ist entsprechend anzuwenden auf Mitarbeiter, deren Arbeitszeit am 01.07.2015 befristet verändert ist.

(7) <sup>1</sup>Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gem. Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstandszulage nach Absatz 2 und Absatz 3 einfließen, werden als Anteil der Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend. <sup>3</sup>Dieser Absatz findet auch Anwendung auf solche kinderbezogenen Entgeltbestandteile, die in die Berechnung der Besitzstandszulagen gemäß Anhang E der Anlage 31 und Anhang F der Anlage 32 eingeflossen sind.

#### § 4 Überforderungsklausel

(1) Soweit bei einem Vergleich der Gesamtpersonalkosten vor und nach der Überleitung umstellungsbedingte Mehrkosten von mindestens 2,5 v. H. entstehen, kann der Dienstgeber den Überleitungsgewinn von Mitarbeitern, deren Jahresentgelt nach § 3 Abs. 4 die Vergleichsjahresvergütung nach § 3 Abs. 3 übersteigt, gemäß den nachfolgenden Vorgaben zeitlich strecken.

(2) Die Gesamtpersonalkosten errechnen sich aus den Bruttopersonalkosten der Mitarbeiter der Einrichtung und den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung.

(3) <sup>1</sup>Bei der Ermittlung der Mehrkosten sind ausschließlich die Steigerungen der Gesamtpersonalkosten der Einrichtung zu berücksichtigen, die unmittelbar durch die Überleitung von Mitarbeitern in die Anlage 21a zu den AVR entstehen. <sup>2</sup>Mehrkosten, die durch Neueinstellungen von Mitarbeitern und durch strukturelle Veränderungen bei Mitarbeitern, die nicht in die Anlage 21a zu den AVR überführt wurden (Stufenaufstiege, Tätigkeits- oder Bewährungsaufstiege, Kinderzulagen oder andere Zulagen), entstehen, bleiben bei der Ermittlung der Mehrkosten unberücksichtigt. <sup>3</sup>Administrative Mehrkosten, die durch die Überleitung entstehen, bleiben ebenfalls unberücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Der Überleitungsgewinn des einzelnen Mitarbeiters errechnet sich aus einem Vergleich des Jahresentgelts nach § 3 Abs. 4 und der Vergleichsjahresvergütung nach § 3 Abs. 3. <sup>2</sup>Der Überleitungsgewinn wird anschließend durch die Vergleichsjahresvergütung geteilt und das Ergebnis mit hundert multipliziert. <sup>3</sup>Daraus ergibt sich die prozentuale Vergütungssteigerung des einzelnen Mitarbeiters.

(5) <sup>1</sup>Die Möglichkeit der zeitlichen Streckung besteht nur bei Mitarbeitern, deren prozentuale Vergütungssteigerung mehr als 4 v. H. beträgt. <sup>2</sup>Beträgt die Vergütungssteigerung des einzelnen Mitarbeiters mehr als 4 v. H., erhält er in den ersten zwölf Monaten nach der Überleitung eine Vergütungssteigerung von 4 v. H. <sup>3</sup>Die restliche prozentuale Vergütungssteigerung wird gleichmäßig auf weitere fünf Jahre verteilt. <sup>4</sup>Spätestens nach sechs Jahren ist das aktuell gültige Entgelt (inklusive aller Entgeltbestandteile) in voller Höhe an den betroffenen Mitarbeiter zu zahlen. <sup>5</sup>Die Vergütungen der von einer solchen zeitlichen Streckung betroffenen Mitarbeiter nehmen vollumfänglich an zwischenzeitlichen Tarifierhöhungen teil.

(6) Durch Dienstvereinbarung kann eine für die Mitarbeiter günstigere Streckung des Überleitungsgewinns vereinbart werden.

(7) <sup>1</sup>Die Entscheidung über die Anwendung der Überforderungsklausel und die dafür maßgeblichen Berechnungen nach Absätzen 2 - 5 sind der zuständigen Mitarbeitervertretung im Vorfeld schriftlich vorzulegen und zu erläutern. <sup>2</sup>Macht ein Rechtsträger von der Überforderungsklausel Gebrauch, hat er unverzüglich eine Anzeige sowie die vergleichenden Gesamtpersonalkostenberechnungen an die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes zu übersenden. <sup>3</sup>Die Geschäftsstelle leitet die Unterlagen an die Mitglieder des zuständigen Ausschusses der Bundeskommission zur Kenntnisnahme weiter.

(8) Die Anwendung der Überforderungsklausel kann bis zum 31.12.2015 erfolgen, danach ist eine zeitliche Streckung des Überleitungsgewinns ausgeschlossen.“

2. In Anlage 1 zu den AVR wird im Abschnitt I Absatz (a) Satz 1 wie folgt neu gefasst:

„<sup>1</sup>Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 2, 2a, 2b, 2c, 2d, 21a, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR.“

3. In Anlage 31 zu den AVR wird die Anmerkung 2 zu § 1 Absatz 1 wie folgt neu gefasst:

„(RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern):Anmerkung 2 zu Absatz 1:

Lehrkräfte an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen nach Absatz 1 fallen unter die Anlage 31, soweit diese nicht vom Geltungsbereich der Anlage 21a zu den AVR erfasst sind.“

4. In Anlage 32 zu den AVR wird die Anmerkung 1 zu § 1 Absatz 1 wie folgt neu gefasst:

„Anmerkung 1 (RK Nord/NRW/Mitte/BW/Bayern) zu Absatz 1:

Lehrkräfte an Altenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen nach Absatz 1 fallen unter die Anlage 32, soweit diese nicht unter die Anlage 31 bzw. unter die Anlage 21a zu den AVR fallen.“

5. Dieser Beschluss tritt zum 1. Juli 2015 in Kraft.

## **II. Änderung der Anlage 23 zu den AVR Besondere Regelungen für Fahrdienste - Vergütungshöhe**

1. In Anlage 23 zu den AVR werden in § 3 die Sätze 3 und 4 wie folgt neu gefasst:

„<sup>3</sup>Im Jahr 2015 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 88,70 v.H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der am 1. Januar 2015 geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR. <sup>4</sup>Im Jahr 2016 beträgt die Vergütung abweichend von Satz 1 93,00 v.H. der festgelegten Vergütung nach Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der am 1. Januar 2016 geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR.“

2. In Anlage 23 zu den AVR wird in § 3 der folgende neue Satz 5 eingefügt:

„<sup>5</sup>Wird der gesetzliche Mindestlohn dadurch unterschritten, ist mindestens dieser zu zahlen.“

3. Dieser Beschluss tritt zum 1. Januar 2015 in Kraft.





### III. Änderung der Anlage 30 zu den AVR Tarifrunde für Ärzte 2014/2015

1. Die mittleren Werte nach § 13 i. V. m. Anhang A der Anlage 30 zu den AVR werden ab dem 1. Januar 2015 um 2,2 Prozent und ab dem 1. Dezember 2015 um weitere 1,9 Prozent erhöht.

a. Daraus ergeben sich vom 1. Januar bis zum 30. November 2015 folgende mittlere Werte für eine 40-Stunden-Woche:

Entgeltgruppe	Entwicklungsstufen					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
IV	7.995,68	8.567,24	-	-	-	-
III	6.797,18	7.196,68	7.768,22	-	-	-
II	5.426,63	5.881,63	6.281,15	6.514,20	6.741,67	6.969,17
I	4.111,59	4.344,65	4.511,10	4.799,63	5.143,66	5.285,15

Daraus ergeben sich ab dem 1. Dezember 2015 folgende mittlere Werte für eine 40-Stunden-Woche:

Entgeltgruppe	Entwicklungsstufen					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
IV	8.147,60	8.730,02	-	-	-	-
III	6.926,33	7.333,42	7.915,82	-	-	-
II	5.529,74	5.993,38	6.400,49	6.637,97	6.869,76	7.101,58
I	4.189,71	4.427,20	4.596,81	4.890,82	5.241,39	5.385,57

2. In § 2 Satz 1 der Anlage 30 zu den AVR werden die folgenden mittleren Werte festgelegt:

„ab dem 1. Januar 2015: 24,40 Euro  
ab dem 1. Dezember 2015: 24,86 Euro.“

3. § 8 der Anlage 30 zu den AVR wird wie folgt geändert:

a. Abs. 2 Satz 1 wird ab dem 1. Juni 2015 wie folgt neu gefasst:

„<sup>1</sup>Für die als Arbeitszeit gewertete Zeit des Bereitschaftsdienstes wird das nachstehende Entgelt je Stunde gezahlt:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
IV	37,00	37,00	-	-	-	-
III	34,00	34,00	35,00	-	-	-
II	31,50	31,50	32,50	32,50	33,50	33,50
I	26,50	26,50	27,50	27,50	28,50	28,50

“

b. Abs. 2 Satz 2 wird ab dem 1. Juni 2015 wie folgt neu gefasst und zu den neuen Sätzen 2 und 3:

„<sup>2</sup>§ 14 Abs. 1 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Die Bereitschaftsdienstentgelte nach Satz 1 verändern sich bei nach dem 30. November 2015 wirksam werdenden allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz.“

4. Dieser Beschluss tritt zum 26. März 2015 in Kraft.

Mainz, den 26. März 2015

Unterschrift des Vorsitzenden

Vorstehende Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 26.03.2015 setze ich für das Bistum Hildesheim in Kraft.

Hildesheim, den 10.06.2015

L.S.

† Norbert Trelle  
Bischof von Hildesheim

### **Feststellung des Jahresabschlusses 2014 und Entlastung des Ökonomen, Finanzdirektor Helmut Müller, für das Haushaltsjahr 2014**

Der Diözesanvermögensverwaltungsrat hat am 29. Mai 2015 den Jahresabschluss des Bistums Hildesheim für 2014 in Einnahmen und Ausgaben gebilligt. Der Diözesankirchensteuerrat hat den Jahresabschluss 2014 am 4. Juli 2015 angenommen. Diözesanvermögensverwaltungsrat und Diözesankirchensteuerrat haben die Entlastung des Ökonomen, Finanzdirektor Helmut Müller, für die Haushaltsführung vorgeschlagen.

1. Hiermit stelle ich den Jahresabschluss 2014 fest.
2. Zugleich erteile ich dem Bistums-Ökonom, Finanzdirektor Helmut Müller, für das Haushaltsjahr 2014 Entlastung und spreche ihm und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die geleistete Arbeit meinen Dank aus.

Hildesheim, 6. Juli 2015

† Norbert Trelle  
Bischof von Hildesheim

### **Anpassung der Gestellungsgeldleistungen für Ordensangehörige**

Auf Empfehlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 24.06.2015 wird die Höhe der Gestellungsgelder für Ordensangehörige im Bistum Hildesheim ab dem 01.01.2016 wie folgt festgesetzt:



### **Gestellungsgruppe I**

66.480,00 € pro Jahr bzw. 5.540 € pro Monat (Anhebung)

### **Gestellungsgruppe II**

50.400,00 € pro Jahr bzw. 4.200 € pro Monat (Anhebung)

### **Gestellungsgruppe III**

38.520,00 € pro Jahr bzw. 3.210 € pro Monat (Anhebung)

Hildesheim, den 27.07.2015

Weihbischof Heinz-Günter Bongartz  
(stellvertretender Generalvikar)

## **Satzung für die St. Maria Regina Stiftung, Garbsen**

### **Präambel**

Herr Pfarrer Johannes Piorreck hat im Jahre 2004 eine Stiftung unter dem Namen „St. Maria Regina Stiftung“ gegründet.

Pfarrer Piorreck war vom 01. Februar 1986 bis zu seiner Pensionierung zum 01. Februar 2004 Pfarrer der damaligen Kirchengemeinde St. Maria Regina. Es war sein Herzensanliegen, die Kirchengemeinden in Garbsen in ihren seelsorgerischen und caritativen Angelegenheiten durch die Möglichkeiten im Rahmen von Stiftungskapital, Zustiftungen und Spenden zu stützen und zu fördern. Daneben wollte er die Integrierung von ethnischen Gruppen (z.B. Objekt „Neuland“) unterstützen.

Die Kirchengemeinde St. Maria Regina in Garbsen-Berenbostel ist durch Dekret des Bischofs Herrn Dr. Josef Homeyer vom 01. Juni 2004 zum 01. August 2004 aufgelöst und in der neuen Kirchengemeinde St. Raphael in Garbsen aufgegangen.

### **§ 1 Name, Sitz und Rechtsform der Stiftung**

1. Die Stiftung führt den Namen: „Sankt Maria Regina Stiftung“
2. Die Stiftung hat ihren Sitz in Garbsen.
3. Die Stiftung ist eine rechtsfähige kirchliche Stiftung des privaten Rechts nach § 20 des Niedersächsischen Stiftungsgesetzes.

### **§ 2 Zweck der Stiftung**

1. Zweck der Stiftung ist die materielle und ideelle Unterstützung der Arbeit der Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen insbesondere in der Stadt Garbsen und in ihrem Umland.
2. Der Stiftungszweck wird verwirklicht zum Beispiel durch Förderung und Unterstützung in den Bereichen
  - Unterhalt von Kirchen und kirchlichen Gebäuden, und zwar auch und vorrangig der im bisherigen Eigentum der untergegangenen Kirchengemeinde St. Maria Regina Garbsen-Berenbostel stehenden Kirchen und kirchlichen Gebäuden.
  - Pastorale und caritative Projekte
  - Kirchlich-kulturelle Angebote
  - Katholische Kindertagesstätten und Schulen
  - Jugendarbeit und Jugendaustausch
  - Familien- und Seniorenarbeit
  - Erwachsenenbildung
  - Wissenschaftliche Begleitung kirchlicher Arbeit
  - Diaspora und Mission

- Kirchliche Arbeit im Ausland, z. B. Bolivienkreis
  - Unterstützung von Maßnahmen im Rahmen der Ökumene
3. Der Zweck wird erfüllt durch eigene Aktivitäten der Stiftung, wie auch durch Förderung und Unterstützung von Initiativen und Maßnahmen anderer steuerbegünstigter Körperschaften oder Körperschaften des öffentlichen Rechts, die die genannten Stiftungszwecke verfolgen.

### **§ 3 Gemeinnützigkeit**

1. Die Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige und kirchliche Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung.
2. Die Stiftung ist selbstlos tätig. Sie verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.
3. Mittel der Stiftung dürfen nur für die satzungsgemäßen Zwecke verwendet werden. Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Stiftung fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

### **§ 4 Stiftungsvermögen, Treuhandschaft**

1. Das Grundstockvermögen der Stiftung ergibt sich aus der Stiftungsurkunde.
2. Zustiftungen sind zulässig und erwünscht. Die Zustiftungen können in Form von Bar- und Sachwerten erfolgen; zugestiftete Sachwerte können auf Beschluss des Stiftungsrates zum Zweck der Vermögensumschichtung veräußert werden, wenn der Stifter nichts anderes verfügt hat.
3. Die Stiftung kann im Rahmen ihres Zwecks rechtlich unselbständige Stiftungen als Treuhänderin verwalten oder die testamentarische Verwaltung oder Stiftungsfonds übernehmen.

4. Zum Zweck der Ausweitung ihrer Fördermittel darf die Stiftung Stiftungsdarlehen entgegennehmen. Diese Darlehen dienen allein dazu, durch Anlagegeschäfte Erträge zur Verwendung für die Stiftungszwecke zu erwirtschaften.

### **§ 5 Verwendung der Vermögenserträge und Zuwendungen; Geschäftsjahr**

1. Die Erträge des Stiftungsvermögens und die nicht zweckgebundenen Zuwendungen sind zur Erfüllung der Stiftungszwecke zu verwenden.
2. Die Stiftung kann ihre Mittel ganz oder teilweise einer Rücklage zuführen, soweit dies erforderlich ist, um ihre steuerbegünstigten satzungsmäßigen Zwecke nachhaltig zu erfüllen und soweit für die Verwendung der Rücklage konkrete Ziel- und Zeitvorstellungen bestehen. Freie Rücklagen dürfen gebildet werden, soweit die Vorschriften des steuerlichen Gemeinnützigkeitsrechtes dies zulassen
3. Geschäftsjahr der Stiftung ist das Kalenderjahr.

### **§ 6 Zweckgebundene Zuwendungen**

1. Der Stiftung können Zuwendungen gemacht werden, die der Erfüllung des Stiftungszweckes entsprechen. Die Stiftung wird diese dem Willen des Spenders entsprechend verwenden.
2. Über die Verwendung von nicht zweckgebundenen Zuwendungen entscheidet der Stiftungsrat, soweit in dieser Satzung nichts anderes bestimmt ist.

### **§ 7 Rechtsstellung der Begünstigten**

Den durch die Stiftung Begünstigten steht aufgrund dieser Satzung ein Rechtsanspruch auf Leistungen der Stiftung nicht zu.



## § 8 Organe der Stiftung

Einziges Organ der Stiftung ist der Stiftungsrat. Er vertritt die Stiftung gerichtlich und außergerichtlich. Der Stiftungsrat ist in seinen Entscheidungen unabhängig. Die Mitglieder haften ausschließlich für grobe Fahrlässigkeit bzw. Vorsätzlichkeit.

## § 9 Der Stiftungsrat

1. Der Stiftungsgründer Pfr. Piorreck bestimmte als Vorsitzenden des Stiftungsrats, den jeweiligen Pfarrer bzw. Pfarrverwalter der Kirchengemeinde St. Raphael Garbsen.
2. Der Stiftungsrat besteht aus dem/der Vorsitzenden und weiteren mindestens zwei, höchstens sechs Mitgliedern aus der Kirchengemeinde.
3. Der Stiftungsrat wählt aus seiner Mitte einen stellvertretenden Vorsitzenden.
4. Der Stiftungsrat vertritt die Stiftung gerichtlich und außergerichtlich. Er hat die Stellung eines gesetzlichen Vertreters und handelt durch den Vorsitzenden. Der Vorsitzende kann Aufgaben ganz oder teilweise an ein anderes Mitglied des Stiftungsrats delegieren.
5. Die Amtszeit eines gewählten Mitglieds des Stiftungsrats beträgt vier Jahre, bis zum Ende des Quartals, in dem sie/er gewählt wurde. Die Wiederwahl ist möglich.
6. Die Mitgliedschaft im Stiftungsrat endet außer im Todesfall auch
  - a. durch Rücktritt, der der Stiftung gegenüber schriftlich und gegen Empfangsnachweis erklärt werden muss oder
  - b. durch Entscheidung des Stiftungsrates mit der Stimmen-Mehrheit seiner Mitglieder.

Scheidet ein Mitglied des Stiftungsrates aus, ist vom Stiftungsrat ein neues Mitglied zu wählen.

7. Die Mitglieder des Stiftungsrates sind ehrenamtlich für die Stiftung tätig; ihnen dürfen keine Vermögensvorteile zugewendet werden.
8. Der Stiftungsrat tritt auf Einladung des Vorsitzenden mindestens einmal jährlich zusammen.
9. Der Stiftungsrat beschließt über die Verwendung der Stiftungsmittel mit einfacher Mehrheit seiner Mitglieder.

## § 10 Aufgaben des Stiftungsrates

1. Der Stiftungsrat
  - hat den Wirtschaftsplan zu erstellen
  - kann auf Vorschlag des Vorsitzenden die Geschäftsführung bestellen
  - hat die Jahresrechnung und die Vermögensübersicht aufzustellen
  - hat den Bericht über die Erfüllung des Stiftungszwecks aufzustellen
  - hat die Jahresrechnung, die Vermögensübersicht und den Bericht über die Erfüllung des Stiftungszweckes der kirchlichen Stiftungsaufsicht vorzulegen.
  - kann einen Beirat berufen
2. Der Stiftungsrat erlässt eine Geschäftsordnung, in der insbesondere geregelt werden:
  - die Rechte und Pflichten seiner Mitglieder
  - Verfahrensfragen für die Tätigkeit des Stiftungsrates.
3. Der Stiftungsrat wird sich um Zustiftungen, Spenden und Mitarbeit bemühen sowie Projekt-Akquisition betreiben.

4. Der Stiftungsrat sorgt dafür, dass mindestens einmal im Jahr des Stifters sowie der Zustifter in einer Hl. Messe im Gebet gedacht wird.

### § 11 Stiftungsaufsicht

Die Stiftung untersteht der Stiftungsaufsicht des Bischöflichen Generalvikariats der Diözese Hildesheim. Insofern gelten die Bestimmungen, betreffend kirchlichen Stiftungen im Sinne des § 20 des Niedersächsischen Stiftungsgesetzes im Bereich der Katholischen Kirche (KiBestNStiftG) in ihrer jeweilig gültigen Fassung.

### § 12 Satzungsänderung

1. Der Stiftungsrat kann eine Änderung der Satzung vornehmen, wenn ihm die Anpassung an neue Verhältnisse notwendig erscheint. Der Stiftungszweck und die ursprüngliche Gestaltung der Stiftung darf hierbei in ihrem Wesen nicht verändert werden.
2. Satzungsänderungen sind durch Mehrheitsbeschluss aller Stiftungsratsmitglieder möglich.
3. Satzungsänderungen bedürfen der Genehmigung durch die kirchliche Stiftungsaufsicht.

### § 13 Änderung des Stiftungszweckes; Auflösung der Stiftung

1. Generell gilt: Das Vermögen darf nur für gemeinnützige oder kirchliche Zwecke verwendet werden.
2. Wird die Erfüllung des steuerbegünstigten Stiftungszweckes unmöglich oder ändern sich die Verhältnisse der Art, dass die Erfüllung des steuerbegünstigten Stiftungszweckes nicht mehr sinnvoll erscheint, kann der Stiftungsrat die Änderung des Stiftungszweckes oder die Auflösung der Stiftung beschließen.

3. Diese Beschlüsse bedürfen der Genehmigung durch die kirchliche Stiftungsbehörde/-aufsicht.
4. Bei Auflösung der Stiftung fällt das Gesamtvermögen an die katholische Kirchengemeinde in Garbsen oder alternativ an die Diözese/Bistum Hildesheim.

Die Entscheidung hierüber trifft der Stiftungsrat im Mehrheitsbeschluss aller Mitglieder.

Neue Satzungsfassung der Gründungssatzung vom 15.07.2004.

Bischöfliches Generalvikariat

### **Eine Einladung an alle Männer jeden Alters in der Diözese Hildesheim**

Die Diözesanleitung und die Männerverbände im Bistum Hildesheim laden ein zur traditionellen Diözesanmännerwallfahrt am **06. September 2015** zum Marienwallfahrtsort Maria in der Wiese in Germershausen unter dem Motto

**„Die Ohren geöffnet, die Zunge befreit: Glaubenszeugen im Jubiläumsjahr“**

Der Festgottesdienst beginnt um **10.00 Uhr**

Zelebrant: **Weihbischof Heinz-Günter Bongartz**

Eine Fußwallfahrt startet von Rollshausen/Bahnübergang um 9.00 Uhr; eine Fahrradwallfahrt von Duderstadt (an der Oberkirche) um 8.15 Uhr. Gegen 8.30 Uhr kann man am Sportplatz/Westerode zu dieser Gruppe hinzukommen.

Der Wallfahrtstag endet mit einer Dankandacht um 12.30 Uhr.



Wer das Angebot zum Mittagessen annehmen möchte, möge sich über einen der örtlichen Verbände KAB, Kolping, den Verband katholischer Soldaten, VKM oder direkt in Germershausen, [info@bildungsstaette-sanktmartin.de](mailto:info@bildungsstaette-sanktmartin.de), anmelden.

Priester, die mit konzelebrieren und Diakone, die am Altar die Eucharistie mitfeiern möchten, melden sich bitte bei Propst Bernd Galluschke, um mit ihm das Mitbringen der liturgischen Kleidung abzusprechen (Tel. 0 55 27/84740, E-Mail: [bernd.galluschke@kath-kirche-untereichsfeld.de](mailto:bernd.galluschke@kath-kirche-untereichsfeld.de)).

In diesem Jahr ist die Kollekte für die Anschaffung einer neuen Lautsprecheraußenanlage für die Wallfahrts-gottesdienste bestimmt.

#### **Nähere Einzelheiten:**

Bildungsstätte St. Martin

Klosterstr. 28

37434 Germershausen

Tel. 0 55 28 / 92 30-0

Telefax 0 55 28 / 80 90

[info@bildungsstaette-sanktmartin.de](mailto:info@bildungsstaette-sanktmartin.de)

[www.bildungsstaette-sanktmartin.de](http://www.bildungsstaette-sanktmartin.de)

### **Diözesannachrichten**

Bischof Norbert Trelle hat folgende Ernennungen bzw. Versetzungen vorgenommen:

#### **Ehrendomkapitular Werner Holst**

Verlängerung der Beauftragung als Subdiakon in der Katholischen Pfarrgemeinde St. Sebastian, Rhumspringe, bis zum 20.09.2016.

#### **Generalvikariatsrat Dr. Christian Hennecke**

Erneuerung der Ernennung zum Bischöflichen Beauftragten für Geistliche Gemeinschaften im Bistum Hildesheim zum 05.06.2015.

#### **Monsignore Heinz Peter Miebach**

Ernennung zum Diözesanpräses des Kolpingwerkes, Diözesanverband Hildesheim, zum 01.07.2015.

#### **Dechant Dr. Holger Baumgard**

Beauftragung als Pfarrverwalter der Katholischen Pfarrgemeinde St. Marien, Bremen, ab dem 18.05.2015, bis auf Weiteres.

#### **Pfarrer Gundolf Brosig**

Freistellung für den Dienst in der Katholischen Militärseelsorge zum 01.06.2015 für die Dauer von 6 Jahren.

#### **Pater Shijo Joseph MSFS**

Vorbereitung auf den priesterlichen Dienst im Bistum Hildesheim ab dem 01.06.2015.

Adresse: Bischöfliches Priesterseminar Hildesheim, Brühl 16, 31134 Hildesheim

#### **Pfarrer i. R. Manfred Barsuhn**

Verlängerung der Beauftragung zum Subdiakon in der Katholischen Pfarrgemeinde St. Marien, Alfeld, bis zum 28.08.2017.

#### **Pfarrer i. R. Wolfgang Patzelt**

Beauftragung zum Subdiakon in der Katholischen Pfarrgemeinde St. Kosmas und Damian, Bilshausen, seit dem 04.05.2015.

#### **Neupriester Kevin Dehne**

Zum Priester geweiht am 23.05.2015 im Dom zu Hildesheim.

Beauftragung mit der seelsorglichen Mitarbeit in der Katholischen Pfarrgemeinde St. Marien, Alfeld, vom 01.06. bis 31.08.2015.

Ernennung zum Pfarrvikar in der Katholischen Pfarrgemeinde St. Marien, Lüneburg, zum 01.09.2015.

Titel: Kaplan

#### **Diakone**

#### **Diakon Roland Wolf**

Ernennung zum Präses der Kolpingfamilie Vienenburg zum 19.05.2015.

### **Diakon Wilfrid Otto**

Entpflichtung von den Aufgaben als Diakon im Zivilberuf in der Katholischen Pfarrgemeinde St. Nikolaus, Ottbergen, zum 15.06.2015.

Beauftragung als Diakon im Zivilberuf in Dekanat Borsum-Sarstedt zum 15.06.2015.

### **Veränderungen:**

#### **Domkapitular i. R. Klaus Funke**

Neue Telefonnummer ab sofort:  
(0 43 71) 8 64 65-37 / -38

#### **Pastoralreferent Hans Thunert**

Neuer Dienstsitz ab sofort:  
Pastoralreferent für das Dekanat Unterelbe  
Hans Thunert  
Sigebandstraße 7  
21614 Buxtehude  
Tel: 04161 – 54 09 417  
Mobile: 0171 – 196 37 58  
e-mail: [pastoralreferent@dekanat-unterelbe.de](mailto:pastoralreferent@dekanat-unterelbe.de)

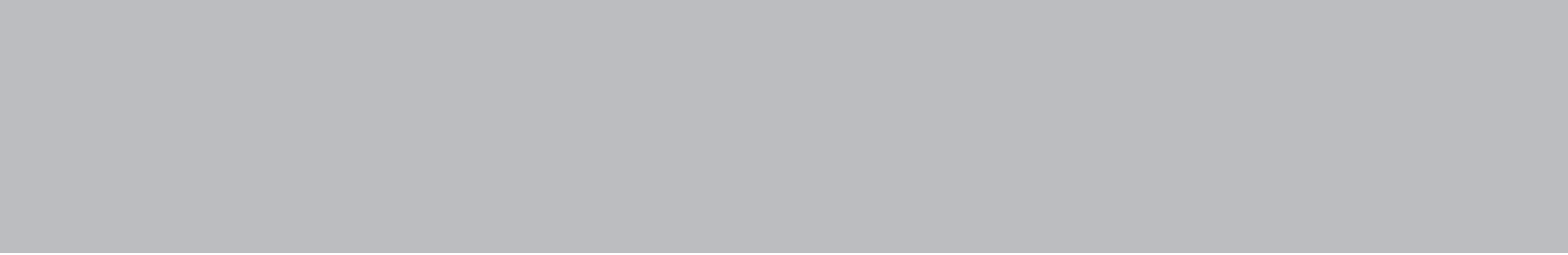
### **Verstorben**

Am 06.05.2015 verstarb **Pfarrer i. R. Joachim Grzeschik**, zuletzt wohnhaft in 29308 Winsen, Rehrkamp 4.

Am 02.06.2015 verstarb **Diakon Alfred Schreen**, zuletzt wohnhaft in 28790 Schwanewede, Lütje Heid 2 b.









# Kirchlicher Anzeiger

für das Bistum Hildesheim

---

Bischöfliches Generalvikariat, Domhof 18-21, 31134 Hildesheim

---

Herausgeber: Bischöfliches Generalvikariat,  
Domhof 18–21, 31134 Hildesheim,  
Tel. 05121/307-247 (Frau Ferrero)  
Herstellung: Druckhaus Köhler GmbH, Harsum.  
Bezugspreis: jährlich 25 Euro