

Kirchlicher . Anzeiger

H 21106 B

für das Bistum Hildesheim

Nr. 2 | 07.03.2016



INHALT:

Der Bischof von Hildesheim

Beschluss der Bistums-KODA vom
12. Januar 201638

Beschlüsse der Bundeskommission
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes
vom 10.12.201559

Beschlüsse der Regionalkommission
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes72

Ordnung für Rechnungslegung und
Wirtschaftsplanung des Bistums
Hildesheim75

Ordnung für Rechnungslegung und
Wirtschaftsplanung des Bischöflichen
Stuhles zu Hildesheim75

Bischöfliches Generalvikariat

Richtlinie für die Kapitalanlagen der
Kirchengemeinden im Bistum Hildesheim76

Übertragung der Fußball-EM 2016 in
den kirchlichen Einrichtungen81

Kirchliche Mitteilungen

Änderung des Ritus der Fußwaschung
am Gründonnerstag81

Diakonenweihe 201681

Beschluss der Bistums-KODA vom 12. Januar 2016

Die Bistums-KODA Hildesheim hat in der Sitzung am 12.01.2016 folgenden Beschluss gefasst:

1. § 14 der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Bistums Hildesheim erhält folgenden Wortlaut:

„(1) Die Eingruppierung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage 1). Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende 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 festgestellt werden (zum Beispiel vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(2) Die Entgeltgruppe der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ist im Dienstvertrag anzugeben.“

2. Dem Wortlaut des § 14 Abs. 1 wird folgende Erläuterung (als Fußnote) beigefügt:

„1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (zum Beispiel unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Fertigung einer Bauzeichnung, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.“

3. § 15 der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Bistums Hildesheim erhält folgenden Wortlaut:

„Ist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 14 Absatz 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 14 Absatz 1 Satz



4 bis 8), und hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 16 sinngemäß. Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit 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. Wird der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 16 sinngemäß.“

4. § 40 Ziff. 3 Buchstabe b) der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Bistums Hildesheim wird gestrichen. Der bisherige Buchstabe „c)“ wird Buchstabe „b)“.
5. Es wird die nachstehende „Entgeltordnung zur Arbeitsvertragsordnung“ als Anlage 1 eingefügt. Die Nummerierung der weiteren Anlagen verändert sich entsprechend.

Teil I Pastoraler und liturgischer Dienst

Entgeltgruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale
4		Küster/in
5		Küster/in mit abgeschlossener mindestens dreijähriger Berufsausbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
6		Küster/in mit abgeschlossener mindestens dreijähriger Berufsausbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen besondere liturgische Tätigkeiten ausüben wie den Küsterdienst bei regelmäßigen Pontificalgottesdiensten und bei Diakonats- und Priesterweihen, sowie die Betreuung von hochwertigen Kunstgegenständen und das Durchführen von Besucherführungen.
9		Gemeindeassistentinnen/Gemeindeassistenten
10	1	Pastorale Mitarbeiter/innen mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung
10	2	Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten (Anm. Nr. 1)
10	3	Kirchenmusiker/in/Regionalkantor/in mit B-Examen in entsprechenden Stellen.
12		Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten
13	1	Pastorale Mitarbeiter/innen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung.
13	2	Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten
13	3	Kirchenmusiker/in/Regionalkantor/in mit A-Examen in entsprechenden Stellen.

Teil II Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst

Entgeltgruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale
1		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten (Anm. Nr. 2)
2		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit einfachen Tätigkeiten (Anm. Nr. 3 und 4).
3	1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht (Anm. Nr. 4).
3	2	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Rezeption
4	1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst mit schwierigen Tätigkeiten (Anm. Nr. 4 und 5).
4	2	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den o.g. Diensten, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert (Anm. Nr. 4 und 6).
4	3	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten in der Rezeption.
5		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den o.g. Diensten, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert (Anm. Nr. 4 und 6).
6		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den o.g. Diensten, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert (Anm. Nr. 4 und 7).
8		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den o.g. Diensten, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert (Anm. Nr. 4, 7 und 8).
9	1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den o.g. Diensten, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert (Anm. Nr. 4, 8 und 9).
9	2	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den o.g. Diensten, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist. (Anm. Nr. 4)
10		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den o.g. Diensten, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt (Anm. Nr. 4).
11		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den o.g. Diensten, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 heraushebt (Anm. Nr. 4.)
12		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den o.g. Diensten, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt (Anm. Nr. 4).



13		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (Anm. Nr. 10).
14	1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt (Anm. Nr. 10).
14	2	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt (Anm. Nr. 10).
14	3	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert (Anm. Nr. 10).
14	4	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens drei Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind (Anm. Nr. 10 und 11).
15	1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 heraushebt (Anm. Nr. 10).
15	2	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen mindestens fünf Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind (Anm. Nr. 10 und 11).

Teil III Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Mitarbeitergruppen

1. Berechnerinnen/Berechner von Entgelten, Dienst- und Versorgungsbezügen

Entgeltgruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal
5		Berechnerinnen/Berechner von Dienst- und Versorgungsbezügen, von Entgelten einschließlich der Krankenbezüge oder Urlaubsentgelte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Anm. Nr. 12)
6		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- und Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen. (Anm. Nr. 12)
8		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 heraushebt, dass sie aufgrund der angegebenen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- und Versorgungsbezüge im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellen, die erforderlichen Arbeiten (z.B. Bearbeiten von Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen. (Anm. Nr. 12)
9		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, denen mindestens 3 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 6 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Anm. Nr. 12)



2. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Pfarrbüros, in Missionen und in Dekanatsrendanturen

Entgeltgruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale
3	1	Pfarrsekretärinnen/Pfarrsekretäre ohne entsprechende abgeschlossene Berufsausbildung oder ohne mehrjährige einschlägige Berufserfahrung oder Pfarrsekretärinnen/Pfarrsekretäre mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung erforderlich ist.
3	2	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Dekanatsrendanturen mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung erforderlich ist.
5	1	Pfarrsekretärinnen/Pfarrsekretäre, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert (Anm. Nr. 13).
5	2	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Dekanatsrendanturen, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.
6	1	Pfarrsekretärinnen/Pfarrsekretäre, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert (Anm. Nr. 14).
6	2	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Sekretariatsdienst der Missionen, die in einer fremden Sprache (neben der Muttersprache) geläufig schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen.
6	3	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Dekanatsrendanturen, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.
8/9	3	Dekanatsrendantinnen und Dekanatsrendanten
8	1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Sekretariatsdienst der Missionen, die in zwei fremden Sprachen (neben der Muttersprache) geläufig schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese anfertigen.
8	2	Pfarrsekretärinnen/Pfarrsekretäre, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert. (Anm. Nr. 15).
10	1	Dekanatsrendantinnen/Dekanatsrendanten, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt, d.h. dass sich ihr Zuständigkeitsbereich auf mindestens 20 Einrichtungen bezieht und dass davon mindestens 10 Kirchengemeinden und 5 Kindertagesstätten sind. Einrichtungen in diesem Sinne sind insbesondere: Kirchengemeinden/Gesamtverbände, Kindertagesstätten und Friedhöfe (Anm. Nr. 16).
10	2	Verwaltungsbeauftragte

3. Archiv, Registratur, Bibliothek und Museum

Entgeltgruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale
1		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten (Anm. Nr. 2)
2		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten (Anm. Nr. 3)
3	1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der EG 2 hinausgeht.
3	2	Museumsaufseherinnen/Museumsaufseher
4	1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten (Anm. Nr. 5).
4	2	Museumsaufseherinnen/Museumsaufseher, zu deren Tätigkeit Führungen, der Verkauf von Eintrittskarten sowie von vielfältigem Druck- und Bildmaterial gehören.
5		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit gründlichen Fachkenntnissen (Anm. Nr. 6).
6		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Bibliotheken bzw. in Archiven in Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst bzw. Archivdienst und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern (Anm. Nr. 7, 8 u. 17).
8		Bibliotheksassistentinnen/Bibliotheksassistenten
9	1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken (Diplombibliothekare) oder für den bibliothekarischen Dienst an öffentlichen Büchereien (Diplombibliothekare) oder mit einem vergleichbaren (Fach-) Hochschulabschluss mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben an wissenschaftlichen Bibliotheken, öffentlichen Büchereien oder Behördenbüchereien.
9	2	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst in der Tätigkeit von Archivinspektoren sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, ferner entsprechende Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten.
13		Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung.



4. Bildung, Jugendarbeit und Beratung

4.1 Bildung und Jugendarbeit

Entgeltgruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale
8		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im pädagogischen Dienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert, z. B. Programm-Gestaltung in einem Fachbereich.
9	1	Lehrkraft mit Meisterprüfung in der Erwachsenenbildung. (Anm. Nr. 18)
9	2	Päd. Mitarbeiter/in mit abgeschlossener Fachschulausbildung oder Meisterprüfung, der/die mit der Leitung von Fachbereichen/Ausbildungsbereichen in der Erwachsenenbildung betraut ist. (Anm. Nr. 19)
10	1	Referenten/innen in Familienbildungsstätten mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung.
10	2	Referenten/innen in der Jugendarbeit mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung.
10	3	Lehrkraft mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit in der Erwachsenenbildung. (Anm. Nr. 18)
10	4	Päd. Mitarbeiter/in mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit in der Erwachsenenbildung (Anm. Nr. 19).
11	1	Lehrkraft mit abgeschlossener Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit in der Erwachsenenbildung ohne 2. Staatsexamen (Anm. Nr. 18).
11	2	Päd. Mitarbeiter/in mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung mit entsprechender Tätigkeit: Betreuung einer Geschäftsstellen-Außenstelle der Erwachsenenbildung. (Anm. Nr. 19)
11	3	Mitarbeiter/innen in Familienbildungsstätten mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung, die mit der Leitung von Fachbereichen betraut sind.
12	1	Leiter/in einer Familienbildungsstätte mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung.
12	2	Leiter/in der Jugendbildungsstätte des Bistums mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung.
12	3	Leiter/in einer regionalen Einrichtung der Erwachsenenbildung mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung.

13	1	Leiter/in einer diözesanweiten Bildungseinrichtung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung.
13	2	Referent/in in einer Bildungseinrichtung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung.
13	3	Leiter/in einer Familienbildungsstätte mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung, die/der zuständig ist für Mitarbeiter/innen der Fachbereichsleitung, Verwaltung, Reinigung, Hausmeistertätigkeit und Honorarreferenten sowie für das Gebäudemanagement.
13	4	Lehrkraft in der Erwachsenenbildung mit 2. Staatsexamen und wissenschaftlichem Fachunterricht. (Anm. Nr. 18)
13	5	Päd. Mitarbeiter/in in der Erwachsenenbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung. (Anm. Nr. 19)
13	6	Leiter/in von regionalen Einrichtungen der Erwachsenenbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung.
14	1	Referatsleiter/in in einer Bildungseinrichtung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung.
14	2	Leiter/in einer diözesanweiten Bildungseinrichtung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung mit mindestens 1 Stelle für eine/n Referenten/Referentin mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung.
14	3	Päd. Mitarbeiter/in in der Erwachsenenbildung mit zusätzlichen Stabstellenaufgaben auf Landesebene mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung. (Anm. Nr. 19)
14	4	Leiter/in von regionalen Einrichtungen der Erwachsenenbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung erheblich aus der EG 13 Fallgr. 6 heraushebt.
14	5	Leiter/in einer diözesanweiten Einrichtung der Erwachsenenbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung.
15	1	Leiter/in einer diözesanweiten Bildungseinrichtung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, deren Tätigkeit sich aus EG 14 Fallgruppe 2 heraushebt mit mindestens 3 Stellen für Referenten/Referentinnen mit abgeschlossener tätigkeitsbezogener wissenschaftlicher Hochschulbildung.
15	2	Leiter/in einer diözesanweiten Einrichtung der Erwachsenenbildung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung, deren Tätigkeit sich durch die gleichzeitige Wahrnehmung von Aufgaben der EG 14 Fallgruppe 4 oder durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der EG 14 Fallgruppe 5 heraushebt.

4.2 Schule

4.2.1 Nichtlehrendes Personal

Entgeltgruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale
1		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten. (Anm. Nr. 2)
2		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten. (Anm. Nr. 3)
3		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einer Tätigkeit, die eine eingehende Einarbeitung erfordert.
4		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als 3 Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
5	1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit den Aufgaben eines Schulassistenten.
5	2	Betreuungskräfte
6		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Verwaltung und Sekretariat
9		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit der Tätigkeit als Schulsozialarbeiter/-pädagogin mit abgeschlossener Ausbildung (Anm. Nr. 21).
10		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit der Tätigkeit als Schulsozialarbeiter/-pädagogin mit staatlicher Anerkennung als Sozialarbeiter/-pädagogin.

4.2.2 Lehrkräfte mit der Befähigung für ... bei entsprechender Verwendung

11	1	das Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen
11	2	das Lehramt an Grund- und Hauptschulen
11	3	das Lehramt an Realschulen
13		das Lehramt an Gymnasien

4.2.3 Lehrkräfte mit einer für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten Vor- oder Zwischenprüfung an einer wissenschaftlichen Hochschule (Bachelor) bei einem Einsatz an ...

10		Realschulen, Grund- und Hauptschulen, Oberschulen und Gesamtschulen
11		Gymnasien

4.2.4 Lehrkräfte mit der ersten Staatsprüfung für ... (oder Masterprüfung)

11	1	das Lehramt an Grund- und Hauptschulen
11	2	das Lehramt an Realschulen
13		das Lehramt an Gymnasien

4.2.5 Lehrkräfte mit einem für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten abgeschlossenen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule bei einem Einsatz an ...

11		Realschulen, Grund- und Hauptschulen, Oberschulen und Gesamtschulen
13		Gymnasien

4.3 Ehe-, Familien- und Lebensberatung

Entgeltgruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale
10		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die kein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Entgeltgruppe erfüllen in der Tätigkeit als Ehe-, Familien- und Lebensberater/in (Anm. Nr. 22).
11	1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die kein Tätigkeitsmerkmal einer höheren Entgeltgruppe erfüllen in der Tätigkeit als Leiter/in einer Beratungsstelle (Anm. Nr. 22).
11	2	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung in der Tätigkeit als Ehe-, Familien- und Lebensberater/in (Anm. Nr. 22).
12		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung in der Tätigkeit als Leiter/in einer Beratungsstelle (Anm. Nr. 22).
13	1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit entsprechender abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit als Ehe-, Familien- und Lebensberater/in (Anm. Nr. 22).
13	2	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, deren Tätigkeit als Leiter/in von mindestens 2 Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen sich erheblich aus Entgeltgruppe 12 heraushebt (Anm. Nr. 22).
14		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit entsprechender abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit als Leiter/in einer Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle (Anm. Nr. 22).



4.4 Fundraising

Entgeltgruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale
8		Sachbearbeiter/in für Fundraising
11		Junior-Fundraiser/in mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung (Anm. Nr. 23).
12		Fundraiser/in mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und Zusatzqualifikation (Anm. Nr. 24).

5. Hauswirtschaft, Handwerk und Technik

5.1 Hauswirtschaftsdienst

Entgeltgruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale
1		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten. (Anm. Nr. 2)
2		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten. (Anm. Nr. 3)
3		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der EG 2 hinausgeht.
4		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die als ständige Vertreter von Küchenleitungen durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, soweit nicht anders eingruppiert.
5	1	Hauswirtschaftlerinnen/Hauswirtschaftler, Wirtschaftlerinnen, Wirtschaftler mit abgeschlossener Berufsausbildung, staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
5	2	Köchin/Koch mit abgeschlossener Berufsausbildung, staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
5	3	Hauswirtschaftlerinnen/Hauswirtschaftler, Wirtschaftlerinnen/Wirtschaftler, die durch ausdrückliche Anordnung bestellte ständige Vertretung von Hauswirtschaftsleiterinnen/-leitern sind.
6		Hauswirtschaftsleiterinnen/Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung als Leitung von Küchen. (Anm. Nr. 25)
8		Hauswirtschaftsleiterinnen/Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung, deren Tätigkeit sich dadurch aus EG 6 heraushebt, dass ihnen mindestens 5 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter oder 3 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in EG 3 durch ausdrückliche Anweisung unterstellt sind (Anm. Nr. 25).

5.2 Handwerks- und Hausmeisterdienst

Entgeltgruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale
1		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten (Anm. Nr. 2).
2		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten. (Anm. Nr. 3)
3		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einer Tätigkeit, die eine eingehende Ein- arbeitung erfordert.
4	1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als 3 Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
4	2	Hausmeisterinnen/Hausmeister
4	3	Kraftwagenfahrerinnen/-fahrer
5	1	Hausmeisterinnen/Hausmeister mit erfolgreich abgeschlossener Ausbil- dung in einem einschlägigen anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Aus- bildungsdauer von mindestens 3 Jahren.
5	2	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbil- dung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
6		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der EG 5, die hochwertige Arbeiten verrichten (Anm. Nr. 20).

5.3 Technischer Dienst

Entgeltgruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale
7		Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
10		Technische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Ingenieure) mit technischer Aus- bildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (Anm. Nr. 26).
11	1	Technische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Ingenieure) mit technischer Aus- bildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleich- wertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgelt- gruppe 10 heraushebt. (Anm. Nr. 27)



11	2	Technische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Ingenieure) mit der Tätigkeit als Gebietsarchitekten (Anm. Nr. 28).
12		Technische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Ingenieure) mit technischer Ausbildung und langjähriger praktischer Erfahrung sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt (Anm. Nr. 29).
13	1	Technische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Ingenieure) mit technischer Ausbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 heraushebt.
13	2	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Restaurierungs-, Präparierungs- oder Konservierungsarbeiten, deren Tätigkeiten wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten sind wie die Tätigkeiten der an kunstgeschichtlichen und kulturgeschichtlichen Sammlungen und Forschungseinrichtungen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit.

5.4 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Informationstechnik

5.4.1 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Datenerfassung

Entgeltgruppe	Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmale
3		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Datenerfassung soweit nicht anderweitig eingruppiert.
4		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Datenerfassung, die mit vielfältigen Formaten (z. B. Erfassungsbelege, Bildschirmmasken) mit wesentlich unterschiedlichem Inhalt und Aufbau arbeiten oder die aus vielfältigen Formaten mit wesentlich unterschiedlichem Inhalt und Aufbau fehlerhaft erfasste Daten berichtigen.

5.4.2 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der IT- Systemtechnik

9	1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeiten.
9	2	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben , mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik, die Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbständig bearbeiten.
10	1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechenden Tätigkeiten ausüben, die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von Ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt.
10	2	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulausbildung (Bachelor bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik, die Aufgaben mit wenig differenzierten Funktionen selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 2 dieses Unterabschnitts heraushebt.
11		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der IT-Systemtechnik mit abgeschlossener einschlägiger Hochschulbildung (Bachelor bzw. entsprechender Hochschulabschluss) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit übergreifenden Kenntnissen auf den unterschiedlichen Teilgebieten und vertieften Fachkenntnissen auf mindestens einem Teilgebiet der IT-Systemtechnik, die Aufgaben mit einer hohen Funktionsvielfalt selbständig bearbeiten und deren Tätigkeit sich durch die Größe des von ihnen auszufüllenden Gestaltungsspielraums aus der Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 1 dieses Unterabschnitts heraushebt.

5.4.3 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter als Leiter von IT-Gruppen

10		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter/in einer IT-Gruppe bestellt sind (Anm. Nr. 30).
11		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter/in einer IT-Gruppe bestellt sind und deren Tätigkeit sich durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der IT-Organisation oder in der Programmierung sowie durch den Umfang und die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen aus der Entgeltgruppe 10 dieses Unterabschnitts heraushebt (Anm. Nr. 30).
12		Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter/in einer IT-Gruppe bestellt sind und deren Tätigkeit sich durch die Zahl der durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der IT-Organisation oder in der Programmierung sowie durch den Umfang und die Schwierigkeit der Koordinierung mit anderen Stellen aus der Entgeltgruppe 11 dieses Unterabschnitts heraushebt (Anm. Nr. 30).

Anmerkungen

Nr. 1

¹Gemeindereferentinnen/Gemeindereferenten erhalten eine Zulage in Höhe von 150,- € brutto, wenn und solange sie mit mindestens der Hälfte ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit folgende Tätigkeiten ausüben:

- überpfarrlicher Personaleinsatz im Sinne des Strategiepapiers vom 9.9.2010
- eigenständige und eigenverantwortliche Wahrnehmung von Aufgaben in der Kategorielseelsorge oder Ausführung einer Aufgabe mit der dafür notwendigen Zusatzqualifikation (z.B. Supervision, Gemeindeberatung, Notfallseelsorge) auf Dekanats- und Diözesanebene sowohl in inhaltlicher als auch in konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht
- eigenständige und eigenverantwortliche Wahrnehmung von Aufgaben in den Grunddiensten der Gemeindepastoral (z.B. Erwachsenenkatechese, Erwachsenenbildung, Ökumene, interkonfessioneller und interreligiöser Dialog, Trauerpastoral, Beerdigungsdienst, Sakramentenpastoral, Begleitung lokaler Leitungsteams, Entwicklung von Projekten lokaler Kirchenentwicklung, Sozialraumvernetzung) sowohl in inhaltlicher als auch in konzeptioneller und organisatorischer Hinsicht.

²Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter können die Zahlung einer Zulage schriftlich beantragen. Die Feststellung des Vorliegens der Voraussetzungen für die Zahlung der Zulage trifft die Hauptabteilung Personal/Seelsorge.

³Der Antrag ist schriftlich zu bescheiden.

⁴Dies wird in der Stellenbeschreibung bzw. in einer Anlage dazu festgehalten. Im Falle der Ablehnung ist eine Begründung notwendig.

⁵Teilzeit-Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter erhalten die Zulage anteilig entsprechend der Höhe des prozentualen Beschäftigungsumfanges im Verhältnis zu einer Vollzeitbeschäftigung.

⁶Die Zulage nimmt an prozentualen Entgelterhöhungen gemäß AVO teil und wird bei der Berechnung der Jahressonderzahlung berücksichtigt.

Nr. 2

Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus

- Essens- und Getränkeausgeber,
- Garderobenpersonal,
- Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die spülen, Gemüse putzen oder sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich ausüben,
- Reiniger in Außenbereichen wie Höfen, Wegen, Grünanlagen, Parks,
- Servierer,
- Hausarbeiter und
- Hausgehilfen.

Nr. 3

¹Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht.

²Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

Nr. 4

Buchhaltereidienst im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.

Nr. 5

Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i. S. der Entgeltgruppe 3 erfordern, z. B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit.

Nr. 6

Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen und Verwaltungsvorschriften usw. des Aufgabenkreises.

Nr. 7

¹Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. ²Der Aufgabenkreis der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.



Nr. 8

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.

Nr. 9

Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 und 8 sowie in Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.

Nr. 10

- (1) Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.
- (2) ¹Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung beendet worden ist. ²Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung oder einer Masterprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. ³Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt auch vor, wenn der Master an einer Fachhochschule erlangt wurde und den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene eröffnet; dies setzt voraus, dass der Masterstudiengang das Akkreditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen hat, solange dies nach dem jeweils geltenden Landesbeamtenrecht für den Zugang zur Laufbahn des höheren Dienstes bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene gefordert ist.
- (3) ¹Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung 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 Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist. ²Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind.
- (4) Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen Landesbehörde dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt ist.

Nr. 11

Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:

- a) Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die nach Teil III 5.3. (Ingenieure, technische Berufe) eingruppiert sind,
- b) Beamte der Besoldungsgruppe A 13, soweit sie der Laufbahn des gehobenen Dienstes bzw. der entsprechenden Qualifikationsebene angehören.

Nr. 12

Zu den Dienst- und Versorgungsbezügen bzw. den Entgelten gehören ggf. auch sonstige Leistungen, z.B. der Beitragszuschuss nach § 257 SGB V und vermögenswirksame Leistungen.

Nr. 13

Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, arbeitsvertraglichen Bestimmungen usw.

²Zur Tätigkeit gehören: Bearbeitung des Postein- und ausgangs, Erledigung des Schriftverkehrs, Pfarrbrieferstellung, Erledigung des kirchlichen Meldewesens, Führung der Kirchenbücher und Verzeichnisse, Telefondienst und Besucherempfang, Annahme und Abrechnung von Messintentionen, Annahme von Taufen, Trauungen und Beerdigungen, Kooperation mit Ehrenamtlichen, Registratur und Archiv, Führung der Pfarramtskasse mit Rechnungsabschluss, Arbeiten für die Rendantur, Abrechnung der Minijobs, Erstellung von Spendenbescheinigungen und Spendenlisten, Mitverwaltung von Räumen und Schlüsseln, organisatorische Mitarbeit bei Veranstaltungen, Mitarbeit bei regelmäßigen Dienstbesprechungen, Beglaubigungen von Schriftstücken und Weiterleiten von Versicherungsfragen u.a.

Nr. 14

Der Aufgabenbereich muss so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.

²Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse werden in mehreren mehrtägigen Fortbildungen für Pfarrsekretärinnen/Pfarrsekretäre erworben und aktualisiert.

³Die Tätigkeit umfasst alle Aufgaben von Pfarrbüros aus Nr. 13 und Führung des zentralen Terminkalenders, Verwaltung der Kassen der Außenstellen, Mitarbeit bei Informationsdiensten, ggf. Pflege der Homepage, Auftritte in sozialen Netzwerken u.a.

Nr. 15

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.

²Die Tätigkeit umfasst alle Aufgaben aus Nr. 13 und 14, die Fortbildungsanforderung aus Nr. 14 und die Koordination der Arbeit von mindestens 3 Pfarrsekretärinnen bzw. Pfarrsekretären in Kirchengemeinden mit mehr als 9.000 Mitgliedern.

Nr. 16

Anzahl der Einrichtungen am 27.10.2008.

Nr. 17

Der Umfang der Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.



Nr. 18

Unter Lehrkraft versteht man unterrichtende Mitarbeiter.

Nr. 19

Pädagogische Mitarbeiter unterrichten, sind aber vorrangig konzeptionell tätig.

Nr. 20

Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, das üblicherweise verlangt werden kann, z.B. regelmäßiger Einsatz der Tagungstechnik (Präsentationstechnik für Bild und Ton, Mikrofon- und Lautsprechertechnik, Dokumentationstechnik)

Nr. 21

Schulsozialarbeiter ohne staatliche Anerkennung mit einer Ausbildung zum/zur Erzieher/in o.ä.

Nr. 22

Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nur für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen kirchlich anerkannten Fortbildung zur Eheberaterin/zum Eheberater oder einer anerkannten vergleichbaren Fortbildung, ab EG 13 ist zur Anstellung der Studienabschluss Master of Counseling EFL erforderlich.

Nr. 23

Junior- Fundraiser/innen absolvieren ab Beginn ihrer Tätigkeit eine Zusatzausbildung an einer Fundraising-Akademie oder in systemischer Beratung.

Nr. 24

Zusatzqualifikation an einer Fundraising-Akademie oder in systemischer Beratung.

Nr. 25

Den Hauswirtschaftsleitern sind gleichgestellt, Küchenmeister oder Diätassistenten als Leiter von Küchen.

Nr. 26

Entsprechende Tätigkeiten sind z.B.: 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.

Nr. 27

Besondere Leistungen sind z.B. Aufstellung und 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 sowie deren Abrechnung.

Nr. 28

Gebietsarchitekten erfüllen folgende Aufgaben: Aufsicht über kirchliche Baumaßnahmen und Beratung von Kirchengemeinden und Einrichtungen der Diözese, Projektsteuerung bei kirchlichen Bauvorhaben zur Unterstützung der kirchlichen Bauherren (Kirchenvorstände, Einrichtungsleiter etc.), Wahrnehmung der Bauherrenaufgaben bei Baumaßnahmen des Bistums und bei komplexen Vorhaben der Kirchengemeinden und Verwaltungsaufgaben.

Nr. 29

Eine praktische Erfahrung ist dann langjährig, wenn mindestens drei Jahre lang eine praktische Erfahrung gewonnen werden konnte.

Nr. 30

Eine IT-Gruppe ist nur dann gegeben, wenn dem/der Leitenden mindestens 3 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der IT-Organisation mindestens der Entgeltgruppe 9 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

6. Dieser Beschluss tritt zum 01.03. 2016 in Kraft.

Hildesheim, 01.02.2016

Bettina Syldatk-Kern
Stellvertretende Vorsitzende der Bistums-KODA

Gemäß § 20 der KODA-Ordnung vom 08.05.2015 setze ich den Beschluss der Bistums-KODA vom 12.01.2016 in Kraft.

Hildesheim, 01.02.2016

L. S.

† Norbert Trelle
Bischof von Hildesheim



**Beschlüsse
der Bundeskommission 4/2015
am 10. Dezember 2015 in Mainz**

I.

**Änderungen in Anlage 33 zu den AVR
Umsetzung der Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst**

A. Änderungen in Anlage 33

1. § 11 Abs. 2 Satz 7 Buchstabe b) wird wie folgt neu gefasst:

„b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal der Fallgruppe 2.“

2. § 11 Abs. 2 Satz 8 entfällt.

3. In § 11 Abs. 2 wird ein neuer Satz 9 mit folgendem Inhalt eingefügt:

„Abweichend von Satz 6 erreichen Mitarbeiter, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs B dieser Anlage in der Entgeltgruppe S 8b eingruppiert sind die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.“

4. § 15 Abs. 2a wird wie folgt neu gefasst:

„Für die Jahressonderzahlung von Mitarbeitern in der Entgeltgruppe S 9 findet der in Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.“

B. Änderungen in Anhang A der Anlage 33

1. In die Tabelle werden zwei neue Entgeltgruppen S 8a und S 8b mit folgenden mittleren Werten eingefügt (in Euro):

S 8b	2.480,00	2.760,00	2.980,00	3.300,00	3.600,00	3.830,00
S 8a	2.460,00	2.700,00	2.890,00	3.070,00	3.245,00	3.427,50

2. Für die Entgeltgruppen S2 bis S4 sowie die Entgeltgruppen S9, S11, S12 und S14 werden die folgenden mittleren Werte festgelegt (in Euro):

S 14	2.909,57	3.182,56	3.437,82	3.697,48	3.984,60	4.185,57
S 12	2.815,04	3.093,78	3.367,29	3.608,45	3.907,04	4.033,37
S 11	2.715,30	3.049,78	3.195,64	3.563,13	3.850,24	4.022,50
S 9	2.480,00	2.760,00	2.980,00	3.300,00	3.600,00	3.830,00
S 4	2.260,76	2.511,63	2.667,73	2.773,65	2.874,00	3.030,34
S 3	2.104,67	2.363,34	2.513,30	2.651,01	2.714,00	2.789,26
S 2	2.009,72	2.115,65	2.193,69	2.282,89	2.372,08	2.461,29

C. Änderungen in Anhang B der Anlage 33

1. Die Entgeltgruppen in Anhang B der Anlage 33 werden wie folgt neu gefasst:

„S 2

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

S 3

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

S 4

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

S 5 (derzeit nicht besetzt)



S 6

1. (entfallen)
2. (entfallen)
3. (entfallen)
4. (entfallen)
5. (entfallen)
6. (entfallen)

S 7

1. (entfallen)
2. (entfallen)

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

S 8

1. (entfallen)
2. (entfallen)
3. (entfallen)
4. (entfallen)
5. (entfallen)
6. (entfallen)
7. (entfallen)
8. (entfallen)

S 8a

Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ^{3, 5}

S 8b

1. Erzieher, Heilerziehungspfleger, Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten ^{3, 5, 6}

2. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung
3. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung als Gruppenleiter in einer Werkstatt für behinderte Menschen ^{14, 20}
4. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Erzieher am Arbeitsplatz in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe ^{21, 22, 26, 27}
5. Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit als verantwortlicher Leiter eines Arbeitsbereiches, wenn ihnen mindestens zwei Mitarbeiter durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind

S 9

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

S 10

1. (entfallen)
2. (entfallen)
3. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von großen Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen
4. Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen ¹⁶
5. Mitarbeiter mit Meisterprüfung/Techniker und mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation oder Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung in einer Werkstatt für behinderte Menschen als Leiter einer Abteilung ^{14, 19, 20}
6. Mitarbeiter als Leiter eines Teilbereiches in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe ^{21, 23}
7. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung/Erzieher mit staatlicher Anerkennung und mit sonderpädagogischer Zusatzausbildung mit entsprechender Tätigkeit in Sonderschulen und Einrichtungen, die der Vorbereitung auf den Sonderschulbesuch dienen ^{7, 18}



8. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

- a) in der Erziehungsberatung, der psychosozialen Beratung, der Frühförderung, der Pflegeelternberatung ⁷
- b) in gruppenergänzenden Diensten in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdeten-hilfe ⁷
- c) als Leiter einer Gruppe in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdeten-hilfe ⁷
- d) in entsprechenden eigenverantwortlichen Tätigkeiten ⁷

S 11

1. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen sowie Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben ¹³
2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX bestellt sind ^{4, 8}

S 12

1. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen sowie Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten ^{11, 13, 28}
2. Mitarbeiter als Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen ¹⁵
3. Mitarbeiter als technische Leiter einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen ¹⁷
4. Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung/Anleitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 60 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe ^{21, 24, 25}
5. Mitarbeiter als Leiter von mindestens drei Teilbereichen in der beruflichen Ausbildung/Anleitung in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe ^{21, 23}

S 13

1. (entfallen)
2. (entfallen)
3. (entfallen)
4. (entfallen)
5. (entfallen)
6. Handwerksmeister, Industriemeister oder Gärtnermeister im handwerklichen Erziehungsdienst als Leiter von Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes wesentlich aus der Entgeltgruppe S 10 Fallgruppe 3 herausheben

7. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen ^{8,9}

8. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind ^{4,8,9}

S 14

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen sowie Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise) ^{12,13}

S 15

1. (entfallen)

2. (entfallen)

3. (entfallen)

4. (entfallen)

5. (entfallen)

6. (entfallen)

7. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen sowie Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt ¹³

8. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen ^{8,9}

9. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind ^{4,8,9}

10. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX ⁸

11. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind ^{4,8,9}

12. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe bestellt sind ^{4,10}



S 16

1. (entfallen)
2. (entfallen)
3. (entfallen)
4. (entfallen)
5. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen^{8,9}
6. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind^{4,8,9}
7. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen^{8,9}
8. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind^{4,8,9}
9. Mitarbeiter als Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe¹⁰
10. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind^{4,9,10}

S 17

1. (entfallen)
2. (entfallen)
3. (entfallen)
4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind^{4,9,10}
5. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen sowie Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt¹³
6. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten und Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit²⁹

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

S 18

1. (entfallen)

2. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen sowie Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 heraushebt ¹³
3. Mitarbeiter als Leiter des Bereiches der beruflichen Ausbildung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen in Einrichtungen der Erziehungs-, Behinderten-, Suchtkranken-, Wohnungslosen- oder Straffälligenhilfe ^{9, 24}
4. Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung in der Tätigkeit als Leiter/-innen einer Werkstatt für behinderte Menschen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen ^{15, 17}
5. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen ^{8, 9}



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

7. Mitarbeiter als Leiter von Heimen der Erziehungs-, Behinderten- oder Gefährdetenhilfe mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen ^{9,10}

2. Die Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S2 bis S18 werden wie folgt geändert:

a) In Anmerkung Nr. 4 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„Je Kindertagesstätte und je Erziehungsheim soll ein ständiger Vertreter des Leiters bestellt werden.“

b) In Anmerkung Nr. 9 wird folgender neuer Satz 3 eingefügt (die bisherigen Sätze 3 und 4 werden zu Sätzen 4 und 5):

„Eine Unterschreitung um mehr als 5 v. H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird.“

c) Es wird eine neue Anmerkung Nr. 29 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

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

d) Es wird eine neue Anmerkung Nr. 30 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

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

D. Anhang F zur Anlage 33

In die Anlage 33 wird folgender neuer Anhang F eingefügt:

„Zuordnungsregelung für Bestandsmitarbeiter

Präambel

Diese Zuordnungsregelung dient der Umsetzung des Bundesbeschlusses vom 10. Dezember 2015 zur Umsetzung der Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst vom 30. September 2015, welcher im Zuständigkeitsbereich der Regionalkommissionen durch Beschluss der jeweiligen Regionalkommission in Kraft tritt. Sie legt die Durchführung der Höhergruppierung fest und stellt sicher, dass der einzelne Mitarbeiter durch die Änderung der Tabellenwerte kein geringeres Tabellenentgelt hat.

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Durchführung der Höhergruppierung

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

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

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

- (2) Für alle anderen Mitarbeiter erfolgt die Höhergruppierung nach § 13 Abs. 4 der Anlage 33 zu den AVR. Die Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe erfolgt bei diesen Mitarbeitern nur auf Antrag. Der Antrag kann innerhalb einer Frist von 12 Monaten ab dem Tag des Inkrafttretens in der jeweiligen Regionalkommission gestellt werden. Der Antrag wirkt auf den Tag des Inkrafttretens in der jeweiligen Regionalkommission zurück. Ruht das



Dienstverhältnis beginnt die Frist mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit. Fallen bei diesen Mitarbeitern am Tag des Inkrafttretens in der jeweiligen Regionalkommission der Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

§ 3 Fortgeltung der Tabellenwerte

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

E. Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt zum 01. Januar 2016 in Kraft.

Im Zuständigkeitsbereich einer Regionalkommission werden die Änderungen nach den Abschnitten A bis C dieses Beschlusses zu dem Zeitpunkt wirksam, zu dem die Regionalkommission durch Beschluss innerhalb der von der Bundeskommission festgelegten Bandbreite Werte zur Höhe der Tabellenentgelte nach Abschnitt B dieses Beschlusses für die unter die Anlage 33 zu den AVR fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festlegt.

II.

Wegfall der Anwendung der Sonderregelung Berlin (SR Berlin)/Anhang C Einführung einer neuen Anlage 1e zu den AVR

1. Die Anwendung der Sonderregelung Berlin (SR Berlin)/Anhang C entfällt ab 1. Januar 2017.
2. In die AVR wird die folgende neue Anlage 1e eingefügt:

„Anlage 1e: Wegfall der Anwendung der Sonderregelung Berlin/Anhang C

§ 1 Geltungsbereich

- (1) ¹Für alle Mitarbeiter findet mit Wirkung ab dem 01.01.2017 die Sonderregelung Berlin (SR Berlin)/Anhang C keine Anwendung mehr und wird aufgehoben. ²Als Rechtsfolge davon finden auch die entsprechenden Ausnahmeregelungen in den AVR ab dem 01.01.2017 keine Anwendung mehr. ³Dies sind insbesondere Abschnitt III, § 3 (a) lit. aa) Unterabs. 3 der Anlage 1 zu den AVR, § 1 Abs. 5 der Anlage 6a zu den AVR und Abs. 4 der Anlage 13a zu den AVR.
- (2) ¹Für alle Mitarbeiter, die nach dem Inkrafttreten dieses Beschlusses neu in ein Dienstverhältnis eintreten, auf das der Dienstgeber die SR Berlin/Anhang C üblicherweise anwendet, findet diese bis zum 31.12.2016 weiterhin Anwendung.

§ 2 Überleitung von Mitarbeitern von der Anwendung der SR Berlin/Anhang C in die Anlagen 2 bis 2d zu den AVR (Eingruppierung und Regelvergütungsstufe)

- (1) ¹Alle Mitarbeiter, die nach der SR Berlin/Anhang C abweichend von Anlage 2 bis 2d zu den AVR sinngemäß entsprechend den Bestimmungen des öffentlichen Dienstes nach dem BAT/Bund-Länder eingruppiert waren und/oder nicht nach Anlage 3 zu den AVR vergütet wurden, werden mit Ablauf des 31.12.2016 in die nach den Anlagen 2 bis 2d zu den AVR maßgebliche Vergütungsgruppe eingruppiert.
- (2) ¹Jeder Mitarbeiter wird ab 01.01.2017 in die zahlenmäßig gleiche Regelvergütungsstufe innerhalb der jeweiligen Vergütungsgruppe der Anlagen 2 bis 2d zu den AVR eingruppiert. ²Wenn eine zahlenmäßig gleiche Überleitung nicht möglich ist, wird der Mitarbeiter der höchsten Stufe der jeweiligen Vergütungsgruppe zugeordnet. ³Die in der jeweiligen Stufe zurückgelegten Zeiten werden bei der Umstellung angerechnet. ⁴Er erhält ab dem 01.01.2017 als Teil der Dienstbezüge nach Abschnitt II eine Regelvergütung nach Anlage 3 zu den AVR.
- (3) ¹Alle Mitarbeiter, die nach Inkrafttreten dieses Beschlusses bis zum 31.12.2016 neu in ein Dienstverhältnis aufgenommen werden, auf das die SR Berlin/Anhang C üblicherweise angewandt wird, werden ebenfalls zum 31.12.2016 nach Abs.1 und 2 in Anlage 2 bis 2 d zu den AVR eingruppiert und vergütet.

§ 3 Dokumentation der Vergütungsveränderung

¹Der Dienstgeber informiert die von dieser Regelung betroffenen Mitarbeiter bei Inkrafttreten dieser Regelung über die eintretenden Veränderungen der Vergütung. ²Der Dienstgeber erstellt zum 31.12.2016 eine Ermittlung des monatlichen Bruttobetrag, um den sich die jeweilige Vergütung der von diesem Beschluss betroffenen Mitarbeiter verändert und informiert jeden betroffenen Mitarbeiter in Schriftform über die durch diesen Beschluss eintretenden Veränderungen.

§4 Besitzstand

- (1) ¹Soweit ein Mitarbeiter nach der Überleitung schlechter gestellt wäre als zuvor, erhält er den gemäß Abs.3 errechneten Differenzbetrag als Besitzstandszulage.
- (2) ¹Die Mitarbeiter im Archiv- und Bibliotheksdienst, denen nach der SR Berlin/Anhang C ein Bewährungsaufstieg zusteht, den die Anlage 2 zu den AVR nicht vorsieht und die am 31.12.2016 die für diese Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie bei Fortgeltung SR Berlin höhergruppiert wären, in die nächst höhere Vergütungsgruppe nach Anlage 2 zu den AVR eingruppiert.
- (3) ¹Der Besitzstand ergibt sich aus einem möglichen Differenzbetrag zwischen der Vergütungshöhe nach SR Berlin/Anhang C zu den AVR für den Monat Dezember 2016 und der sich aus § 2 Absatz 2 vorgesehenen Vergütungshöhe, die dem Mitarbeiter im Monat Dezember 2016 zustehen würde. ²Der Differenzbetrag wird einmalig zum Stichtag ermittelt. ³Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Regelung gehören die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1 zu den AVR, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die Besitzstandsregelungen gemäß Anlage 1b zu den AVR und weitere regelmäßig gewährte Zulagen.



- (4) ¹Für den Mitarbeiter, der nicht für alle Tage im Monat Dezember 2016 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhält, wird die Vergleichsvergütung so bestimmt, als hätte er für alle Tage dieses Monats Anspruch auf die Bezüge.
- (5) ¹Ruht das Beschäftigungsverhältnis im Dezember 2016, wird der Mitarbeiter bei der Berechnung der Vergleichsvergütung so gestellt, als würde das Beschäftigungsverhältnis im Dezember 2016 nicht ruhen.
- (6) ¹Soweit zum Zeitpunkt der Überleitung auf Grundlage der SR Berlin/Anhang C für den Mitarbeiter ein Anspruch auf Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge an Fronleichnam, am Reformationstag oder an einem vergleichbaren religiösen Feiertag bestand, wird diese Regelung für den betroffenen Mitarbeiter bis 31.12.2019 beibehalten.“

Dieser Beschluss tritt zum 1. Dezember 2015 in Kraft.

Mainz, den 10. Dezember 2015

gez. Heinz-Josef Kessmann
Vorsitzender der Arbeitsrechtlichen Kommission

Vorstehenden Beschluss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 10.12.2015 setze ich für das Bistum Hildesheim in Kraft.

Hildesheim, den 09.02.2016

L. S.

† Norbert Trelle
Bischof von Hildesheim

**Spruch des Vermittlungsausschusses
der Regionalkommission Nord
zu Antrag 63/2015/RK Nord**

**Antrag 63/2015/RK Nord
Altenpflegeheim St. Elisabeth gGmbH, Kaiserstr. 24,
31177 Harsum**

1. Im Jahr 2016 wird die Jahressonderzahlung der unter die Anlage 32 zu den AVR fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um 77,5 v.H. gemindert.
2. Im Jahr 2016 wird die Weihnachtswendigung und das Urlaubsgeld der unter die Anlage 2 zu den AVR fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um 77,5 v.H. gemindert.
3. Auf betriebsbedingte Kündigungen – mit Ausnahme solcher im Sinne von § 30a MAVO – wird während der Laufzeit des Spruches verzichtet, soweit die Mitarbeitervertretung solchen Kündigungen nicht ausdrücklich zustimmt. Mitarbeitende, die während der Laufzeit des Spruches aufgrund betrieblicher Veranlassung aus dem Dienstverhältnis ausscheiden, erhalten die durch den Spruch einbehaltenen Vergütungsbestandteile mit der Vergütung für den Monat ihres Ausscheidens nachgezahlt. Dies gilt auch für Mitarbeitende, die während der Laufzeit dieses Spruches von einem Betriebsübergang nach § 613a BGB betroffen sind. Dem Betriebsübergang steht die Übertragung von Geschäftsanteilen gleich, durch die ein Gesellschafter mehr als 50 v.H. der Geschäftsanteile übernimmt. Satz 3 und 4 sind nicht anzuwenden auf Mitarbeitende, auf deren fortbestehendes Dienstverhältnis die AVR – Caritas Anwendung finden.
4. Dieser Spruch steht unter der aufschiebenden Bedingung, dass der Dienstgeber bis zum 30.10.2016 gegenüber dem Wirtschaftsausschuss nachweist, dass der Gesellschafter zusätzliche finanzielle Mittel zugeführt hat, die der Summe der im Jahre 2016 wirksamen Absenkungen aufgrund des Beschlusses vom 17.06.2014 und des Spruches vom 04.12.2015 entsprechen.

5. Die Laufzeit dieses Spruches beginnt am 01.01.2016 und endet am 30.06.2017.
6. Der Spruch tritt am 04.12.2015 in Kraft.

Nebenbestimmungen:

1. Der Dienstgeber wird mit leitenden Mitarbeitenden, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden und mit Mitarbeitenden, die über die höchste Vergütungsgruppe der AVR hinausgehende Dienstbezüge erhalten, vergleichbare Regelungen treffen.
2. Der Dienstgeber informiert die Mitarbeitervertretung während der Laufzeit dieses Spruches über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung, so dass ein den tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird. Die Regionalkommission versteht darunter insbesondere, dass der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung regelmäßig, mindestens vierteljährlich, unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen i. S. v. § 27a MAVO schriftlich unterrichtet, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darstellt.
3. Der Dienstgeber setzt einen Wirtschaftsausschuss ein, der mit Vertretern des Trägers und der Mitarbeitervertretung paritätisch besetzt ist, mindestens vierteljährlich tagt und in allen unternehmerischen Fragen ein Anhörungsrecht hat.

Solange in der Einrichtung keine Mitarbeitervertretung besteht oder diese zur Besetzung des Wirtschaftsausschusses nicht in der Lage ist, werden die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses durch die zuständige DiAG MAV bestimmt, wobei nach Möglichkeit auch Mitarbeiter/innen der Einrichtung im Wirtschaftsausschuss vertreten sein sollen. Die Mitarbeiterseite des Wirtschaftsausschusses muss einen externen Berater hinzuziehen. Die Kosten des externen Beraters trägt der Dienstgeber.



4. Sollte der Jahresüberschuss des Jahres 2016 bei Bilanzierungskontinuität und lediglich steuerlich zulässigen Rückstellungen einen Überschuss von mehr als 25.000 Euro ausweisen, wird der überschießende Betrag an die Mitarbeitenden bis zur Höhe des einbehaltenen Betrages nach einem zwischen der Geschäftsführung und der Mitarbeitervertretung zu vereinbarenden Schlüssel ausgezahlt.
5. Von Kürzungen der Vergütung sind solche Mitarbeitenden ausgenommen, für die die Nichtzahlung eine unbillige Härte darstellt. Der Dienstgeber prüft und entscheidet gemeinsam mit der Mitarbeitervertretung das Vorliegen eines Härtefalles aufgrund eines Antrages der betroffenen Mitarbeitenden. Darüber hinaus können weitere Regelungen insbesondere zur Beschäftigungssicherung im Einzelfall angeordnet werden.
6. Der Dienstgeber setzt sich dafür ein, dass einer Mitarbeitervertreterin / einem Mitarbeitervertreter während der Laufzeit des Beschlusses der Gaststatus im zuständigen Aufsichtsgremium der Einrichtung gewährt wird.

Osnabrück, 04.12.2015

gez. Bernhard Baumann-Czichon
Vorsitzender des Vermittlungsausschusses

Vorstehenden Beschluss des Vermittlungsausschusses der Regionalkommission Nord der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 04.12.2015 setze ich für das Bistum Hildesheim in Kraft.

Hildesheim, den 25.02.2016

L. S.

† Norbert Trelle
Bischof von Hildesheim

**Beschluss der Unterkommission der
Regionalkommission Nord
zu Antrag 64/2015/RK Nord**

Antrag 64/2015/RK Nord

**Krankenhaus St. Vinzenz, Bismarckstraße 10, 38102
Braunschweig**

1. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der oben genannten Einrichtung – mit Ausnahme der Auszubildenden und der Mitarbeiter nach Anlage 30 zu den AVR – wird die Vergütung nach Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR auf der Grundlage des Beschlusses der RK Nord vom 04.02.2015 für das Kalenderjahr 2016 – ungeachtet einer möglichen Vergütungserhöhung durch die Regionalkommission Nord für den Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2016 – unverändert weitergezahlt.

Eine etwaige Erhöhung der Vergütungen durch Beschluss der Regionalkommission wird für das Jahr 2016 erst ab 01.01.2017 umgesetzt.

2. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Anlage 30 zu den AVR wird das Tabellenentgelt auf der Grundlage des Beschlusses der RK Nord vom 02.04.2015 vom 01.02.2016 bis zum 31.12.2016 um 6,25 v.H. abgesenkt.

Sollte die Regionalkommission Nord für den vorgeannten Zeitraum eine Erhöhung der Vergütung nach Anlage 30 Anhang A zu den AVR beschließen, wird diese Vergütungserhöhung erst ab 01.01.2017 umgesetzt.

3. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlage 2 zu den AVR wird im Kalenderjahr 2016 entgegen §§ 6 - 9 der Anlage 1 zu den AVR kein Urlaubsgeld gezahlt.
4. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlage 2 zu den AVR wird im Kalenderjahr 2016 entgegen Abschnitt XIV der Anlage 1 zu den AVR keine Weih-nachtszuwendung gezahlt.

5. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlagen 31 und 33 zu den AVR wird entgegen § 16 der Anlage 31 und § 15 der Anlage 33 für das Kalenderjahr 2016 keine Jahressonderzahlung gezahlt.
6. Die Laufzeit des Beschlusses beginnt am 01.02.2016 und endet am 30.06.2017.

Nebenbestimmungen:

1. Der Dienstgeber wird mit leitenden Mitarbeitern, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden und mit Mitarbeitern, die über die höchste Vergütungsgruppe der AVR hinausgehende Dienstbezüge erhalten, vergleichbare Regelungen treffen.
2. Auf betriebsbedingte Kündigungen – mit Ausnahme solcher im Sinne von § 30a MAVO – wird während der Laufzeit des Beschlusses verzichtet, soweit die Mitarbeitervertretung solchen Kündigungen nicht ausdrücklich zustimmt. Mitarbeiter, die während der Laufzeit dieses Beschlusses aufgrund betrieblicher Veranlassung aus dem Dienstverhältnis ausscheiden, erhalten die durch den Beschluss einbehaltenen Vergütungsbestandteile mit der Vergütung für den Monat ihres Ausscheidens nachgezahlt.

Dies gilt auch für Mitarbeiter, die während der Laufzeit dieses Beschlusses von einem Betriebsübergang nach § 613a BGB betroffen ist. Dem Betriebsübergang steht die Übertragung von Geschäftsanteilen gleich, durch die ein Gesellschafter mehr als 50 v.H. der Geschäftsanteile übernimmt. Satz 3 und 4 sind nicht anzuwenden auf Mitarbeiter, auf deren fortbestehendes Dienstverhältnis die AVR-Caritas Anwendung finden.

3. Der Dienstgeber informiert die Mitarbeitervertretung während der Laufzeit dieses Beschlusses über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung, so dass ein den tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird. Die Regionalkommission versteht darunter insbesondere, dass der Dienstgeber die Mitarbeitervertre-

tung regelmäßig, mindestens vierteljährlich, unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen i. S. v. § 27 a MAVO schriftlich unterrichtet, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darstellt.

4. Der Dienstgeber setzt einen Wirtschaftsausschuss ein, der mit Vertretern des Trägers und der MAV paritätisch besetzt ist, mindestens vierteljährlich tagt. Der Mitarbeitervertretung wird auf ihren Wunsch hin auf Kosten des Dienstgebers für die Mitwirkung in diesem Ausschuss ein betriebswirtschaftlicher Berater nach ihrer Wahl zur Verfügung gestellt.
5. Sollte das Betriebsergebnis des Jahres 2016 bei Bilanzierungskontinuität und lediglich steuerlich zulässigen Rückstellungen einen Überschuss von mehr als 25.000 € ausweisen, wird der überschießende Betrag an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einem zwischen der Geschäftsführung und der Mitarbeitervertretung zu vereinbarenden Schlüssel ausgezahlt.
6. Von Regelungen des Beschlusses sind solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgenommen, für die die Nichtzahlung eine unbillige Härte darstellt. Der Dienstgeber prüft und entscheidet gemeinsam mit der MAV das Vorliegen eines Härtefalles aufgrund eines Antrages der betroffenen Mitarbeiter.
7. Der Dienstgeber setzt sich dafür ein, dass einer/einem Mitarbeitervertreter/in während der Laufzeit des Beschlusses der Gaststatus im zuständigen Aufsichtsgremium der Einrichtung gewährt wird.

Hannover, den 09.02.2016

gez.

Wilhelm Berkenheger
Vorsitzender der Unterkommission
zu Antrag Nr. 64/2015 RK Nord



Vorstehenden Beschluss der Unterkommission der Regionalkommission Nord der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 09.02.2016 setze ich für das Bistum Hildesheim in Kraft.

Hildesheim, den 25.02.2016

L. S.

† Norbert Trelle
Bischof von Hildesheim

Ordnung für Rechnungslegung und Wirtschaftsplanung des Bistums Hildesheim

Für das Bistum Hildesheim habe ich am 11. August 2014 eine Ordnung für Rechnungslegung und Wirtschaftsplanung erlassen (Kirchlicher Anzeiger für das Bistum Hildesheim Nr. 6/2014 vom 14. August 2014). Die Ordnung für Rechnungslegung und Wirtschaftsplanung des Bistums Hildesheim wird wie folgt geändert:

§ 7 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2016 in Kraft. Die Ordnung für Rechnungslegung und Wirtschaftsplanung des Bistums Hildesheim vom 1. Dezember 2009 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2015 außer Kraft.

Hildesheim, 2. Februar 2015

L. S.

† Norbert Trelle
Bischof von Hildesheim

Ordnung für Rechnungslegung und Wirtschaftsplanung des Bischöflichen Stuhles zu Hildesheim

Für den Bischöflichen Stuhl zu Hildesheim habe ich am 11. August 2014 eine Ordnung für Rechnungslegung und Wirtschaftsplanung erlassen (Kirchlicher Anzeiger für das Bistum Hildesheim Nr. 6/2014 vom 14. August 2014). Die Ordnung für Rechnungslegung und Wirtschaftsplanung des Bischöflichen Stuhles zu Hildesheim wird wie folgt geändert:

§ 7 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

Hildesheim, 2. Februar 2015

L. S.

† Norbert Trelle
Bischof von Hildesheim

Richtlinie für die Kapitalanlagen der Kirchengemeinden im Bistum Hildesheim

Richtlinie für die Kapitalanlagen der Kirchengemeinden

Vorbemerkung

- 1 Anlageziele
- 2 Allgemeine Anlagegrundsätze
- 3 Anlagekatalog und Anlagerestriktionen
- 4 Ertragsverwendung
- 5 Prüfung der Kapitalanlagen .
- 6 Gültigkeit
- 7 Anlage: Tabellarische Übersicht

Vorbemerkung

Das Bistum Hildesheim erlässt unter Wahrnehmung seiner kirchenaufsichtlichen Pflichten Anlagerichtlinien für die Kapitalanlage der katholischen Kirchengemeinden, Gemeindeverbände und das Pfarrvermögen in seinem Bereich.

Der Geltungsbereich dieser Anlagerichtlinien umfasst die Kirchengemeinden Gemeindeverbände und das Pfarrvermögen des Bistums. Soweit in diesen Anlagerichtlinien von „Kirchengemeinden“ die Rede ist, beziehen diese sich entsprechend auch auf die Gemeindeverbände und das Pfarrvermögen.

Die Richtlinie für die Kapitalanlage der Kirchengemeinden im Bistum Hildesheim wird vom Generalvikar erlassen.

1 Anlageziele

Die Kapitalanlage der Kirchengemeinden hat sich an dem finanzwirtschaftlichen Risiko der mit dem Vermögen zu erfüllenden Verpflichtungen auszurichten. Darin einzubeziehen sind alle Vermögensanlagen aus freien und zweckgebundenen Rückstellungen bzw. Rücklagen. Die Verpflichtung ergibt sich aus dem Finanzierungszweck des anzulegenden Kapitals; sie ist damit im Allgemeinen langfristig ausgelegt.

Das Kapitalvermögen der Kirchengemeinden ist so anzulegen, dass das Ziel des realen Vermögenserhalts jederzeit Vorrang vor der Ertragserzielung und dem damit verbundenen Eingehen von Risiken hat. Kapitalanlagerisiken dürfen nur eingegangen werden, soweit sie im Rahmen dieser Richtlinie zulässig sind und vom Kirchenvorstand beurteilt werden können.

Das Vermögen ist so anzulegen, dass dauernde Zahlungsfähigkeit gesichert ist.

Bei der Kapitalanlage muss der Kirchenvorstand ethische und nachhaltige Kriterien der Katholischen Kirche beachten. Zur Unterstützung der Finanzverantwortlichen hat das Zentralkomitee der deutschen Katholiken (ZdK) und die Deutsche Bischofskonferenz (DBK) die Orientierungshilfe „Ethisch-nachhaltig investieren“ veröffentlicht und zur Verfügung gestellt (s. unter www.zdk.de oder www.dbk.de). Die in der Orientierungshilfe dargestellten Überlegungen sind bei den Kapitalanlagen zu beachten.

2 Allgemeine Anlagegrundsätze

1. Bei der Verwaltung des Kapitalvermögens ist auf die reale Kapitalerhaltung zu achten. Die Forderung nach realem Kapitalerhalt hat zum Ziel, dass die Wertentwicklung des Vermögens im Durchschnitt über der Inflationsrate im EUR-Währungsraum, vor allem in Deutschland, liegt. Bei der Anlage ist auf eine ausreichende Diversifikation, d. h. Mischung und Streuung der einzelnen Anlageklassen, Einzeltitel und deren Aussteller zu achten.



2. Bei der Auswahl der Anlagen muss die Kirchengemeinde die ethischen und moralischen Normen der katholischen Kirche beachten. Diese Richtlinie bezieht sich auf die Aussteller der Wertpapiere, die für das Vermögen erworben werden. Bei der indirekten Anlage (Investmentfonds) ist im Einzelfall abzuwägen, in wie weit die Normen eingehalten werden. Die Überlegungen in der Orientierungshilfe „Ethisch-nachhaltig investieren“ des ZdK und der DBK für Finanzverantwortliche katholischer Einrichtungen in Deutschland sind bei den Kapitalanlagen zu beachten.
3. Alle Konten, Wertpapiere und Depots i.S. der Kapitalanlage müssen auf den vollen Namen der Kirchengemeinden lauten; sie dürfen nicht auf den Namen eines Vertreters der Kirchengemeinden oder einer anderen natürlichen Person ausgestellt werden.
4. Die Kapitalanlage mehrerer kirchlicher Fonds können in einem Anlageprodukt, Depot oder Investmentfonds gebündelt werden. Die Differenzierung ist in diesen Fällen über die Buchführung der Kirchengemeinden sicherzustellen. Auf die korrekte buchungstechnische Zuordnung ist in diesen Fällen besonders zu achten.
5. Die Kreditaufnahme ist zur Finanzierung von Kapitalanlagen nicht erlaubt.
6. Alle prozentualen Angaben in dieser Anlagerichtlinie beziehen sich auf den Buchwert des Vermögens der Kirchengemeinde.

3 Anlagekatalog und Anlagerestriktionen

1. Unter Berücksichtigung der Gesamtvermögenssituation der Kirchengemeinde sind folgende Anlageformen zulässig:
 - a. Geldanlagen (Einlagen, Termingelder, Tagesgeldkonten, Sparbücher) dürfen nur auf Konten von Banken, öffentlich-rechtlichen und anderen Kreditinstituten unterhalten werden, soweit die Institute Mitglied einer Einlagensicherungseinrichtung sind oder die Geldanlagen durch einen

Garantiefonds gesichert sind. Eine ausreichende Streuung der schulnerspezifischen und liquiditätsbezogenen Risiken der Geldanlagen ist sicherzustellen.

Eine Anlage in Geldmarktfonds ist zulässig. Die Fonds müssen die ordentlichen Erträge mindestens jährlich ausschütten. Geldmarktfonds sind nur zulässig, wenn der Fonds ausschließlich in Aussteller mit der höchsten Bonität gemäß Punkt 3 Ziffer 2 i investiert.

- b. Verzinsliche Wertpapiere (Renten) z. B. Bundeswertpapiere, Länderanleihen, können direkt erworben werden, wenn diese als Schuldverschreibung (auf den Inhaber oder Namen lautend), Schuldscheindarlehen, oder Sparbrief ausgestellt werden.

Die Ausstattung muss fest- oder variabel verzinslich sein. Nullkuponanlagen und diskontierte Wertpapiere dürfen nicht erworben werden. Die Renten müssen eine reguläre Zins- und Tilgungsvereinbarung haben. Strukturierte Wertpapiere dürfen nicht erworben werden, da diese Anlagen Optionen oder andere Formen von Termingeschäften beinhalten und damit typischerweise keine reguläre Zins- und Tilgungsvereinbarung haben.

Die Qualität der Aussteller und die Risiken der Wertpapieranlage dürfen nicht gegen die Bestimmung zu den Anlagemärkten und –grenzen gemäß Punkt 3 Ziffer 2 verstoßen.

- c. Aktien, sonstige beteiligungsähnliche Rechte, Zertifikate, nachrangige Wertpapiere und Genussrechte dürfen nicht direkt erworben werden. Genossenschaftsanteile an kirchlichen Banken sind hiervon ausgenommen.
- d. Fondsanlagen (indirekte Anlagen) im Sinne des Kapitalanlagegesetzbuches (KAGB), d. h. durch das KAGB regulierte Investmentvermögen (insbesondere Wertpapier- und Immobilien-Publikumsfonds) dürfen erworben werden. Die Vermögensstruktur der Fondsanlage darf nicht

gegen die Bestimmung zu den Anlagemärkten und -grenzen gemäß Punkt 3 Ziffer 2 verstoßen. Die Fonds müssen die ordentlichen Erträge mindestens jährlich ausschütten. Andere Fonds, als die genannten (z.B. Hedge-Fonds, Private Equity-Fonds) dürfen nicht erworben werden.

Die Qualität der Fondsanlage ist vor Kauf und während der Haltedauer regelmäßig zu prüfen. Bei der Prüfung der Qualität ist die vergangene Ertragsentwicklung des Fonds relativ zu einer angemessenen Vergleichsgruppe maßgeblich und ein Fondsrating hinzuzuziehen. Alternativ kann eine Bankexpertise oder die schriftliche Einschätzung eines renommierten Finanzdienstleistungsunternehmens zur Prüfung herangezogen werden.

- e. Derivative Instrumente sind im Freiverkehr und an der Börse gehandelte, feste Termingeschäfte und Optionen, bezogen auf unterschiedliche Basiswerte. Derivative Instrumente dürfen nicht direkt erworben werden. Derivative Instrumente in Fondsanlagen sind zulässig.
2. Bei der Kapitalanlage sind unter Berücksichtigung der Gesamtvermögenssituation der Kirchengemeinde folgende Anlagengrenzen und –grundsätze zu beachten:
- a. Die Basiswährung des Vermögens ist der EUR. Effektive Fremdwährungsanlagen außerhalb des EUR sind auf maximal 10% des Kapitalvermögens beschränkt. Zur Bestimmung der effektiven Fremdwährungsanlagen sind alle Anlagen und die Einflüsse aus derivativen Positionen des Vermögens zu berücksichtigen.
- Fremdwährungsquoten sind nur im Rahmen von Fondsanlagen zulässig. Direkt gehaltene Wertpapiere müssen in EUR denominiert sein.
- b. Aktienanlagen sind nur als Fondsanlagen zulässig (Investmentvermögen nach KAGB). Effektive Aktienanlagen sind auf maximal 15% des Kapitalvermögens beschränkt. Zur Bestimmung der effektiven Aktienanlage sind alle Anlagen und

die Einflüsse aus derivativen Positionen des Vermögens zu berücksichtigen. Aktienanlagen sind international zu streuen und auf eine hohe Diversifikation der Einzeltitel ist zu achten.

- c. Die Anlage in Immobilien-Investmentvermögen ist grundsätzlich möglich. Auf eine ausgewogene Struktur des Gesamtvermögens ist zu achten.

Für zweckgebundene Rücklagen ist die Anlage in Immobiliensondervermögen zulässig, wenn die Laufzeit der Verpflichtung dies rechtfertigt. Immobiliensondervermögen dürfen bis zu 10% der Kapitalanlagen erworben werden.

- d. Mikrofinanzfonds dürfen bis zu 5% der Kapitalanlagen erworben werden.

- e. Anlagen in Rohstoffen sind ausgeschlossen. Die Anlage in physischem Gold und anderen Edelmetallen wird aufgrund der hohen Wertschwankungen und fehlender jährlicher Ertragsausschüttungen ausgeschlossen.

- f. Darlehen sind als Form der Kapitalanlage nicht zulässig.

- g. Da die Kapitalanlagen die Mitfinanzierung der kirchlichen Aufgaben dauerhaft und damit langfristig absichern muss, ist die Zweckbindung bei der Anlage des Kapitalvermögens in der Planung der Restlaufzeiten zu beachten. Unter dieser Zweckbindung werden die zu erwartenden Auszahlungen in Höhe und zeitlicher Folge verstanden, die durch das Kapitalvermögen zu leisten sind. Die Restlaufzeiten und Zinsbindungen der Rentenanlagen haben sich generell an der Laufzeit der Verpflichtungen des Kapitalvermögens und dem Ziel des Realwerterhalts zu orientieren.

- h. Rentenanlagen außerhalb des EUR-Währungsraums (EWU) sind nur in Rentenfonds gem. Kapitalanlagegesetzbuch zulässig und sind auf maximal 20% des Vermögens beschränkt. Die Fremdwährungsquote, gemäß Punkt 3 Ziffer 2a, darf nicht überschritten werden.



- i. Kreditrisiken sind bei allen Anlagen zu beachten, die vom Kreditausfallrisiko bedroht sind oder für die am Kapitalmarkt im Verhältnis zu Staatsanleihen der Bundesrepublik Deutschland Renditeaufschläge gehandelt werden. Kreditrisiken der Emittenten sind auch bei Fondsanlagen zu beachten, es gelten immer die Kreditrisiken der Anlagen des Fonds.

Die Kreditrisikorestriktionen beziehen sich auf das Rating des Wertpapiers, wenn dieses nicht vorliegt auf das Rating des Ausstellers für vergleichbare Wertpapiere. Von der Kreditrisikorestriktion ausgenommen sind Anleihen der Bundesrepublik Deutschland, der Bundesländer, öffentlich-rechtliche Pfandbriefe sowie Hypothekenpfandbriefe nach deutschem Recht und Anleihen von öffentlich-rechtlichen Einrichtungen mit Garantie der Bundesrepublik Deutschland und supranationale Einrichtungen, soweit diese ein Rating besser als AA von Standard & Poors und/oder Aa von Moody's haben.

Für Fonds und direkte Anlagen in Renten gelten unterschiedliche Regelungen. Direkte Rentenanlagen dürfen nur in Wertpapieren erfolgen, für die keine Kreditrisikorestriktion gilt. Einzelfondsanlagen dürfen im „Investment-Grade-Bereich“ erfolgen mit einem Rating besser oder gleich einem BBB- von Standard & Poors und/oder einem Baa3 von Moody's. Die Fondsanlage in diesem Ratingbereich ist auf maximal 20% beschränkt und muss über die Ratingklassen, Sektoren und Einzeltitel hoch diversifiziert sein. Anlagen mit einem Rating schlechter einem BBB- von Standard & Poors und/oder einem Baa3 von Moody's sind nicht zugelassen.

4 Ertragsverwendung

Die ordentlichen Erträge der Kapitalanlagen sind nach Gutschrift von den betreffenden Bankkonten auf die dem Verwendungszweck entsprechenden Positionen zu übertragen.

5 Prüfung der Kapitalanlagen

Der Kirchenvorstand ist gehalten, mindestens einmal jährlich die Einhaltung der Anlagegrenzen und Anlagegrundsätze zu prüfen und zu bestätigen. Diese schriftliche Bestätigung, ist als Anlage der Jahresrechnung beizufügen.

Sofern aus den jährlichen Anlagesaldenbestätigungen der Anlageinstitute Hinweise erkennbar sind, dass gewählte Anlageformen nicht mehr mit den Anlagerichtlinien in Einklang stehen, ist der Kirchenvorstand verpflichtet, den Wechsel in eine andere Anlageform vorzunehmen.

Im Rahmen der Fondsanlage sind die wesentlichen Anlegerinformationen (KIID „Key Investor Information Document“) zu beachten und für die Geschäftsdokumentation aufzubewahren. Zur Beurteilung der Qualität und des Risikos der Anlagen muss ergänzend zu diesen Richtlinien der SRRI („Synthetic Risk and Reward Indicator“; Skala von 1-7; je niedriger die Zahl, desto niedriger das Risiko) herangezogen werden.

Kommt es aufgrund von Änderungen in der Wertpapierqualität und/oder aufgrund von Änderungen der Buchwerte zu einer Nichteinhaltung dieser Anlagerichtlinien, sind diese Interessen zeitnah (in der Regel innerhalb eines Monats) so zu disponieren, dass diese Anlagerichtlinien wieder eingehalten werden. Ausnahmen von diesen Anlagerichtlinien können im Einzelfall vom Bischöflichen Generalvikariat genehmigt werden. Diese sind entsprechend zu dokumentieren.

6 Gültigkeit

Diese Anlagerichtlinien treten zum 01.03.2016 in Kraft und sind für alle Neuanlagen bindend.

Hildesheim, den 08.02.2016

Weihbischof Heinz-Günter Bongartz
Stellvertretender Generalvikar

Anlage: Tabellarische Übersicht zu Punkt 3. Anlagekatalog und Anlagerestriktionen

Anlageform	Direktanlage / Anlagevehikel	Allg. Anlage-restriktion	Rating-anforderung (Bonität)	Max. Anlagegrenze in % der Kapitalanlage insgesamt
Geldanlagen (Einlagen, Termingelder, Tagesgeldkonten, Sparbücher)	Konten bei Kredit-instituten	Mitglied einer Sicherungs-einrichtung bzw. Garantiefonds		100%
Geldmarktfonds	Fondsanlage		Höchste Bonität gem. Punkt 3, Ziffer 2, i	100%
Bundeswertpapiere; Wertpapiere der Bundesländer	Direktanlage			100%
Pfandbriefe	Direktanlage	Öffentlich rechtliche und Hypotheken-pfandbriefe nach deutschem Recht	mind. AA+	100%
Anleihen von öffentlich-rechtlichen Einrichtungen	Direktanlage	mit Garantie der Bundesrepublik Deutschland	mind. AA+	100%
Anleihen von supranationalen Einrichtungen	Direktanlage	nur in EUR	mind. AA+	100%
Unternehmensanleihen (incl. Bankanleihen)	nur in Fonds	breite Streuung beachten	mind. BBB-	20%
Aktien (andere Anlagen mit Eigenkapital-charakter)	nur in Fonds (Ausnahme: Beteiligung an kirchlichen Banken)	reguliert im KAGB		15%
Fremdwährungsanlagen	nur in Aktien und Rentenfonds			10%
Immobilienfonds	Fondsanlage	reguliert im KAGB		10%
Mikrofinanzfonds	Fondsanlage			5%
Hedge-Fonds	Fondsanlage			0%
Private-Equity Fonds	Fondsanlage			0%
Rohstoff-Anlagen				0%



Übertragung der Fußball-EM 2016 in den kirchlichen Einrichtungen

Vom 10. Juni bis 10. Juli 2016 findet die Fußball-Europameisterschaft statt. Um allen Pfarreien und katholischen Einrichtungen, die gerne Spiele öffentlich zeigen möchten, eine rechtlich abgesicherte Möglichkeit zu verschaffen, hat der Verband der Diözesen Deutschlands mit den betroffenen Rechtsinhabern Vereinbarungen getroffen. Das entsprechende Merkblatt kann auf der Internetseite des Bistums unter Stabsabteilung Recht – Dokumente <http://www.bistum-hildesheim.de/bho/dcms/sites/bistum/bistum/generalvikariat/rechtsabteilung/dokumente.html> heruntergeladen werden.

Ebenfalls gibt es die Möglichkeit, sich die Dokumente per Mail: lucia.donn@bistum-hildesheim.de bzw. telefonisch bei Frau Donn 05121 307-241 anzufordern.

Bischöfliches Generalvikariat

Änderung des Ritus der Fußwaschung am Gründonnerstag

Mit Dekret vom 6. Januar 2016 hat die Kongregation für den Gottesdienst und die Sakramentenordnung auf Wunsch des Heiligen Vaters den Ritus der Fußwaschung in der Messe vom letzten Abendmahl am Gründonnerstag modifiziert.

Um das Volk Gottes in seiner Verschiedenheit und Einheit zu repräsentieren, kann diese Gruppe künftig, wie es ausdrücklich heißt, „aus Männern und Frauen bestehen und angemessener Weise aus Jungen und Alten, Gesunden und Kranken, Klerikern, Ordensleuten und Laien“. Die Beschränkung auf männliche Teilnehmer ist damit ab sofort aufgehoben.

Dem entsprechend lautet in der betreffenden Rubrik im Messbuch zur Karwoche und Osteroktav, S. 26, sowie im Messbuch I, S.[23], der bisherige Satz „Die Altardiener geleiten die Männer, an denen die Fußwaschung vorgenommen werden soll, zu den an geeigneter Stelle

bereitgestellten Sitzen“ künftig wie folgt: „Die Altardiener geleiten diejenigen, die aus dem Volk Gottes dazu ausgewählt wurden, zu den an geeigneter Stelle bereitgestellten Sitzen“.

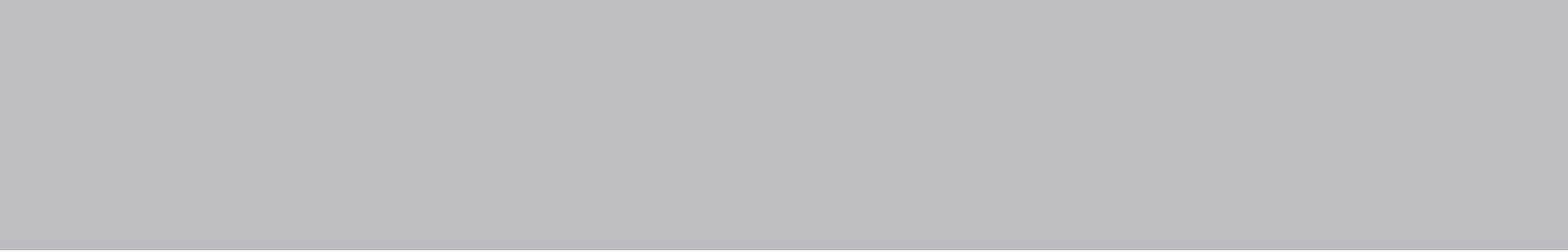
Diakonenweihe 2015

Am Samstag, den 12. März 2016 wird Herr Weihbischof Dr. Schwerdtfeger folgende Priesteramtskandidaten zu Diakonen weihen:

Fabian Boungard
Benedikt Heimann

Hildesheim, 2. März 2016

Regens Dr. Marahrens
Priesterseminar Hildesheim





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