



# Kirchliches Amtsblatt

## für die Erzdiözese Paderborn

Stück 13

Paderborn, den 23. Dezember 2022

165. Jahrgang

### Inhalt

#### Dokumente der deutschen Bischöfe

Nr. 167. Grundordnung des kirchlichen Dienstes..... 217

#### Dokumente des Diözesanadministrators

- Nr. 168. Erklärung zur Grundordnung des kirchlichen Dienstes..... 221
- Nr. 169. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Neufassung der Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse ..... 222
- Nr. 170. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Korrektur der Anlage 2 KAVO (Tätigkeitsmerkmale IT)..... 226
- Nr. 171. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Änderung der Ordnung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen ..... 227
- Nr. 172. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Neufassung der Ordnung für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen nach landesrechtlichen Regelungen (PiA-Ordnung)..... 233
- Nr. 173. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Neufassung der Ordnung für Praktikantinnen und Praktikanten ..... 237
- Nr. 174. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 2. November 2022 – Änderung der Regelungen zur Kurzarbeit ..... 240
- Nr. 175. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 7. Dezember 2022 – Änderung der Anlage 30 KAVO ..... 240
- Nr. 176. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 7. Dezember 2022 – Änderung der Anlagen 2 und 29 KAVO..... 240
- Nr. 177. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 7. Dezember 2022 – Neufassung von § 13 KAVO ..... 241

- Nr. 178. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 7. Dezember 2022 – Änderung der Anlage 15 KAVO ..... 242
- Nr. 179. Änderung der Priesterbesoldungs- und –versorgungsordnung sowie diverser Anlagen ..... 245
- Nr. 180. Änderung der Ordnung über die Gestellung von Ordensmitgliedern ..... 245
- Nr. 181. Gesetz zur Ratifizierung einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung zwischen den römisch-katholischen Erzbistümern und Bistümern in Nordrhein-Westfalen ..... 245

#### Personalnachrichten

- Nr. 182. Heilige Weihen..... 251
- Nr. 183. Personalchronik..... 251

#### Bekanntmachungen des Erzbischöflichen Generalvikariates

- Nr. 184. Verwaltungsverordnung über die Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung beim Abschluss von Dienst- und Werkverträgen über Architekten- und Ingenieurleistungen sowie Werkverträgen im Bereich der Kirchengemeinden und Gemeindeverbände im nordrhein-westfälischen und hessischen Anteil des Erzbistums Paderborn ..... 253
- Nr. 185. Verwaltungsverordnung zur pauschalisierten Förderung von Baumaßnahmen der Kath. Kirchengemeinden im Erzbistum Paderborn ..... 254
- Nr. 186. Dekret zur Bestellung eines Vermögensverwaltungsrates der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei Mariä Opferung Hachen..... 256
- Nr. 187. Ergebnisplanung 2023 für die Körperschaft öffentlichen Rechts Erzbistum Paderborn ..... 257
- Nr. 188. Grundlagen und Eckpunkte katholischer Kinder- und Jugendarbeit im Erzbistum Paderborn ..... 259
- Nr. 189. Ungültigkeitserklärung eines Pfarrsiegels ..... 259
- Nr. 190. Warnung vor der Website pfarrei-deutschland.de .. 259

### Dokumente der deutschen Bischöfe

#### Nr. 167. Grundordnung des kirchlichen Dienstes

vom 22. September 1993 in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. November 2022

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

– in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,

– in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,

– zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen und Dienste, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,

– in Erfüllung ihrer Pflicht und Verantwortung gegenüber der Dienstgemeinschaft unter besonderer Berücksichtigung der Grundsätze, welche die Katholische Soziallehre herausgearbeitet hat,

die folgende

### *Grundordnung des kirchlichen Dienstes*

#### *Artikel 1 Geltungsbereich*

(1) Diese Grundordnung enthält die spezifischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes und regelt Anforderungen und Erwartungen an die Dienstgeber und Mitarbeitenden der Einrichtungen der katholischen Kirche.

(2) <sup>1</sup>Kirchliche Einrichtungen im Sinne dieser Ordnung sind alle Organisationen in öffentlich-rechtlicher oder privater Rechtsform, die als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche einen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche wahrnehmen und mit ihren Amtsträgerinnen und Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. <sup>2</sup>Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

(3) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere

a) Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses tätig sind,

b) Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,

c) Ordensangehörige, Personen im Noviziat und Postulat,

d) Führungskräfte, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses tätig sind,

e) zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen,

f) ehrenamtlich Tätige, die Organmitglieder sind.

(4) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der jeweilige Rechtsträger der Einrichtung.

(5) Diese Grundordnung gilt für

a) die (Erz-)Diözesen,

b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,

c) die Verbände von Kirchengemeinden,

d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,

e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,

f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen

und deren rechtlich unselbstständige Einrichtungen.

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

#### *Artikel 2 Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes*

(1) <sup>1</sup>Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. <sup>2</sup>Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet. <sup>3</sup>Sie sind Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt (Sendungsauftrag).

(2) Alle in den Einrichtungen der Kirche Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).

(3) Der Sendungsauftrag verbindet alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

(4) <sup>1</sup>Die Kirche sieht sich in ihrem Wirken dem christlichen Auftrag verpflichtet, alle Menschen zu den Grundvollzügen der Kirche einzuladen. <sup>2</sup>Dazu zählen die Verkündigung und Verbreitung des Evangeliums (*kerygma-martyria*), die gemeinsamen gottesdienstlichen Feiern (*leiturgia*), der Dienst am Mitmenschen (*diakonia*) sowie die gelebte Gemeinschaft (*koinonia*). <sup>3</sup>Diese Grundvollzüge bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.

#### *Artikel 3 Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils*

(1) <sup>1</sup>Katholische Einrichtungen sind geprägt durch das christliche Gottes- und Menschenbild. <sup>2</sup>Das Gebot der Nächstenliebe gehört gemeinsam mit der Gottesliebe zum Kern des christlichen Glaubens. <sup>3</sup>Das Leben ist ein Geschenk aus der Hand Gottes, das zu schützen und zu achten ist. <sup>4</sup>Auf dieser Grundlage arbeiten kirchliche Einrichtungen mit allen Menschen guten Willens zusammen.

(2) <sup>1</sup>Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. <sup>2</sup>Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. <sup>3</sup>Vorausgesetzt werden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums und die Bereitschaft, den christlichen Charakter der Einrichtung zu achten und dazu beizutragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.

(3) <sup>1</sup>Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. <sup>2</sup>Er hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. <sup>3</sup>Er ist insbesondere dafür verantwortlich, geeignete und befähigte Mitarbeitende zu gewinnen, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern.

(4) <sup>1</sup>Die Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung ist eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess. <sup>2</sup>Der Dienstgeber ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen. <sup>3</sup>Unerlässlich ist, dass das Profil nicht nur in Leitbildern und Konzepten verankert ist, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeiterschaft mitgestaltet, von allen mit Leben gefüllt und für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.

#### Artikel 4 Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber

<sup>1</sup>Zu den wechselseitigen Pflichten von Dienstgeber und Mitarbeitenden gehören die Verwirklichung des Sendungsauftrags und die gemeinsame Sorge für alle in der Kirche Tätigen. <sup>2</sup>Dabei sind auch folgende Handlungsaufträge und Ziele zu beachten, für deren Umsetzung im Rahmen der vorhandenen personellen und materiellen Ressourcen in erster Linie der Dienstgeber verantwortlich ist:

a) <sup>1</sup>Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind zu beseitigen, künftige Benachteiligungen zu verhindern. <sup>2</sup>Dazu gehört auch die Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst. <sup>3</sup>Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern.

b) <sup>1</sup>Die kirchlichen Dienstgeber setzen sich in besonderer Weise für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in ihren Einrichtungen, insbesondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, ein. <sup>2</sup>Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit.

c) <sup>1</sup>Führung in der Kirche fördert die Entfaltung der fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit. <sup>2</sup>Der Dienstgeber entwickelt Konzepte guter Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung des christlichen Menschenbildes und setzt diese konsequent um. <sup>3</sup>Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden Führungsstil verpflichtet. <sup>4</sup>Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit.

d) <sup>1</sup>Der Dienstgeber nimmt seine Verantwortung für die physische, psychische und seelische Gesundheit aller Mitarbeitenden in der Einrichtung während des Dienstes ernst. <sup>2</sup>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Leitungsaufgaben.

e) Kirchliche Einrichtungen fördern die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben.

f) <sup>1</sup>Die wirtschaftliche Betätigung kirchlicher Einrichtungen hat stets der Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrages zu dienen. <sup>2</sup>Die Standards einer an den kirchlichen Zwecken und christlichen Werten ausgerichteten Unternehmensführung sind einzuhalten. <sup>3</sup>Diese sind insbesondere durch die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und den Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen gekennzeichnet. <sup>4</sup>Kirchliche Einrichtungen übernehmen Verantwortung für ethisch-nachhaltiges Investieren kirchlichen Vermögens. <sup>5</sup>Der Dienstgeber verpflichtet sich, die eigene Organisation wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig aufzustellen; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeitsplätzen.

g) Der Dienstgeber sorgt dafür, dass Positionen, die dem christlichen Menschenbild widersprechen, keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.

#### Artikel 5 Fort- und Weiterbildung

(1) <sup>1</sup>Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. <sup>2</sup>Diese umfasst die fachlichen Erfordernisse ebenso wie die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten.

(2) <sup>1</sup>Allen Mitgliedern der Dienstgemeinschaft sollen verpflichtende Fort- und Weiterbildungen angeboten werden, in denen sie berufs- und tätigkeitsbezogen spezifische religiöse und ethische Kompetenzen erwerben können, um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen und um das christliche Selbstverständnis der Einrichtung zu stärken. <sup>2</sup>Darüber hinaus sollen für die Mitarbeitenden freiwillige Angebote zu Spiritualität und Seelsorge gemacht werden, um sich mit den eigenen Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. <sup>3</sup>Die (Erz-) Diözesen und die Verbände der Caritas unterstützen die Träger in der gemeinsamen Sorge, den Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst eine ansprechende christliche Unternehmenskultur anzubieten und religiöse und spirituelle Angebote zu unterbreiten.

(3) <sup>1</sup>Die Kosten für Fort- und Weiterbildung trägt in der Regel der Dienstgeber. <sup>2</sup>Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.

#### Artikel 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses

(1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber fachlich befähigt und persönlich geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. <sup>2</sup>Im Bewerbungsverfahren sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen, damit sie ihr Handeln am katholischen Selbstverständnis ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. <sup>3</sup>Im Bewerbungsverfahren ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren. <sup>4</sup>Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung anerkennen.

(2) Von allen Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet.

(3) Pastorale und katechetische Tätigkeiten können nur Personen übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.

(4) <sup>1</sup>Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. <sup>2</sup>Sie müssen daher katholisch sein.

(5) <sup>1</sup>Wer sich kirchenfeindlich betätigt, wird nicht eingestellt. <sup>2</sup>Das gilt auch für Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind. <sup>3</sup>Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

#### Artikel 7 Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis

(1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.

(2) <sup>1</sup>Die Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. <sup>2</sup>Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. <sup>3</sup>Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen. <sup>4</sup>Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben hiervon unberührt.

(3) <sup>1</sup>Kirchenfeindliche Betätigungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, können rechtlich geahndet werden. <sup>2</sup>Kirchenfeindliche Betätigungen erfassen Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. <sup>3</sup>Hierzu zählen insbesondere

- das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),

- die Herabwürdigung von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen,

- die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, auch die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

(4) <sup>1</sup>Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. <sup>2</sup>Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(5) <sup>1</sup>Erfüllen Mitarbeitende die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass sie den Anforderungen wieder genügen. <sup>2</sup>Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch, eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Verstoß gegen die Anforderungen zu begegnen. <sup>3</sup>Wenn alle mildernden,

weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt als äußerste, allerletzte Maßnahme („ultima ratio“) eine Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.

#### Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht

(1) Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeitenden nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden und die mit den Dienstgebern zum Wohl der Einrichtung und der Dienstnehmer zusammenwirken.

(2) Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen.

(3) Dienstvereinbarungen, die nach Maßgabe der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten unmittelbar und zwingend.

(4) <sup>1</sup>Bei jeder die Mindestgröße erfüllenden Einrichtung ist der Dienstgeber verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. <sup>2</sup>Zur Förderung und Unterstützung ihrer Arbeit werden auf der Ebene der (Erz-)Diözesen und des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Deutsche Bischofskonferenz) Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet. <sup>3</sup>Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Kosten tragen die jeweiligen (Erz-)Diözesen bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands.

(5) Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

#### Artikel 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst

(1) <sup>1</sup>Die zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst werden durch paritätisch von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Dienstgeber besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen ausgehandelt und beschlossen (Dritter Weg). <sup>2</sup>Die Parität ist dabei in formeller wie materieller Hinsicht zu gewährleisten.

(2) <sup>1</sup>Die Zusammenarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist durch das Konsensprinzip geprägt; Beschlüsse bedürfen einer qualifizierten Mehrheit. <sup>2</sup>Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind durch unmittelbare oder mittelbare demokratische Wahl legitimiert.

(3) <sup>1</sup>Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben gelöst werden. <sup>2</sup>Streik und Aussperrung widersprechen diesem Grundsatz und scheiden daher aus. <sup>3</sup>Kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge mit tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) ab. <sup>4</sup>Kommt ein Beschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, können beide Seiten der Kommission ein verbindliches Vermittlungsverfahren unter neutralem Vorsitz einleiten. <sup>5</sup>Das verbindliche Vermittlungsverfahren muss mit einem Beschluss enden, der eine Regelung zu dem Gegenstand des Verfahrens enthält oder die Feststellung, dass keine Regelung in diesem Verfahren erfolgt.

(4) <sup>1</sup>Um Rechtswirksamkeit zu erlangen, bedürfen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. <sup>2</sup>Für die kirchlichen Dienstgeber gelten die durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse unmittelbar und zwingend. <sup>3</sup>Der Dienstgeber hat sicherzustellen, dass diese Beschlüsse arbeitsvertraglich ordnungsgemäß in Bezug genommen werden. <sup>4</sup>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die Anwendung der einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nach denen sich ihre zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen richten.

(5) <sup>1</sup>Für Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig. <sup>2</sup>Dies schließt die Anrufung staatlicher Gerichte bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsverhältnis nicht aus.

(6) Die nähere Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens erfolgt in den jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

#### Artikel 10 Koalitionsfreiheit

(1) Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Koalitionen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

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

(3) Die ausreichende organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet.

(4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der

sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

(5) Das Nähere regeln die jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

#### Artikel 11 Gerichtlicher Rechtsschutz

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

(2) <sup>1</sup>Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts bestehen für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte. <sup>2</sup>Für Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts sind Einigungsstellen zuständig.

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

(4) <sup>1</sup>Vor kirchlichen Arbeitsgerichten wird allen Beteiligten ein Anspruch auf rechtliches Gehör gewährt. <sup>2</sup>Die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsgerichten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile sind öffentlich.

(5) Näheres regelt die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).

#### Artikel 12 Evaluation

Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten der Grundordnung die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit einer Überprüfung unterziehen und dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz berichten.

## Dokumente des Diözesanadministrators

### Nr. 168. Erklärung zur Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Die deutschen Bischöfe haben nach Beratung in der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands am 22. November 2022 eine Änderung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO) vom 22. September 1993 in der Fassung vom 27. April 2015 (KA 2015, Nr. 79) beschlossen (jetzt: „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“) und ihre Umsetzung in Diözesanrecht empfohlen.

Im Hinblick darauf,

– dass die Regelungen der geänderten Grundordnung im Wesentlichen der im Erzbistum Paderborn bereits gel-

tenden Rechtspraxis entsprechen, wozu ich insbesondere verweise auf die von Generalvikar Alfons Hardt mit Zustimmung von Erzbischof Hans-Josef Becker am 3. Februar 2022 veröffentlichte Erklärung,

– dass mit der Beschlussfassung durch die deutschen Bischöfe und der nachfolgenden Inkraftsetzung in den (Erz-)Diözesen für ganz Deutschland der Maßstab gesetzt wird für die künftige Bewertung kirchlicher Anforderungen an Mitarbeitende auch durch die staatliche Rechtsordnung,

– dass die Entscheidung über eine abschließende diözesangesetzliche Umsetzung der geänderten Grundordnung dem künftigen Erzbischof von Paderborn vorbehalten bleibt, gleichwohl Rechtsunsicherheiten vermieden werden müssen,

erkläre ich die Regelungen der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ in der Fassung vom 22. November 2022 für das Erzbistum Paderborn mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für vorläufig anwendbar, bis der künftige Erzbischof von Paderborn über die diözesangesetzliche Umsetzung der geänderten Grundordnung abschließend entschieden hat.

Der Text der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ in der Fassung vom 22. November 2022 wird im Kirchlichen Amtsblatt für die Erzdiözese Paderborn abgedruckt.

Paderborn, 09.12.2022

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Diözesanadministrator

Gz.: 5.1/1319/5

**Nr. 169. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Neufassung der Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 28. September 2022 beschlossen:

l) Die Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 29.04.1991 (Kirchliches Amtsblatt 1991, Stk. 5, Nr. 75), zuletzt geändert am 24.06.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, Stk. 7, Nr. 90), wird wie folgt geändert:

„Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse<sup>1</sup>“

*Präambel*

Die Regelungen dieser Ordnung kommen zustande durch Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen und deren In-Kraft-Setzung durch die Diözesanbischöfe der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn. Sie sind ausgerichtet auf die besonderen Erfordernisse der kirchlichen Dienste. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (Grundordnung) ist Grundlage und in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil dieser Ordnung. Die Regelungen dieser Ordnung entsprechen im Wesentlichen den Bestimmungen des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (VKA) – Allgemeiner Teil und Besonderer Teil BBiG – (TVAöD – BBiG). Soweit die Bestimmungen dieser Ordnung mit denen des TVAöD – BBiG übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt.

**§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Ordnung gilt für Berufsausbildungsverhältnisse, auf die das Berufsbildungsgesetz (BBiG) Anwen-

dung findet, mit Rechtsträgern im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2 der Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch Kommissionen in den (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn, soweit nicht in dieser Ordnung etwas anderes geregelt ist.

(2) Diese Ordnung gilt nicht für

a) Schüler, Praktikanten, Volontäre sowie Personen, die für eine Ausbildung im Beamtenverhältnis vorbereitet werden,

b) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aus Gründen der Fürsorge in besonderen Ausbildungswerkstätten ausgebildet werden, sowie für Personen, die in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten von Heimen ausgebildet werden,

c) Studierende in einem ausbildungsintegrierten dualen Studium, die vom Geltungsbereich der Ordnung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen erfasst sind.

(3) Soweit in dieser Ordnung nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

**§ 2 Einstellungsvoraussetzungen**

(1) Die Einstellung setzt eine dem kirchlichen Dienst entsprechende persönliche Eignung und sachliche Befähigung voraus.

(2) Die persönliche Eignung richtet sich auch nach den Anforderungen der Grundordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung.

(3) Sachliche Befähigung für die Einstellung ist der für die Berufsausbildung notwendige Schulabschluss.

**§ 3 Berufsausbildungsvertrag, Nebenabreden**

(1) Über das Berufsausbildungsverhältnis ist zwischen dem Auszubildenden und dem Auszubildenden ein schriftlicher Vertrag abzuschließen. Der Vertrag muss folgende Angaben enthalten:

1. die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachlicher Inhalt, zeitliche Gliederung und Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,

2. Beginn, Dauer und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses,

3. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

4. Ausbildungsentgelt und sonstige Leistungen,

5. regelmäßige tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit,

6. Dauer der Probezeit,

7. Dauer des Urlaubs,

8. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,

9. Inbezugnahme dieser Ordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

<sup>1</sup> Wenn in den Regelungen dieser Ordnung nur die weibliche oder männliche Form verwendet wird, erfolgt dies aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Es sind stets alle Geschlechter gemeint.

#### § 4 Beschlüsse der Zentralen Kommission der Zentral-KODA

Beschlüsse der Zentralen Kommission im Sinne von § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung sind mit ihrer In-Kraft-Setzung Bestandteil dieser Ordnung, soweit die Beschlüsse die Berufsausbildungsverhältnisse betreffen.

#### § 5 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate. Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

#### § 6 Ärztliche Untersuchungen

(1) Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.

(2) Der Auszubildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.

(3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende, falls hierzu kein Dritter verpflichtet ist.

#### § 7 Personalakten

(1) Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(2) Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

#### § 8 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Mitarbeiter des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(4) Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

(5) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(6) Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen werden. § 21 JArbSchG und § 17 Abs. 3 BBiG bleiben unberührt.

#### § 9 Ausbildungsentgelt, vermögenswirksame Leistung

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

im ersten Ausbildungsjahr:	1.068,26 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr:	1.118,26 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr:	1.164,02 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr:	1.227,59 Euro.

(2) Eine dem Auszubildenden gewährte Unterkunft und Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) geltenden Wert auf die Ausbildungsvergütung angerechnet, höchstens jedoch 60 % des Ausbildungsentgelts.

(3) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Mitarbeitern des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

(4) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(5) Wird die Ausbildungszeit

a) gemäß § 21 Abs. 1 Satz 2 verlängert oder

b) auf Antrag der Auszubildenden nach § 8 Abs. 2 BBiG von der zuständigen Stelle oder nach § 27c Abs. 2 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen,

wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.

(6) In den Fällen des § 21 Abs. 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

### § 10 Unständige Entgeltbestandteile

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die §§ 14 bis 14b KAVO sinngemäß.

### § 11 Erholungsurlaub

(1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 9) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Ausbildenden geltenden Regelungen (§§ 36, 37 KAVO) mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

(3) Bei Urlaubsabgeltung gilt § 39 KAVO.

### § 12 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Reisen im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 15 KAVO und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

(3) Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Satz 1 erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr (§ 9 Absatz 1) übersteigen. Die notwendigen Auslagen für Un-

terkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 3 bis 6 erstattet. Leistungen Dritter sind anzurechnen.

(4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

### § 13 Familienheimfahrten

Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten (Hin- und Rückfahrt) bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

### § 14 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und verbleibt im Eigentum des Ausbildenden.

(2) Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

(3) In jedem Ausbildungsjahr erhalten die Auszubildenden einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50,00 Euro brutto. Absatz 2 bleibt unberührt. Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen, er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

### § 15 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungskrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 9 Absatz 1) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis

zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. Für die Berechnung der Höhe des Krankengeldzuschusses findet § 30 Absatz 2 KAVO entsprechende Anwendung.

(4) Kann der Auszubildende während der Zeit, für welche das Ausbildungsentgelt nach Abs. 1 fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Unterkunft und Verpflegung nicht in Anspruch nehmen, entfällt für die Zeit der Nichtinanspruchnahme die Kürzung nach § 9 Absatz 2. Für die Dauer der Unterbringung des Auszubildenden in einem Krankenhaus entfällt der Anspruch auf Unterbringung und Verpflegung.

#### § 16 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt fortzuzahlen für die Zeit der Freistellung zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen. Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 Satz 2 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im Übrigen gelten die für die Mitarbeiter des Auszubildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

#### § 17 Vermögenswirksame Leistungen

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die erforderlichen Angaben dem Auszubildenden mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

#### § 18 Weihnachtswendung

(1) Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Auszubildendenverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Weihnachtswendung. Diese beträgt 90 v. H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 9 Absatz 1).

(2) Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 9 Absatz 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 11) oder im Krankheitsfall (§ 15) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach

dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) Die Weihnachtswendung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Weihnachtswendung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Weihnachtswendung aus dem Auszubildendenverhältnis. Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

#### § 19 Zusatzversorgung, Entgeltumwandlung

(1) Für die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung gilt § 35 KAVO.

(2) Für die Entgeltumwandlung des Auszubildenden gilt die Regelung zur Entgeltumwandlung der Zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA) vom 15. April 2002 in ihrer jeweils gültigen Fassung. Teilt der Auszubildende dem Auszubildenden die erforderlichen Angaben für eine vermögenswirksame Leistung (§ 17 Satz 2) nicht mit, erhält er auf Antrag eine monatliche Zulage in Höhe der vermögenswirksamen Leistung (§ 17 Satz 1) zur Brutto-Entgeltumwandlung, wenn diese gemäß Satz 1 durchgeführt wird; im Übrigen finden die Regelungen der Anlage 13 KAVO sinngemäß Anwendung. Die monatliche Zulage im Sinne des Satzes 2 ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

#### § 20 Beihilfe im Geburtsfall

Auszubildende erhalten im Geburtsfall eine Beihilfe in entsprechender Anwendung von § 5 der Anlage 10 KAVO.

#### § 21 Beendigung des Auszubildendenverhältnisses

(1) Das Auszubildendenverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Auszubildendenverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 5) kann das Auszubildendenverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist (ein wichtiger Grund kann auch nach den Maßstäben der Grundordnung in der jeweils gültigen Fassung gegeben sein),

b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

#### § 22 Übernahme von Auszubildenden

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Mitarbeiter bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt. Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 22 möglich.

#### § 23 Abschlussprämie

(1) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. Im Einzelfall kann der Auszubildende von Satz 1 abweichen.

#### § 24 Zeugnis

Der Auszubildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

#### § 25 Konfliktregelung

(1) Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts der nach § 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz errichtete Ausschuss anzurufen.

(2) Ist ein Ausschuss im Sinne von Absatz 1 nicht errichtet, soll der gemäß § 47 KAVO beim (Erz-)Bischöflichen Generalvikariat bestehende Schlichtungsausschuss (im Bistum Essen: Schiedsstelle) angerufen werden. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses macht die Beachtung arbeitsrechtlicher Ausschlussfristen, insbesondere bei Kündigungen, nicht entbehrlich.

#### § 26 Sonstige Bestimmungen

Für das Berufsausbildungsverhältnis gelten im Übrigen die folgenden Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) sinngemäß:

§ 5	Eigenart des kirchlichen Dienstes,
§ 8	Schweigepflicht,
§ 8b	Umsetzung der Ordnungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
§ 9	Belohnungen und Geschenke,
§ 10	Nebentätigkeiten,
§ 13	Schadenshaftung,
§§ 14 bis 14d	(Arbeitszeitbestimmungen),
§ 31	Forderung bei Dritthaftung,
§ 38	Sonderurlaub,
§ 40	Arbeitsbefreiung,
§ 40a	Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen,
§ 57	Ausschlussfristen.“

II) Die Änderungen unter Ziffer I) treten am 1. Januar 2023 in Kraft.

Paderborn, 18.11.2022

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Diözesanadministrator

Gz.: 5/1318.20/3/5-2022

#### Nr. 170. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Korrektur der Anlage 2 KAVO (Tätigkeitsmerkmale IT)

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 8. Juni 2022 beschlossen:

I) Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt 1971, Stk. 22, Nr. 283ff.), zuletzt geändert am 24.06.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, Stk. 7, Nr. 87), wird wie folgt geändert:

1. § 60f wird wie folgt gefasst:

„§ 60f Beschluss der Regional-KODA vom 28. September 2022

Herabgruppierungen, die auf der von der Regional-KODA am 28. September 2022 beschlossenen Änderung der Ziffer 2 in Abschnitt II des Teils A der Anlage 2 KAVO

(Entgeltordnung) beruhen, sind frühestens mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2022 zulässig.“

2. Die Anlage 2 (Entgeltordnung) wird wie folgt geändert:

In Teil A Abschnitt II Ziffer 2 wird in dem der Entgeltgruppe 9b zugeordneten Tätigkeitsmerkmal die Ziffer „8“ durch die Ziffer „9a“ ersetzt.

II) Die Änderung unter Ziffer I) Nr. 1 tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft. Die Änderung unter Ziffer I) Nr. 2 tritt rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft.

Paderborn, 18.11.2022

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Diözesanadministrator

Gz.: 5/1318.20/3/5-2022

**Nr. 171. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Änderung der Ordnung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 28. September 2022 beschlossen:

I) Die Ordnung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 06.10.2021 (Kirchliches Amtsblatt 2021, Stk. 12, Nr. 149), zuletzt geändert am 24.06.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, Stk. 7, Nr. 89) wird wie folgt geändert:

„Ordnung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen<sup>1</sup>“

*Präambel*

Die Regelungen dieser Ordnung kommen zustande durch Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen und deren In-Kraft-Setzung durch die Diözesanbischöfe der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn. Sie sind ausgerichtet auf die besonderen Erfordernisse der kirchlichen Dienste. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (Grundordnung) ist Grundlage und in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil dieser Ordnung. Die Regelungen dieser Ordnung entsprechen im Wesentlichen den Bestimmungen des Tarifvertrages für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD-VKA). Soweit die Bestimmungen dieser Ordnung mit denen des TVSöD-VKA übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt.

<sup>1</sup> Wenn in den Regelungen dieser Ordnungen nur die weibliche oder männliche Form verwendet wird, erfolgt dies aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Es sind stets alle Geschlechter gemeint.

*§ 1 Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen*

(1) Diese Ordnung gilt für Personen, die mit Rechtsträgern im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2 der Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch Kommissionen in den (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn einen Vertrag für die Teilnahme an einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang schließen. Die Personen werden nachfolgend Studierende genannt. Voraussetzung dafür, dass diese Ordnung auf Studierende Anwendung findet, ist auch, dass die Studierenden in einem Beruf ausgebildet werden, der

a) von der Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse oder

b) von der Ordnung für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin, Kinderpflegerin oder Heilerziehungspflegerin nach landesrechtlichen Regelungen (PiA-Ordnung)

erfasst wird.

(2) Ausbildender ist, wer andere Personen zur Ausbildung einstellen darf. Die Ausbildereigenschaft bestimmt sich nach dem Aufbau der Verwaltung.

(3) Das ausbildungsintegrierte duale Studium verbindet auf der Grundlage eines schriftlichen Ausbildungs- und Studienvertrags eine betriebliche Ausbildung, die von Absatz 1 Satz 3 Buchstaben a) oder b) erfasst wird, mit einem Studium, das in einem vom Ausbildenden vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule absolviert wird. Das ausbildungsintegrierte duale Studium gliedert sich in einen Ausbildungsteil und einen Studienteil, die beide jeweils dem Erreichen der entsprechenden Abschlussqualifikation dienen. Dabei beinhaltet der Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule (Lehrveranstaltungen) und berufspraktische Studienabschnitte beim Ausbildenden oder einem von dem Ausbildenden zu bestimmenden Dritten.

*§ 2 Einstellungsvoraussetzungen*

(1) Die Einstellung setzt eine dem kirchlichen Dienst entsprechende persönliche Eignung und sachliche Befähigung voraus.

(2) Die persönliche Eignung richtet sich auch nach den Anforderungen der Grundordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung.

(3) Sachliche Befähigung für die Einstellung ist der für die Berufsausbildung und das Studium notwendige Schulabschluss.

*§ 3 Ausbildungs- und Studienvertrag, Nebenabreden*

(1) Vor Beginn des Ausbildungs- und Studienverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungs- und Studienvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des beabsichtigten Studienabschlusses (Studienteil) und des integrierten Ausbildungsberufes (Ausbildungsteil) mindestens folgende Angaben enthält:

a) die maßgebliche Studien- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung, die kooperierende Hochschule, den Aufbau und die sachliche Gliederung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums, die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils

geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsteils,

b) Beginn, Dauer und Verteilung des Studienteils einschließlich berufspraktischer Studienabschnitte (Studienplan) und Festlegung der diesbezüglichen Teilnahmepflicht sowie Beginn, Dauer und Verteilung des Ausbildungsteils (Ausbildungsplan),

c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungs- und Studienzeit,

d) Dauer der Probezeit,

e) Zahlung und Höhe des Studienentgelts sowie Studiengebühren,

f) Dauer und Inanspruchnahme des Urlaubs,

g) Voraussetzungen, unter denen das Vertragsverhältnis gekündigt werden kann,

h) Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen,

i) die Inbezugnahme dieser Ordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungs- und Studienverhältnis anzuwenden sind,

j) die Form des Ausbildungsnachweises nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a).

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

#### § 4 Beschlüsse der Zentralen Kommission der Zentral-KODA

Beschlüsse der Zentralen Kommission im Sinne von § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung sind mit ihrer Inkraftsetzung Bestandteil dieser Ordnung, soweit die Beschlüsse die Ausbildungs- und Studienverhältnisse betreffen.

#### § 5 Probezeit, Kündigung

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchstabe a) und sechs Monate für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchstabe b). Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit bei Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) um den Zeitraum der Unterbrechung.

(2) Während der Probezeit kann das Vertragsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(3) Nach der Probezeit kann das Vertragsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist (ein wichtiger Grund kann auch nach den Maßstäben der Grundordnung in der jeweils gültigen Fassung gegeben sein),

b) von den Studierenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

#### § 6 Ärztliche Untersuchungen

(1) Studierende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. Für Studierende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.

(2) Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Studierende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungs- und Studienvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.

(3) Studierende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungs- und Studienverhältnisses ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende, falls hierzu kein Dritter verpflichtet ist.

#### § 7 Nachweispflichten, Akteneinsichtsrecht

(1) Die Leistungsnachweise aus dem Studienteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums sind Bestandteil der Personalakte der Studierenden. Hierzu haben die Studierenden die von den Hochschulen auszustellenden Leistungsübersichten nach den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen sowie eine Abschrift des Abschlusszeugnisses unverzüglich nach Aushändigung dem Ausbildenden vorzulegen.

(2) Die Studierenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(3) Beurteilungen sind Studierenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

#### § 8 Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit der Studierenden richten sich während der fachtheoretischen Abschnitte nach der jeweiligen Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnung. Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit der Studierenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich während der berufspraktischen Abschnitte beim Ausbildenden nach den für die Mitarbeiter des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Sätze 1 und 2 gelten auch bei der Durchführung von berufspraktischen Abschnitten einschließlich der praktischen Ausbildung des Ausbildungsteils bei einem Dritten. In dem Ausbildungs- und Studienvertrag nach § 3 werden die berufspraktischen Abschnitte verbindlich in einem Ausbildungs- und Studienplan vereinbart.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Studierenden dazu während der Ausbildungs- und Studienzeit Gelegenheit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Studierende fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule absolvieren, gilt die tägliche Ausbildungs- und Studienzeit als erfüllt. Im Übrigen gelten für Studierende, die eine Ausbildung nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) absolvieren, Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen als Ausbildungs- und Studienzeit. Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die praktische Ausbildung oder berufspraktische Studienabschnitte nach dem Unterricht fortgesetzt werden.

(4) Im Übrigen gilt für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a), dass sie an Tagen, an denen sie im Rahmen ihres Ausbildungsteils an einem theoretisch betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden dürfen.

(5) Studierende dürfen im Rahmen des Ausbildungs- und Studienzwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(6) Eine Beschäftigung, die über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungs- und Studienzeit hinausgeht, ist nur ausnahmsweise zulässig. §§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Abs. 7 BBiG bleiben unberührt.

#### § 9 Studienentgelt und Studiengebühren

(1) Studierende erhalten bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgelegt wird, ein Studienentgelt, das sich aus einem monatlichen Entgelt und einer monatlichen Zulage zusammensetzt. Das monatliche Entgelt beträgt

a) für Studierende nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a)	
im ersten Ausbildungsjahr:	1.068,26 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr:	1.118,20 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr:	1.164,02 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr:	1.227,59 Euro,

b) für Studierende nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b)	
im ersten Ausbildungsjahr:	1.190,69 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr:	1.252,07 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr:	1.353,38 Euro.

Die monatliche Zulage beträgt 150 Euro. Die Zulage erfolgt als monatliche Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienteile.

(2) Nach dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgelegt wurde, erhalten die Studierenden anstelle des Studienentgelts nach Absatz 1 bis zur Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein monatliches Studienentgelt in Höhe von

– 1.325 Euro bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a),

– 1.515 Euro bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b).

(3) Das Studienentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Mitarbeitern des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

(4) Der Ausbildende übernimmt die notwendigen Studiengebühren.

(5) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils verkürzt, gilt für die Höhe des Studienentgelts nach Absatz 1 der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(6) Wird bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach Maßgabe des § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils

a) im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung auf Verlangen der Studierenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder

b) auf Antrag der Studierenden nach § 8 Abs. 2 BBiG von der zuständigen Stelle oder nach § 27c Abs. 2 der Handwerksordnung (HwO) von der Handwerkskammer verlängert,

wird während des Zeitraums der Verlängerung das Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts des Ausbildungsteils gezahlt.

(7) Können Studierende bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, erhalten die Studierenden bis zur Ablegung der Abschlussprüfung des Ausbildungsteils ein Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 für den letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitt. Im Falle des Bestehens der Prüfung erhalten die Studierenden darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem der Ausbildungsteil beendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Studienentgelt nach Satz 1 und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2.

#### § 10 Unständige Entgeltbestandteile

(1) Für Studierende, deren berufspraktische Abschnitte einschließlich der praktischen Ausbildung des Ausbildungsteils an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen stattfinden, gelten die §§ 14 bis 14b KAVO sinngemäß. Dies gilt auch für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge.

(2) Für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b) beträgt der Zeitzuschlag für Nacharbeit mindestens 1,28 Euro pro Stunde. Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b) erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die beim Ausbildenden beschäftigten Mitarbeiter 75 v. H. der Zulagenbeträge gemäß § 14b Abs. 6 KAVO.

### § 11 Urlaub

(1) Studierende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Studienentgelts in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Ausbildungstage beträgt.

(2) Der Erholungsurlaub ist in der vorlesungs- und unterrichtsfreien Zeit in Anspruch zu nehmen.

(3) Bei Urlaubsabgeltung gilt § 39 KAVO entsprechend.

(4) Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b), die im Ausbildungsteil im Schichtdienst (§ 14a Abs. 2 KAVO) eingesetzt werden, erhalten im zweiten und dritten Jahr des Ausbildungsteils je einen Tag Zusatzurlaub. Absatz 2 gilt entsprechend.

### § 12 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Reisen im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 15 KAVO die im Rahmen des Ausbildungsteils oder der berufspraktischen Studienabschnitte erfolgen, erhalten die Studierenden eine Entschädigung in analoger Anwendung der Reisekostenbestimmungen, die für die Mitarbeiter des Ausbildenden jeweils gelten. Gleiches gilt bei Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen bzw. in den Studien- und Prüfungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen für Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a).

(2) Bei Reisen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte, werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard, Semesterticket) sind auszunutzen. Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge beziehungsweise besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet. Die Sätze 1 bis 6 gelten auch für Reisen im Rahmen der fachtheoretischen Studienabschnitte, die Bestandteil von Studien- und Prüfungsordnungen sind, wenn die Hochschule außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte liegt.

(3) Bei Reisen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b) zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard, Semesterticket) sind auszunutzen.

(4) Bei Reisen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a), die im Rahmen des Ausbildungsteils für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule erfolgen, werden die notwendigen Fahrtkosten erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Studienentgelts nach § 9 Abs. 1 für das erste Studienjahr übersteigen. § 3 Abs. 5 der Anlage 15 KAVO findet sinnngemäße Anwendung. Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 3 bis 6 erstattet. Leistungen Dritter sind anzurechnen.

(5) Bei Abordnungen und Zuweisungen von Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a), die im Rahmen des Ausbildungsteils erfolgen, werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

### § 13 Familienheimfahrten

Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule/Hochschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten werden den Studierenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, Semesterticket, BahnCard) sind auszunutzen. Studierenden mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) können Zuschläge im Bahnverkehr bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet werden, wenn die Entfernung mehr als 300 km beträgt. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule/Hochschule weniger als vier Wochen beträgt.

### § 14 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

(1) Studierende erhalten Schutzkleidung nach den Bestimmungen, die für die entsprechenden Mitarbeiter des Ausbildenden maßgebend sind. Diese wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt, soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist. Die Schutzkleidung verbleibt im Eigentum des Ausbildenden.

(2) Der Ausbildende hat den Studierenden im Rahmen des Ausbildungsteils kostenlos die Ausbildungsmittel zur

Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen bzw. der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

(3) Studierende mit einem Ausbildungsteil nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) erhalten bis zum Abschluss des Ausbildungsteils einmal jährlich einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 Euro brutto. Absatz 2 bleibt unberührt. Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentsgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen, er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

#### § 15 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Studierende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungs- und Studienvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Studienentgelt (§ 9) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Studierende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. Für die Berechnung der Höhe des Krankengeldzuschusses findet § 30 Absatz 2 KAVO entsprechende Anwendung.

#### § 16 Entgeltfortzahlung in sonstigen Fällen

(1) Studierenden ist das Studienentgelt nach § 9 Abs. 1 für insgesamt fünf Tage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen für den Ausbildungsteil vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Tage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Studierende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im Übrigen gelten die für die Mitarbeiter des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

#### § 17 Vermögenswirksame Leistungen

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Studierende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in welchem dem Ausbildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

(2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

#### § 18 Weihnachtswendung

(1) Studierende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungs- und Studienverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Weihnachtswendung. Die Weihnachtswendung beträgt 90 v. H. des den Studierenden für November des jeweiligen Jahres zustehenden Studienentgelts (§ 9).

(2) Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Studierende keinen Anspruch auf Studienentgelt (§ 9), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 11) oder im Krankheitsfall (§ 15) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Studierende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Studienentgelt erhalten haben. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) Die Weihnachtswendung wird mit dem für November zustehenden Studienentgelt ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Weihnachtswendung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Studierende, die im unmittelbaren Anschluss an den ausbildungsintegrierten dualen Studiengang von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und Anspruch auf eine Weihnachtswendung nach § 33a KAVO haben, erhalten einmalig zusammen mit der anteiligen Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis die anteilige Weihnachtswendung aus dem Ausbildungs- und Studienverhältnis. Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

#### § 19 Zusatzversorgung, Entgeltumwandlung

(1) Für die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung gilt § 35 KAVO.

(2) Für die Entgeltumwandlung des Studierenden gilt die Regelung zur Entgeltumwandlung der Zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA) vom 15. April 2002 in ihrer jeweils gültigen Fassung. Teilt der Studierende dem Ausbildenden die erforderlichen Angaben für eine vermögenswirksame Leistung nicht mit, erhält er auf Antrag eine monatliche Zulage in Höhe der vermögenswirksamen Leistung zur Brutto-Entgeltumwandlung, wenn diese gemäß Satz 1 durchgeführt wird; im Übrigen finden die Regelungen der Anlage 13 KAVO sinngemäß Anwendung. Die monatliche Zulage im Sinne des Satzes 2 ist kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

#### § 20 Beihilfe im Geburtsfall

Studierende erhalten im Geburtsfall eine Beihilfe in entsprechender Anwendung von § 5 der Anlage 10 KAVO.

### § 21 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses

(1) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet mit dem Ablauf der im Ausbildungs- und Studienvertrag vereinbarten Vertragslaufzeit.

(2) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet zudem:

a) bei wirksamer Kündigung (§ 5 Abs. 2 und 3) oder

b) bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung oder

c) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungsprüfung des Ausbildungsteils; dies gilt nicht, wenn sich im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung der Ausbildungsteil auf Verlangen der Studierenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder die Abschlussprüfung ohne eigenes Verschulden erst nach beendeter Ausbildungszeit des Ausbildungsteils abgelegt wird.

(3) Eine Verkürzung des Studienteils (Regelstudienzeit) kann in Abstimmung mit dem Auszubildenden beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung für den ausbildungsintegrierten dualen Studiengang zulässig ist und die Vereinbarkeit mit dem gleichzeitig zu absolvierenden Ausbildungsteil gewährleistet ist. Der Ausbildungs- und Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.

(4) Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies dem Studierenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende des Vertragsverhältnisses schriftlich mitzuteilen.

(5) Werden Studierende im Anschluss an das Ausbildungs- und Studienverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

### § 22 Abschlussprämie

(1) Bei Beendigung des Ausbildungsteils aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Studierende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Studierende, die den Ausbildungsteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. Im Einzelfall kann der Auszubildende von Satz 1 abweichen.

### § 23 Rückzahlungsgrundsätze

(1) Werden die Studierenden oder die ehemals Studierenden beim Auszubildenden nach Beendigung ihres ausbildungsintegrierten dualen Studiums in ein Arbeitsverhältnis entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, sind sie verpflichtet, dort für die Dauer von fünf Jahren beruflich tätig zu sein.

(2) Der vom Auszubildenden bis zur Beendigung oder zum Abbruch des ausbildungsintegrierten dualen Studiums gezahlte Gesamtbetrag, bestehend aus der monatlichen Zulage nach § 9 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 3, dem Studienentgelt nach § 9 Abs. 2 und den Stu-

diengebühren (§ 9 Abs. 4), ist von den Studierenden oder den ehemals Studierenden zurückzuerstatten:

a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungs- oder Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Studierenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des ausbildungsintegrierten dualen Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen,

b) bei Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums durch Kündigung vom Auszubildenden aus einem von den Studierenden zu vertretenden Grund oder durch eine Eigenkündigung der Studierenden nach Ende der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gemäß § 626 BGB gerechtfertigt ist,

c) bei Ablehnung des Angebots, beim Auszubildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen,

d) soweit das Beschäftigungsverhältnis, das beim Auszubildenden im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Studierenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten fünf Jahre seines Bestehens endet.

(3) Sofern berufspraktische Studienabschnitte beim Auszubildenden absolviert wurden, verringert sich der Rückzahlungsbetrag auf 75 v. H. des Gesamtbetrages nach Absatz 2.

(4) Der zurückzuerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 2 bzw. 3 wird für jeden vollen Monat, in dem nach Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein Arbeitsverhältnis bestand, um 1/60 vermindert.

(5) Die Rückzahlungspflicht in den Fällen des Absatzes 2 Buchstabe a) oder b) entfällt, wenn die Studierenden nach endgültigem Nichtbestehen der notwendigen Studienprüfung oder nach Kündigung infolge des Abbruchs des Studiums in ein Arbeitsverhältnis entsprechend der im Auszubildenden erworbenen Qualifikation übernommen werden und dieses für die nach Satz 3 festgelegte Bindungsdauer fortbesteht. Die Rückzahlungspflicht entfällt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der Bindungsdauer gemäß Satz 3 aus einem vom Mitarbeiter zu vertretenden Grund endet. Abweichend zu Absatz 1 bemisst sich die Bindungsdauer nach der Dauer des Ausbildungs- und Studienverhältnisses, wobei jeder volle Monat des Ausbildungs- und Studienverhältnisses einem Monat Bindungsdauer entspricht. Zur Berechnung der Rückzahlungspflicht gilt Absatz 3; Absatz 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(6) Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie für die Studierenden oder die ehemals Studierenden eine besondere Härte bedeuten würde.

### § 24 Zeugnis

Der Auszubildende hat den Studierenden im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. a) bei Beendigung des Ausbildungsteils ein Zeugnis gemäß § 16 BBiG auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Studierenden enthalten. Auf deren Ver-

langen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen. Für Studierende im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b) gilt § 50 KAVO entsprechend.

#### § 25 Konfliktregelung

(1) Ist ein Ausschuss im Sinne des § 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz errichtet, so ist dieser vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts anzurufen. Ist ein solcher Ausschuss nicht errichtet oder ist er sachlich nicht zuständig, so gilt Absatz 2.\*

(2) Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Ausbildungs- und Studienverhältnis soll vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts der gemäß § 47 KAVO beim (Erz-)Bischöflichen Generalvikariat bestehende Schlichtungsausschuss (im Bistum Essen: Schiedsstelle) angerufen werden. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses macht die Beachtung arbeitsrechtlicher Ausschlussfristen, insbesondere bei Kündigungen, nicht entbehrlich.

\* Z. B. entfällt für Studierende nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Buchst. b) die Verpflichtung zur Anrufung eines Ausschusses.

#### § 26 Sonstige Bestimmungen

Für das Ausbildungs- und Studienverhältnis gelten im Übrigen die folgenden Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) sinngemäß:

§ 5	Eigenart des kirchlichen Dienstes,
§ 8	Schweigepflicht,
§ 8b	Umsetzung der Ordnungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
§ 9	Belohnungen und Geschenke,
§ 10	Nebentätigkeiten,
§ 13	Schadenshaftung,
§§ 14 bis 14d	(Arbeitszeitregelungen),
§ 31	Forderung bei Dritthaftung,
§ 38	Sonderurlaub,
§ 40	Arbeitsbefreiung,
§ 40a	Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen,
§ 57	Ausschlussfristen.“

II) Die Änderung unter Ziffer I) tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

Paderborn, 18.11.2022

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Diözesanadministrator

Gz.: 5/1318.20/3/5-2022

#### **Nr. 172. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Neufassung der Ordnung für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen nach landesrechtlichen Regelungen (PiA-Ordnung)**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen,

Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 28. September 2022 beschlossen:

I) Die Ordnung für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin nach landesrechtlichen Regelungen (PiA-Ordnung) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 08.05.2019 (Kirchliches Amtsblatt 2019, Stk. 6, Nr. 64), zuletzt geändert am 24.06.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, Stk. 7, Nr. 88), wird wie folgt geändert:

*„Ordnung für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin, Kinderpflegerin oder Heilerziehungspflegerin nach landesrechtlichen Regelungen (PiA-Ordnung)<sup>1</sup>*

#### Präambel

(1) Die Regelungen dieser Ordnung kommen zustande durch Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen und deren Inkraftsetzung durch die Diözesanbischöfe der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn. Sie sind ausgerichtet auf die besonderen Erfordernisse des kirchlichen Dienstes. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (Grundordnung) ist Grundlage und in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil dieser Ordnung. Die Regelungen dieser Ordnung sind angelehnt an den Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (VKA) – Allgemeiner Teil und Besonderer Teil Pflege (TVAöD-Pflege). Soweit die Regelungen dieser Ordnung mit denen des TVAöD-Pflege übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt.

(2) Auf der Grundlage landesrechtlicher Regelungen werden die Ausbildungen zur „staatlich anerkannten Erzieherin“/zum „staatlich anerkannten Erzieher“ und zur „staatlich anerkannten Heilerziehungspflegerin“/zum „staatlich anerkannten Heilerziehungspfleger“ (in Nordrhein-Westfalen: §§ 27 ff. der Anlage E zur APO-BK\*) sowie zur „staatlich geprüften Kinderpflegerin“/zum „staatlich geprüften Kinderpfleger“ (in Nordrhein-Westfalen: Anlage B zur APO-BK) in verschiedenen Organisationsformen durchgeführt. In der praxisintegrierten Organisationsform sind die fachtheoretischen und fachpraktischen Ausbildungsanteile über die gesamte Ausbildungszeit verteilt. Die Aufnahme in diese praxisintegrierte Organisationsform setzt den Nachweis eines Ausbildungsvertrages über die Dauer des Bildungsganges voraus. Diese Ordnung enthält im Hinblick auf die fachpraktischen Ausbildungsanteile die Bestimmungen über Inhalt, Abschluss und Beendigung dieses Ausbildungsvertrages zwischen den Trägern der fachpraktischen Ausbildung und den Auszubildenden.

\* Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in den Bildungsgängen des Berufskollegs (Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg – APO-BK – vom 26. Mai 1999)

#### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin, zur Heilerzie-

<sup>1</sup> Wenn in den Regelungen dieser Ordnung nur die weibliche oder männliche Form verwendet wird, erfolgt dies aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Es sind stets alle Geschlechter gemeint.

hospfleglerin und zur Kinderpflegerin nach landesrechtlichen Regelungen, die in Einrichtungen von Rechtsträgern im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2 der Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch Kommissionen in den (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn ausgebildet werden. Diese Ordnung gilt nicht für Studierende in einem ausbildungsintegrierten dualen Studium, die vom Geltungsbereich der Ordnung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen erfasst sind. Diese Ordnung gilt für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Kinderpflegerin oder zur Heilerziehungspflegerin im Sinne von Satz 1, wenn die Ausbildung nach dem 31. Juli 2022 beginnt.

(2) Soweit in dieser Ordnung nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

### § 2 Einstellungsvoraussetzungen

(1) Die Einstellung setzt eine dem kirchlichen Dienst entsprechende persönliche Eignung und sachliche Befähigung voraus.

(2) Die persönliche Eignung richtet sich auch nach den Anforderungen der Grundordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung.

(3) Die sachliche Befähigung richtet sich nach den landesrechtlichen Ausbildungs- und Prüfungsregelungen.

### § 3 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn der praxisintegrierten Ausbildung ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abzuschließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über:

1. die maßgebliche landesrechtliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
2. Beginn und Dauer der Ausbildung,
3. Dauer der regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Ausbildungszeit,
4. Dauer der Probezeit,
5. Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
6. Dauer des Urlaubs,
7. Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
8. Inbezugnahme dieser Ordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

### § 4 Beschlüsse der Zentralen Kommission der Zentral-KODA

Beschlüsse der Zentralen Kommission im Sinne von § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung sind mit ihrer Inkraftsetzung Bestandteil dieser Ordnung, soweit die Beschlüsse die Ausbildungsverhältnisse nach dieser Ordnung betreffen.

### § 5 Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt sechs Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

### § 6 Ärztliche Untersuchungen

(1) Auszubildende haben auf Verlangen des Trägers der fachpraktischen Ausbildung vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.

(2) Der Träger der fachpraktischen Ausbildung ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Träger der fachpraktischen Ausbildung.

(3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Träger der fachpraktischen Ausbildung, falls hierzu kein Dritter verpflichtet ist.

### § 7 Personalakten

(1) Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(2) Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

### § 8 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Mitarbeiter des Trägers der fachpraktischen Ausbildung maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

(2) Auszubildende dürfen im Rahmen des Ausbildungszwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(3) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

### § 9 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt in der Ausbildung Erzieherin und Heilerziehungspflegerin beträgt

im ersten Ausbildungsjahr:	1.190,69 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr:	1.252,07 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr:	1.353,38 Euro.

(2) Das monatliche Ausbildungsentgelt in der Ausbildung Kinderpflegerin beträgt

im ersten Ausbildungsjahr:	1.118,26 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr:	1.164,02 Euro.

(3) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Mitarbeitern des Trägers der fachpraktischen Ausbildung gezahlte Entgelt.

#### § 10 Unständige Entgeltbestandteile

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die §§ 14 bis 14b KAVO sinngemäß.

#### § 11 Erholungsurlaub

(1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 9) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Trägers der fachpraktischen Ausbildung geltenden Regelungen (§§ 36, 37 KAVO) mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Ausbildungstage beträgt. Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr erhalten Auszubildende im Schichtdienst (§ 14a Abs. 2 KAVO) pauschal jeweils einen Tag Zusatzurlaub.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

(3) Bei Urlaubsabgeltung gilt § 39 KAVO.

#### § 12 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Reisen im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 15 KAVO erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Trägers der fachpraktischen Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen.

#### § 13 Familienheimfahrten

Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen.

Satz 1 gilt nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte weniger als vier Wochen beträgt.

#### § 14 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und verbleibt im Eigentum des Auszubildenden.

(2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

#### § 15 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 9) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Trägers der fachpraktischen Ausbildung geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Träger der fachpraktischen Ausbildung erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Träger der fachpraktischen Ausbildung zugezogenen Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. Für die Berechnung der Höhe des Krankengeldzuschusses findet § 30 Absatz 2 KAVO entsprechende Anwendung.

#### § 16 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 9) für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

#### § 17 Vermögenswirksame Leistungen

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die erforderlichen Angaben dem Träger der fach-

praktischen Ausbildung mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

#### § 18 Weihnachtswendung

(1) Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Auszubildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Weihnachtswendung. Diese beträgt 90 v. H. des den Auszubildenden in den Kalendermonaten August, September und Oktober durchschnittlich gezahlten Entgelts (Ausbildungsentgelt, in Monatsbeträgen bezahlte Zulagen und unständige Entgeltbestandteile gemäß § 10); unberücksichtigt bleibt hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt, mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit.

(2) Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 9), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 11) oder im Krankheitsfall (§ 15) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) Die Weihnachtswendung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Weihnachtswendung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung vom Träger der fachpraktischen Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Weihnachtswendung aus dem Auszubildungsverhältnis. Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

#### § 19 Zusatzversorgung, Entgeltumwandlung

(1) Für die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung gilt § 35 KAVO.

(2) Für die Entgeltumwandlung des Auszubildenden gilt die Regelung zur Entgeltumwandlung der Zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA) vom 15. April 2002 in ihrer jeweils gültigen Fassung. Teilt der Auszubildende dem Träger der fachpraktischen Ausbildung die erforderlichen Angaben für eine vermögenswirksame Leistung (§ 17 Satz 2) nicht mit, erhält er auf Antrag eine monatliche Zulage in Höhe der vermögenswirksamen Leistung (§ 17 Satz 1) zur Brutto-Entgeltumwandlung, wenn diese gemäß Satz 1 durchgeführt wird; im Übrigen finden die Regelungen der Anlage 13 KAVO sinngemäß Anwendung. Die monatliche Zulage im Sinne des Satzes 2 ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

#### § 20 Beihilfe im Geburtsfall

Auszubildende erhalten im Geburtsfall eine Beihilfe in entsprechender Anwendung von § 5 der Anlage 10 KAVO.

#### § 21 Beendigung des Auszubildungsverhältnisses

(1) Das Auszubildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Auszubildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Träger der fachpraktischen Ausbildung keine Übernahme in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 5) kann das Auszubildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist (ein wichtiger Grund kann auch nach den Maßstäben der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der jeweils gültigen Fassung gegeben sein),

b) von den Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Auszubildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet

#### § 22 Übernahme von Auszubildenden

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Auszubildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Mitarbeiter bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt. Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 22 möglich.

#### § 23 Abschlussprämie

(1) Bei Beendigung des Auszubildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung

bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. Im Einzelfall kann der Träger der fachpraktischen Ausbildung von Satz 1 abweichen.

#### § 24 Sonstige Bestimmungen

Im Übrigen gelten die folgenden Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn in ihrer jeweiligen Fassung sinngemäß:

§ 5	Eigenart des kirchlichen Dienstes,
§ 8	Schweigepflicht,
§ 8b	Umsetzung der Ordnungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
§ 9	Belohnungen und Geschenke,
§ 10	Nebentätigkeiten,
§ 13	Schadenshaftung,
§ 14 bis § 14d	(Arbeitszeitbestimmungen),
§ 31	Forderung bei Dritthaftung,
§ 38	Sonderurlaub,
§ 40	Arbeitsbefreiung,
§ 40a	Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen,
§ 47	Schlichtungsausschuss,
§ 50	Zeugnis,
§ 57	Ausschlussfristen.“

II) Die Änderungen unter Ziffer I) treten am 1. Januar 2023 in Kraft.

Paderborn, 18.11.2022

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Diözesanadministrator

Gz.: 5/1318.20/3/5-2022

#### **Nr. 173. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 28. September 2022 – Neufassung der Ordnung für Praktikantinnen und Praktikanten**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 28. September 2022 beschlossen:

I) Die Ordnung für Praktikantinnen und Praktikanten für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt 1971, Stk. 22, Nr. 283ff.), zuletzt geändert am 24.06.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, Stk. 7, Nr. 91), wird wie folgt geändert:

#### „Ordnung für Praktikumsverhältnisse“<sup>1</sup>

##### Präambel

Die Regelungen dieser Ordnung kommen zustande durch Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen und deren Inkraftsetzung durch die Diözesanbischöfe von Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn. Sie sind ausgerichtet auf die besonderen Erfordernisse des kirchlichen Dienstes. Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (Grundordnung) ist Grundlage und in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil dieser Ordnung. Die Regelungen dieser Ordnung sind angelehnt an den Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD-VKA). Soweit die Regelungen dieser Ordnung mit denen des TVPöD-VKA übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt.

##### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für Praktikantinnen für die Berufe

- der Heilerziehungspflegerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Heilerziehungspflegerin vorauszugehen hat,
- der Erzieherin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin vorauszugehen hat,
- der Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin/Heilpädagogin während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des (Fach-)Hochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin/Heilpädagogin vorauszugehen hat,

die in einem Praktikumsverhältnis zu einem Rechtsträger im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2 der Ordnung zur Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsvertragsrechts durch Kommissionen in den (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (KODA-Ordnung) stehen, soweit nicht in dieser Ordnung etwas anderes geregelt ist.

(2) Diese Ordnung gilt nicht für Praktikantinnen, deren praktische Tätigkeit in die Fachschul- oder die (Fach-)Hochschulausbildung integriert ist. Sie gilt insbesondere nicht für:

- Praktika von Studierenden der (Fach-)Hochschulen während der Praxissemester,
- Zwischen- oder Blockpraktika von Studierenden der Fachhochschulen und der Hochschulen, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind,
- Praktika, die Schülerinnen von Hauptschulen, weiterführenden Schulen, Fachschulen, Berufsfachschulen und Fachoberschulen im Rahmen der schulischen Ausbildung zu leisten haben,
- Vorpraktikantinnen im Sozial-/Erziehungsdienst,
- Absolventinnen mit Bachelor-Abschluss.

##### § 2 Praktikumsziel

Im Rahmen des Praktikums soll die Praktikantin ihre persönliche und fachliche Eignung für die zukünftige Arbeit nachweisen und die in der Schule/im Studium erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten anwenden. Für das Praktikum gelten die jeweiligen Bestimmungen und

<sup>1</sup> Wenn in den Regelungen dieser Ordnung nur die weibliche oder männliche Form verwendet wird, erfolgt dies aus Gründen der besseren Lesbarkeit. Es sind stets alle Geschlechter gemeint.

Richtlinien. Die Praktikantin soll nicht anstelle einer Fachkraft beschäftigt werden.

### § 3 Praktikumsvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Praktikums ist ein schriftlicher Praktikumsvertrag zu schließen. Der Vertrag muss folgende Angaben enthalten:

1. Beginn, Dauer und Beendigung des Praktikums,
2. Voraussetzungen, unter denen der Praktikumsvertrag gekündigt werden kann,
3. Entgelt und sonstige Leistungen,
4. regelmäßige tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit,
5. Dauer der Probezeit,
6. Dauer des Urlaubs,
7. Inbezugnahme dieser Ordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

### § 4 Beschlüsse der Zentralen Kommission der Zentral-KODA

Beschlüsse der Zentralen Kommission im Sinne von § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung sind mit ihrer Inkraftsetzung Bestandteil dieser Ordnung, soweit die Beschlüsse die Praktikumsverhältnisse nach dieser Ordnung betreffen.

### § 5 Probezeit

Während der ersten drei Monate des Praktikums, die als Probezeit gelten, kann das Vertragsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende schriftlich ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

### § 6 Ärztliche Untersuchungen

(1) Praktikantinnen haben auf Verlangen des Dienstgebers vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. Für Praktikantinnen, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.

(2) Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Praktikantinnen zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Praktikumsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

(3) Praktikantinnen, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Praktikumsverhältnisses ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber, falls hierzu kein Dritter verpflichtet ist.

### § 7 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und verbleibt im Eigentum des Dienstgebers.

(2) Der Dienstgeber hat den Praktikantinnen kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

### § 8 Personalakten

(1) Die Praktikantinnen haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch eine hierzu schriftlich Bevollmächtigte ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(2) Beurteilungen sind Praktikantinnen unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

### § 9 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikantinnen richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der bei dem Dienstgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantinnen beschäftigten Mitarbeiterinnen gelten.

### § 10 Entgelt, vermögenswirksame Leistungen

(1) Das monatliche Entgelt für Praktikantinnen mit Ausbildung zu den nachstehenden Berufen beträgt für:

- Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen  
1.652,02 Euro,
- Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagoginnen, Heilpädagoginnen  
1.876,21 Euro.

(2) Das Entgelt nach Absatz 1 ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Mitarbeiterinnen des Dienstgebers gezahlte Entgelt.

### § 11 Unständige Entgeltbestandteile

Für die praktische Tätigkeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen gelten die §§ 14 bis 14b KAVO sinngemäß. Dies gilt auch für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge.

### § 12 Erholungsurlaub

Praktikantinnen erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 10 Abs. 1) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiterinnen des Dienstgebers geltenden Regelungen (§§ 36, 37 KAVO) mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage beträgt. Bei Urlaubsabgeltung gilt § 39 KAVO.

### § 13 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Reisen im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 15 KAVO erhalten Praktikantinnen eine Entschädigung

in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiterinnen des Trägers der fachpraktischen Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen.

#### § 14 Entgelt im Krankheitsfall

(1) Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält die Praktikantin bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Praktikumsentgelts.

(2) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Dienstgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Dienstgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält die Praktikantin nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. Für die Berechnung der Höhe des Krankengeldzuschusses findet § 30 Absatz 2 KAVO entsprechende Anwendung. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

#### § 15 Vermögenswirksame Leistungen

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Praktikantinnen eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die erforderlichen Angaben dem Dienstgeber mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

#### § 16 Weihnachtswendung

(1) Praktikantinnen, die am 1. Dezember in einem Praktikumsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Weihnachtswendung. Diese beträgt 90 v. H. des den Praktikantinnen in den Kalendermonaten August, September und Oktober durchschnittlich gezahlten Entgelts (Praktikumsentgelt, in Monatsbeträgen bezahlte Zulagen und unständige Entgeltbestandteile gemäß § 11); unberücksichtigt bleibt hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt, mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit.

(2) Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Praktikantinnen keinen Anspruch auf Entgelt (§ 10 Abs. 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 12) oder im Krankheitsfall (§ 14) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Praktikantinnen wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der

Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) Die Weihnachtswendung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Weihnachtswendung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Praktikantinnen, die im unmittelbaren Anschluss an das Praktikum vom Dienstgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Weihnachtswendung aus dem Praktikumsverhältnis. Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Weihnachtswendung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

#### § 17 Beihilfe im Geburtsfall

Praktikantinnen erhalten im Geburtsfall eine Beihilfe in entsprechender Anwendung von § 5 der Anlage 10 KAVO.

#### § 18 Beendigung des Praktikums

(1) Nach der Probezeit kann das Praktikum unter Angabe der Kündigungsgründe nur schriftlich gekündigt werden

1. in entsprechender Anwendung von § 42 KAVO aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von beiden Vertragsparteien; ein wichtiger Grund kann auch nach den Maßstäben der Grundordnung in der jeweils gültigen Fassung gegeben sein,

2. von der Praktikantin mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

Eine fristlose Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

(2) Im Übrigen endet das Praktikum mit dem Ablauf der vorgeschriebenen Praktikumszeit.

#### § 19 Sonstige Bestimmungen

Folgende Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) finden sinngemäß Anwendung:

§ 5	Eigenart des kirchlichen Dienstes,
§ 6	Allgemeine Pflichten,
§ 8	Schweigepflicht,
§ 8b	Umsetzung der Ordnungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
§ 9	Belohnungen und Geschenke,
§ 10	Nebentätigkeiten,
§ 11	Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung, soweit dies dem Praktikumsziel dient,
§ 13	Schadenshaftung,
§ 14 bis § 14d	(Arbeitszeitbestimmungen),
§ 16	Arbeitsversäumnis,
§ 17	Vorgesetztenverhältnisse,
§ 31	Forderung bei Dritthaftung,
§ 40	Arbeitsbefreiung,

- § 40a Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen,  
 § 47 Schlichtungsausschuss,  
 § 50 Zeugnis sowie  
 § 57 Ausschlussfristen.“

II) Die Änderungen unter Ziffer I) treten am 1. Januar 2023 in Kraft.

Paderborn, 18.11.2022

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S.   
 Diözesanadministrator

Gz.: 5/1318.20/3/5-2022

**Nr. 174. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 02. November 2022 – Änderung der Regelungen zur Kurzarbeit**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 2. November 2022 beschlossen:

I) Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KA-VO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt 1971, Stk. 22, Nr. 283ff.), zuletzt geändert am 24.06.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, Stk. 7, Nr. 87), wird wie folgt geändert:

1. An § 40b wird ein § 40c folgenden Wortlauts angefügt:

„§ 40c Kurzarbeit in der besonderen Situation eines Energieversorgungsausfalls

Diese Vorschrift gilt für die besondere Situation eines Energieversorgungsausfalls, der bei einer allgemeinen Notfalllage auf der Entscheidung einer staatlichen Behörde beruht. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen kann Kurzarbeit auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung (§ 38 Mitarbeitervertretungsordnung) eingeführt werden. Im Übrigen finden die Regelungen der Anlage 32 sinngemäße Anwendung. In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist Kurzarbeit in sinngemäßer Anwendung der Regelungen der Anlage 32 und gemäß den gesetzlichen Vorgaben mit jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert schriftlich zu vereinbaren. Diese Vorschrift tritt mit Ablauf des 30. Juni 2023 außer Kraft.“

2. Die Anlage 32 wird wie folgt geändert:

a) § 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 wird das Datum „31. Dezember 2022“ durch das Datum „30. Juni 2023“ ersetzt.

bb) In Satz 3 wird das Datum „31. Dezember 2022“ durch das Datum „30. Juni 2023“ ersetzt.

b) In § 8 Satz 2 wird das Datum „31. Dezember 2022“ durch das Datum „30. Juni 2023“ ersetzt.

II) Die Änderungen unter Ziffer I) treten am 2. November 2022 in Kraft.

Paderborn, 18.11.2022

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S.   
 Diözesanadministrator

Gz.: 5/1318.20/3/5-2022

**Nr. 175. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 7. Dezember 2022 – Änderung der Anlage 30 KAVO**

I) Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KA-VO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt 1971, Stk. 22, Nr. 283ff.), zuletzt geändert am 02.11.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, Stk. 13, Nr. 174), wird wie folgt geändert:

§ 4 Absatz 1 der Anlage 30 wird wie folgt geändert:

1. Die Worte „Zeitungsverleger Verband Nordrhein-Westfalen e.V.“ werden durch die Worte „Digitalpublisher und Zeitungsverleger Verband NRW e.V. (vormals Zeitungsverleger Verband Nordrhein-Westfalen e.V.), Sitz Düsseldorf“ ersetzt.

2. Im ersten Spiegelstrich wird das Datum „1. Januar 2019“ durch das Datum „1. Januar 2022“ ersetzt.

3. Der zweite Spiegelstrich wird wie folgt neu gefasst:

„- Gehaltstarifvertrag in der ab 1. Januar 2022 geltenden Fassung mit Ausnahme von Abschnitt D. Coronabeihilfe gem. § 3 Nr. 11a EStG.“

II) Die Änderungen unter Ziffer I) treten rückwirkend zum 1. Januar 2022 in Kraft.

Paderborn, 12.12.2022

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S.   
 Diözesanadministrator

Gz.: 5/1318.20/3/5-2022

**Nr. 176. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 7. Dezember 2022 – Änderung der Anlagen 2 und 29 KAVO**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 7. Dezember 2022 beschlossen:

I) Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KA-VO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt 1971, Stk. 22, Nr. 283ff.), zuletzt geändert am 02.11.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, Stk. 13, Nr. 174), wird wie folgt geändert:

1. In der Anlage 2 wird die Erläuterung Nr. 65 wie folgt gefasst:

„Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kindergartenjahr grundsätzlich die Zahl der im vorangegangenen Kindergartenjahr vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Als Kindergartenjahr gilt der Zeitraum vom 1. August bis zum 31. Juli des folgenden Jahres. Soweit nach landesrechtlichen Bestimmungen ein anderer Zeitraum für das Kindergartenjahr bestimmt ist, ist dieser maßgeblich. Eine Unterschreitung der maßgeblichen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v. H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf im Sinne der jeweiligen landesrechtlichen Regelungen entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. Eine Unterschreitung aufgrund vom Dienstgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.“

\* Sonderregelung für das Kindergartenjahr 2022/2023: Die Ermittlung der Durchschnittsbelegung für das Kindergartenjahr 2022/2023 erfolgt zum 1. Januar 2023. Dabei ist die Zahl der im Kindergartenjahr 2021/2022 vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Daraus folgende mögliche Höher- oder Herabgruppierungen sind erst ab dem 1. Januar 2023 möglich.“

2. Die Anlage 29 wird wie folgt geändert:

a) Nach § 1 wird ein neuer § 1a mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„§ 1a SuE-Zulage

Mitarbeiterinnen im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO, die nach Teil B Abschnitt V der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. Mitarbeiterinnen im Sinne von § 1 Abs. 5 KAVO, die nach Teil B Abschnitt V der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) in den Entgeltgruppen S 11b, S 12 sowie S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 6, 7 oder 8 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.“

b) Nach § 2 wird ein neuer § 2a mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„§ 2a Regenerationstage

Mitarbeiterinnen haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche insgesamt Anspruch auf zwei freie Arbeitstage (Regenerationstage), auf welche die Regelungen zum Erholungsurlaub (§ 36 Abs. 1, 2, 4 bis 8, § 37 Abs. 1 Sätze 2 bis 3 und Abs. 5, § 39 KAVO\*) entsprechende Anwendung finden. Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Anspruch auf Entgelt im Sinne von Satz 2 sind

auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 23a Abs. 1 Satz 1 KAVO genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 30 Abs. 2 und 3 KAVO), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

\* Der Abgeltungsanspruch für Regenerationstage entsprechend § 39 KAVO gilt nicht für Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2023 endet.“

c) In § 3 Satz 1 wird die Angabe „19,5“ durch die Angabe „30“ ersetzt.

II) Die Änderungen unter I) Ziffer 2b treten rückwirkend zum 1. Januar 2022 in Kraft. Die Änderungen unter I) Ziffern 1, 2a und c treten rückwirkend zum 1. Juli 2022 in Kraft.

Paderborn, 12.12.2022

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Diözesanadministrator

Gz.: 5/1318.20/3/5-2022

**Nr. 177. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 7. Dezember 2022 – Neufassung von § 13 KAVO**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 7. Dezember 2022 beschlossen:

I) Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt 1971, Stk. 22, Nr. 283 ff.), zuletzt geändert am 02.11.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, Stk. 13, Nr. 174), wird wie folgt geändert:

§ 13 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 13 Schadenshaftung

Die Schadenshaftung der Mitarbeiter ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.“

II) Die Änderung unter Ziffer I) tritt am 1. Februar 2023 in Kraft.

Paderborn, 12.12.2022

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Diözesanadministrator

Gz.: 5/1318.20/3/5-2022

**Nr. 178. Beschluss der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 7. Dezember 2022 – Änderung der Anlage 15 KAVO**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 7. Dezember 2022 beschlossen:

1) Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt 1971, Stk. 22, Nr. 283ff.), zuletzt geändert am 02.11.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, Stk. 13, Nr. 174), wird wie folgt geändert:

1. § 33b wird wie folgt neu gefasst:

„§ 33b *Reisekostenvergütung*

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Reisekostenvergütung nach Maßgabe der Anlage 15.“

2. Die Anlage 15 wird wie folgt neu gefasst:

„*Reisekostenvergütung* (§ 33b KAVO)

**§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Anlage regelt Art und Umfang der Reisekostenvergütung nach § 33b KAVO.

(2) Die Bestimmungen dieser Anlage entsprechen im Wesentlichen den Regelungen des Reisekostengesetzes Nordrhein-Westfalen (Landesreisekostengesetz - LRKG). Soweit die Bestimmungen dieser Anlage mit denen des LRKG übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt. Dabei werden die zum LRKG erlassenen Verwaltungsvorschriften beachtet.

**§ 2 Dienstreisen**

(1) Dienstreisende im Sinne dieser Anlage sind die Mitarbeiter, die eine Dienstreise ausführen.

(2) Dienstreisen im Sinne dieser Anlage sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte.\* Sie müssen vom Dienstgeber angeordnet oder genehmigt werden, es sei denn, eine Anordnung oder Genehmigung kommt nach dem Amt der Dienstreisenden oder dem Wesen der Dienstgeschäfte nicht in Betracht. Der Dienstgeber kann die Voraussetzungen näher bestimmen. Als Dienstreisen gelten auch Reisen aus Anlass der Einstellung, Versetzung, Abordnung oder Aufhebung der Abordnung (§ 16).

(3) Dienstreisen sollen nur durchgeführt werden, wenn sie aus dienstlichen Gründen notwendig sind und eine kostengünstigere Erledigung des Dienstgeschäfts, insbesondere durch Nutzung digitaler Kommunikationsmöglichkeiten, nicht möglich oder nicht sinnvoll ist. Sie sind wirtschaftlich durchzuführen und zeitlich auf das notwendige Maß zu beschränken. Bei der Wahl des Beförderungsmittels sind neben wirtschaftlichen Gesichtspunkten insbesondere Aspekte des Klimaschutzes zu berücksichtigen.

(4) Dienstreisen außerhalb des Dienstortes sind vom Dienstgeber schriftlich oder elektronisch anzuordnen oder zu genehmigen. Dienstreisen am Dienst- oder Wohnort können auch mündlich angeordnet oder genehmigt werden.

(5) Die Dauer der Dienstreise bestimmt sich nach der Abreise und Ankunft an der Wohnung. Wird die Dienstreise an der Dienststätte oder an anderer Stelle am Dienst- oder Wohnort angetreten oder beendet, tritt diese an die Stelle der Wohnung.

\* Der Dienstgeber legt die Dienststätte mit postalischer Adresse fest.

**§ 3 Anspruch auf Reisekostenvergütung**

(1) Dienstreisende erhalten auf Antrag Reisekostenvergütung zur Abgeltung der dienstlich veranlassten notwendigen Mehraufwendungen nach Maßgabe dieser Anlage. Dies gilt auch bei Reisen zum Zwecke der Ausbildung. Die Reisekostenvergütung wird Dienstreisenden unbar auf das nach § 29 Abs. 1 Satz 2 KAVO anzugebende Konto gezahlt.

(2) Die Reisekostenvergütung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten schriftlich oder elektronisch zu beantragen. Zahlungsbegründende Unterlagen sind dem Antrag nicht beizufügen. Die für die Abrechnung zuständige Stelle kann bis zur abschließenden Bearbeitung, längstens sechs Monate nach Antragstellung die Vorlage der maßgeblichen Belege verlangen. Werden diese nicht innerhalb von drei Monaten vorgelegt, ist der Antrag insoweit abzulehnen. Die Frist nach Satz 1 beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Dienstreise, in den Fällen des § 8 Absatz 2 mit Ablauf des Tages, an dem die Dienstreise beendet worden wäre.

(3) Der Bescheid über die Reisekostenvergütung kann vollständig durch automatische Einrichtungen erlassen werden.

(4) Leistungen, die Dienstreisende ihres Amtes wegen von dritter Seite für dieselbe Dienstreise erhalten, sind auf die Reisekostenvergütung anzurechnen.

(5) Bei Dienstreisen für eine auf Veranlassung des Dienstgebers wahrgenommene Nebentätigkeit haben Dienstreisende nur insoweit Anspruch auf Reisekostenvergütung, als die Stelle, bei der die Nebentätigkeit ausgeübt wird, keine Auslagenerstattung für dieselbe Dienstreise zu leisten hat. Das gilt auch dann, wenn Dienstreisende auf ihren Anspruch gegen diese Stelle verzichtet haben.

**§ 4 Fahr- und Flugkostenerstattung**

(1) Entstandene Kosten für Fahrten mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln werden bis zur Höhe der niedrigsten buchbaren Klasse erstattet. Für Bahnfahrten von mindestens zwei Stunden können die entstandenen Fahrkosten der nächsthöheren Klasse erstattet werden. Dienstreisenden mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 und einem Schwerbehindertenausweis mit Merkzeichen G, aG, Gl, Bl, Tbl oder H werden die Kosten der nächsthöheren Klasse erstattet.

Die für die regelmäßigen Fahrten zwischen Wohnort und Dienstort vom Mitarbeiter beschafften Zeit- oder Netzkarten beziehungsweise Firmentickets sind zu verwenden. Dies gilt entsprechend für privat angeschaffte BahnCards der jeweiligen Wagenklasse. Die Kosten der privat angeschafften BahnCard werden erstattet, wenn sich die BahnCard vollständig amortisiert hat.

(2) Wird aus dienstlichen Gründen ein Flugzeug benutzt, werden die Kosten der niedrigsten buchbaren Klasse erstattet.

(3) Mögliche Fahrpreismäßigungen sind zu berücksichtigen. Fahrkosten werden nicht erstattet, wenn eine unentgeltliche Beförderungsmöglichkeit genutzt werden kann.

(4) Wurde aus dienstlichen oder zwingenden persönlichen Gründen ein Taxi oder ein Mietwagen benutzt, werden die entstandenen notwendigen Kosten erstattet.

#### § 5 Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung

(1) Sofern der Dienstgeber kein Fahrzeug zur Verfügung stellt, wird für Fahrten mit anderen als den in § 4 genannten Beförderungsmitteln eine Wegstreckenentschädigung von 35 Cent je Kilometer, für zweirädrige Kraftfahrzeuge und Fahrräder von 20 Cent\* je Kilometer gewährt. Mit diesen Pauschalsätzen sind die Kosten der Fahrzeugvollversicherung abgegolten.

(2) Dienstreisenden, die aus dienstlichen Gründen Personen in einem privaten Kraftfahrzeug mitnehmen, wird eine Mitnahmeentschädigung von 5 Cent je Person und Kilometer gewährt. Werden Dienstreisende von einer Person mitgenommen, die keinen Anspruch auf Fahrkostenerstattung hat, erhalten sie Ersatz der ihnen entstandenen Auslagen nach Absatz 1.

(3) Werden aus dienstlichen Gründen Diensthunde oder Sachen, die erfahrungsgemäß eine übermäßige Abnutzung des Kraftfahrzeugs bewirken, mitgenommen, wird eine Entschädigung von 5 Cent je Kilometer gewährt.

(4) Wird aus dienstlichen Gründen ein Kraftfahrzeuganhänger mitgeführt, wird eine Entschädigung von 10 Cent je Kilometer gewährt.

\* In der Zeit vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2024 gilt ein Betrag von 23 Cent/km.

#### § 6 Tagegeld, Aufwandsvergütung

(1) Die Höhe des Tagegeldes für Mehraufwendungen für Verpflegung beträgt für jeden Kalendertag bei Abwesenheitszeiten

1. von 24 Stunden 24 Euro,
2. von weniger als 24 Stunden, aber mehr als 11 Stunden 12 Euro und
3. von mehr als 8 bis 11 Stunden 6 Euro.

Bei mehreren Dienstreisen an einem Kalendertag sind die Abwesenheitszeiten an diesem Tag zusammenzurechnen. Eine Dienstreise, die an einem Kalendertag beginnt und am nachfolgenden Kalendertag endet, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, ist mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zuzurechnen. Für den An- und Abreisetag beträgt das Tagegeld, wenn der Dienstreisende an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet, ohne Rücksicht auf die Abwesenheitszeit jeweils 12 Euro.

(2) Wird den Dienstreisenden ihres Amtes wegen unentgeltlich Verpflegung zur Verfügung gestellt, ist unabhängig von der tatsächlichen Inanspruchnahme das Tagegeld

1. für das Frühstück um 20 Prozent und
2. für das Mittag- und Abendessen um jeweils 40 Prozent

des Tagegeldes für einen vollen Kalendertag zu kürzen. Die Kürzung ist auch vorzunehmen, wenn von dritter

Seite Verpflegung bereitgestellt wird und das Entgelt hierfür in den erstattbaren Fahr- oder Nebenkosten enthalten ist.

(3) Dienstreisende, denen erfahrungsgemäß geringere Aufwendungen für Verpflegung als allgemein entstehen, erhalten nach näherer Bestimmung des Dienstgebers anstelle des Tagegeldes nach Absatz 1 eine Aufwandsvergütung entsprechend dem notwendigen Verpflegungsmehraufwand.

(4) Bei einer Dienstreise an den Wohnort wird für die Dauer des Aufenthalts in der eigenen Wohnung kein Tagegeld gewährt.

#### § 7 Übernachtungsgeld

(1) Für eine notwendige Übernachtung erhalten Dienstreisende pauschal 20 Euro. Höhere Übernachtungskosten werden erstattet, soweit sie notwendig sind.

(2) Übernachtungsgeld wird nicht gewährt

1. bei unentgeltlicher Bereitstellung einer Unterkunft des Amtes wegen,

2. in Fällen, in denen das Entgelt für die Unterkunft in den erstattungsfähigen Fahr- oder Nebenkosten enthalten ist,

3. die Art des Dienstgeschäfts die Inanspruchnahme einer Unterkunft ausschließt,

4. für die Dauer der Benutzung von Beförderungsmitteln oder

5. bei Dienstreisen am oder zum Wohnort für die Dauer des Aufenthalts an diesem Ort.

#### § 8 Erstattung von Nebenkosten und Auslagen für Reisevorbereitungen

(1) Zur Erledigung des Dienstgeschäfts notwendige Auslagen, die nicht nach den §§ 4 bis 7 zu erstatten sind, werden als Nebenkosten ersetzt.

(2) Wird eine Dienstreise aus dienstlichen oder zwingenden persönlichen Gründen nicht ausgeführt, werden die durch die Vorbereitung entstandenen notwendigen und nach diesem Gesetz berücksichtigungsfähigen Auslagen erstattet.

#### § 9 Erstattung von Auslagen bei längerem Aufenthalt am Geschäftsort

Dauert der dienstlich veranlasste Aufenthalt an demselben auswärtigen Geschäftsort länger als 14 Tage, wird vom 15. Tag an ein um 50 Prozent ermäßigtes Tagegeld gewährt. § 6 Absatz 2 ist zu berücksichtigen. Notwendige Übernachtungskosten werden erstattet. Ein pauschales Übernachtungsgeld nach § 7 Absatz 1 Satz 1 wird nicht gewährt. § 6 Absatz 3 gilt entsprechend. Als Reisebeihilfe für Heimfahrten werden für jeweils 15 Tage des Aufenthalts am Geschäftsort Fahrkosten entsprechend § 4 Absatz 1 Sätze 1 und 3 oder eine Wegstreckenentschädigung in Höhe von 20 Cent je Kilometer gewährt. Wird der Geschäftsort aufgrund von Heimfahrten verlassen, wird Tagegeld nicht gewährt.

### § 10 Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlass

Bei Reisen zum Zwecke der Fortbildung außerhalb des Dienst- oder Wohnorts, die teilweise im dienstlichen Interesse liegen, können mit Zustimmung des Dienstgebers die notwendigen Auslagen bis zur Höhe der bei Dienstreisen zustehenden Reisekostenvergütung erstattet werden. Für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Dienststätte aus besonderem dienstlichen Anlass können die entstandenen notwendigen Fahrtkosten erstattet werden.

### § 11 Pauschvergütung

Der Dienstgeber kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter bei regelmäßigen oder gleichartigen Dienstreisen zur Vereinfachung der Abrechnung anstelle der Reisekostenvergütung oder Teilen davon eine Pauschvergütung gewähren, die nach dem Durchschnitt der in einem bestimmten Zeitraum sonst anfallenden Einzelvergütungen zu bemessen ist.

### § 12 Erkrankung während einer Dienstreise

Ist bei einer Erkrankung eine Rückkehr an den Wohnort nicht möglich, wird die Reisekostenvergütung weiter gewährt. Bei Aufnahme in ein Krankenhaus wird für jeden vollen Kalendertag des Krankenhausaufenthalts nur Ersatz der notwendigen Auslagen für das Beibehalten der Unterkunft am Geschäftsort gewährt. Im Falle einer lebensgefährlichen Erkrankung der Dienstreisenden werden für eine Besuchsreise einer Person Fahrauslagen entsprechend § 4 Absatz 1 Sätze 1 und 3 oder Wegstreckenentschädigung entsprechend § 5 Absatz 1 gewährt.

### § 13 Verbindung von Dienstreisen mit anderen Reisen

(1) Wird die Dienstreise mit einer privaten Reise verbunden, ist die Reisekostenvergütung so zu bemessen, als wäre nur die Dienstreise durchgeführt worden. Die Reisekostenvergütung darf die nach dem tatsächlichen Reiseverlauf entstandenen Kosten nicht übersteigen.

(2) Ist angeordnet oder genehmigt worden, eine Dienstreise an einem Urlaubsort oder einem anderen vorübergehenden Aufenthaltsort

1. anzutreten,
2. zu beenden oder
3. anzutreten und zu beenden,

tritt dieser Ort an die nach § 2 Absatz 5 maßgebliche Stelle. Absatz 1 Satz 2 ist entsprechend anzuwenden. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 1 und 2 werden auf die Reisekostenvergütung Fahrtkosten oder Wegstreckenentschädigung für die kürzeste Reisedistanz zwischen dem Urlaubsort oder dem anderen vorübergehenden Aufenthaltsort und dem Dienstort oder der Wohnung angerechnet.

(3) Wird aus dienstlichen Gründen die vorzeitige Beendigung eines Urlaubs oder die vorzeitige Abreise von einem anderen vorübergehenden Aufenthaltsort angeordnet, gilt die Rückreise unmittelbar oder über den Geschäftsort zu der nach § 2 Absatz 5 maßgeblichen Stelle als Dienstreise, für die Reisekostenvergütung gewährt wird. Kosten für die Hinreise der Dienstreisenden und der sie begleitenden Personen werden im Verhältnis des auf-

grund der vorzeitigen Beendigung nicht ausgenutzten Teils des Urlaubs oder des Aufenthalts erstattet. Dies gilt entsprechend für sonstige Aufwendungen.

### § 14 Auslandsdienstreisen

(1) Auslandsdienstreisen sind Dienstreisen zwischen Inland und Ausland sowie im Ausland.

(2) Auf Auslandsdienstreisen im Sinne von Absatz 1 findet die Auslandskostenerstattungsverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung, mit Ausnahme von §§ 7 und 8 der Verordnung. Soweit die Auslandskostenerstattungsverordnung auf das Landesreisekostengesetz Nordrhein-Westfalen (LRKG) verweist, werden die Bestimmungen des LRKG durch diese Anlage ersetzt.

### § 15 Trennungsentschädigung

(1) Mitarbeiter, die aus dienstlichen Gründen an einen Ort außerhalb des Dienst- oder Wohnortes ohne Zusage der Umzugskostenvergütung abgeordnet werden, erhalten für die ihnen dadurch entstehenden notwendigen Auslagen eine Entschädigung unter Berücksichtigung der häuslichen Ersparnis, sogenannte Trennungsentschädigung. Der Abordnung steht eine vorübergehende dienstliche Tätigkeit bei einer anderen Stelle als einer Dienststelle gleich.

(2) Auf die Trennungsentschädigung im Sinne von Absatz 1 findet die Verordnung über die Gewährung von Trennungsentschädigung des Landes Nordrhein-Westfalen (Trennungsentschädigungsverordnung - TEVO) in der jeweils gültigen Fassung entsprechende Anwendung.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Mitarbeiter, die zum Zwecke ihrer Ausbildung einer Ausbildungsstelle außerhalb des Ortes der Stammdienststelle oder des Wohnorts zugewiesen werden, sowie für Abordnungen ohne Zusage der Umzugskostenvergütung zwischen Inland und Ausland.

### § 16 Reisen aus Anlass der Einstellung, Versetzung, Abordnung oder Aufhebung der Abordnung

(1) Bei Reisen aus Anlass der Einstellung – auch vor dem Wirksamwerden der Einstellung –, Versetzung, Abordnung oder Aufhebung der Abordnung wird das Tagegeld für die Zeit bis zur Ankunft am neuen Dienstort gewährt. Das Tagegeld wird für die Zeit bis zum Ablauf des Ankunftstages gewährt, wenn vom nächsten Tage an Trennungsreise- oder Trennungstagegeld zusteht; § 7 ist anzuwenden. Bei Reisen aus Anlass der Versetzung, Abordnung oder Aufhebung der Abordnung wird das Tagegeld vom Beginn des Abfahrtstages an gewährt, wenn für den vorhergehenden Tag Trennungsreise- oder Trennungstagegeld zusteht.

(2) Bei einer Dienstreise aus Anlass der Einstellung – auch vor dem Wirksamwerden der Einstellung – wird höchstens die Reisekostenvergütung gewährt, die bei einer Dienstreise vom Wohnort zum Dienstort zustünde.

(3) Bei einer Dienstreise an den Wohnort werden für die Dauer des Aufenthalts am Wohnort keine Übernachtungskosten und für die Aufenthaltsdauer in der eigenen Wohnung keine Tagegelder gewährt.

## § 17 Inkrafttreten

Die Neufassung dieser Anlage tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Sie gilt für Dienstreisen, die nach dem 31. Dezember 2022 begonnen werden.“

II) Die Änderungen unter Ziffer I) treten am 1. Januar 2023 in Kraft.

Paderborn, 12.12.2022

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Diözesanadministrator

Gz.: 5/1318.20/3/5-2022

### Nr. 179. Änderung der Priesterbesoldungs- und -versorgungssordnung sowie diverser Anlagen

#### Artikel 1

#### Änderung der Priesterbesoldungs- und -versorgungssordnung

Die Anlage 1 zur Priesterbesoldungs- und -versorgungssordnung des Erzbistums Paderborn vom 23. Oktober 2003 (KA 2003, Nr. 233.), zuletzt geändert am 31.03.2021 (KA 2021, Stück 4, Nr. 46.) wird wie folgt geändert:

1. Abschnitt A wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe „1. April 2021“ wird durch die Angabe „1. März 2023“ ersetzt.

b) Die Besoldungstabelle wird wie folgt neu gefasst:

Dienstaltersstufe	P 1	P 2	P 3	P 4
1	–	–	–	–
2	–	–	–	–
3	3.398,00 €	3.267,00 €	3.237,00 €	3.211,00 €
4	3.631,00 €	3.489,00 €	3.435,00 €	3.380,00 €
5	3.864,00 €	3.713,00 €	3.632,00 €	3.552,00 €
6	4.101,00 €	3.935,00 €	3.830,00 €	3.727,00 €
7	4.339,00 €	4.164,00 €	4.029,00 €	3.897,00 €
8	4.500,00 €	4.312,00 €	4.166,00 €	4.014,00 €
9	4.663,00 €	4.470,00 €	4.299,00 €	4.127,00 €
10	4.829,00 €	4.627,00 €	4.438,00 €	4.249,00 €
11	4.987,00 €	4.781,00 €	4.573,00 €	4.367,00 €
12	5.149,00 €	4.935,00 €	4.709,00 €	4.484,00 €

2. In Abschnitt B wird die Angabe „1. April 2021“ durch die Angabe „1. März 2023“, die Angabe „744,00“ durch die Angabe „765,00“ und die Angabe „748,88“ durch die Angabe „770,01“ ersetzt.

#### Artikel 2 Inkrafttreten

Die Regelung des Artikels 1 tritt zum 1. März 2023 in Kraft.

Paderborn, den 20.11.2022

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Diözesanadministrator

Gz.: 5.104/1351/2/2-2022

### Nr. 180. Änderung der Ordnung über die Gestellung von Ordensmitgliedern

Die Ordnung über die Gestellung von Ordensmitgliedern vom 15.12.1995 (KA 1995, Stk. 1, Nr. 5), zuletzt geändert am 07.07.2021 (KA 2021, Stk. 8, Nr. 99), wird wie folgt geändert:

§ 4 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„Die Gestellungsgelder 2023 betragen für die

Gruppe	Jahr	Monat
I	76.320	6.360
II	63.000	5.250
III	46.200	3.850
IV	39.000	3.250“

Die vorstehenden Änderungen setze ich hiermit für das Erzbistum in Kraft.

Paderborn, 18.11.2022

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Diözesanadministrator

Gz.: 5.102/1333.90/22/2-2022

### Nr. 181. Gesetz zur Ratifizierung einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung zwischen den römisch-katholischen Erzbistümern und Bistümern in Nordrhein-Westfalen

#### § 1

Die Erzbistümer Köln und Paderborn und die Bistümer Aachen, Essen und Münster haben am 30.11.2022 die „Öffentlich-rechtliche Vereinbarung zur Regelung der Zusammenarbeit in den Bereichen Katholisches Büro, Landesweite Rundfunkmedienarbeit, Arbeitsgemeinschaft Kath. Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit, Qualitätsmanagement Bischöfliche Schulen, Personalwesenkommission, Regional-KODA NRW, Kindertageseinrichtungen, Polizeiseelsorge, Seelsorge bei den Justizvollzugsanstalten des Landes NRW, Muttersprachliche Seelsorge, Katholisches Datenschutzzentrum und Prävention gegen

Gewalt und sexualisierte Gewalt“ geschlossen. Die öffentlich-rechtliche Vereinbarung beruht für das Erzbistum Paderborn auf § 10 des Gesetzes über die Zusammenarbeit kirchlicher juristischer Personen des öffentlichen Rechts im Erzbistum Paderborn (ZusAG PB) vom 8. April 2022 (KA 2022, Nr. 57).

## § 2

Die vorstehend bezeichnete öffentlich-rechtliche Vereinbarung wird als diözesanes Gesetz in Kraft gesetzt.

Gleichzeitig wird angeordnet, dass gemäß § 9 ZusAG PB die in der öffentlich-rechtlichen Vereinbarung beschriebenen Leistungen und Aufgaben nur von der damit in der Vereinbarung betrauten kirchlichen juristischen Person des öffentlichen Rechts erbracht werden dürfen. Die Vereinbarung wird nachstehend veröffentlicht.

## § 3

Dieses Gesetz tritt mit Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt für die Erzdiözese Paderborn in Kraft.

Paderborn, den 2. Dezember 2022

Der Diözesanadministrator für das Erzbistum Paderborn

L. S. 

Diözesanadministrator

Gz.: 1.7/1523/1/6-2022

*Öffentlich-rechtliche Vereinbarung zur Regelung der Zusammenarbeit in den Bereichen Katholisches Büro, Landesweite Rundfunkmedienarbeit, Arbeitsgemeinschaft Kath. Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit, Qualitätsmanagement Bischöfliche Schulen, Personalwesenkommission, Regional-KODA NRW, Kindertageseinrichtungen, Polizeiseelsorge, Seelsorge bei den Justizvollzugsanstalten des Landes NRW, Muttersprachliche Seelsorge, Katholisches Datenschutzzentrum und Prävention gegen Gewalt und sexualisierte Gewalt*

*zwischen den Körperschaften des öffentlichen Rechts*

*dem Bistum Aachen,  
Klosterplatz 7, 52062 Aachen  
vertreten durch den Generalvikar  
- im Folgenden „Bistum Aachen“ genannt -*

*und  
dem Bistum Essen  
Zwölfling 16, 45127 Essen  
vertreten durch den Generalvikar  
- im Folgenden „Bistum Essen“ genannt -*

*und  
dem Erzbistum Köln  
Marzellenstraße 32, 50668 Köln  
vertreten durch den Generalvikar  
- im Folgenden „Erzbistum Köln“ genannt -*

*und  
dem Bistum Münster  
Domplatz 27, 48143 Münster  
vertreten durch den Generalvikar  
- im Folgenden „Bistum Münster“ genannt -*

*und  
dem Erzbistum Paderborn  
Domplatz 3, 33098 Paderborn  
vertreten durch den Ständigen Vertreter des Diözesan-  
administrators  
- im Folgenden „Erzbistum Paderborn“ genannt -*

## Präambel

Zur gemeinsamen überdiözesanen Aufgabenwahrnehmung und um diese auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen, schließen die Vertragsparteien gemäß § 10 der gleichlautenden Gesetze über die Zusammenarbeit kirchlicher juristischer Personen des öffentlichen Rechts (im Bistum Aachen vom 28.06.2022, in Kraft getreten am 01.08.2022, KAnz. 2022, S. 146; im Bistum Essen vom 10.04.2022, in Kraft getreten am 29.04.2022, KABI. 2022, S. 82; im Erzbistum Köln vom 19.04.2022, in Kraft getreten am 01.09.2022, KABI. 2022, S. 91; im Bistum Münster vom 11.04.2022, in Kraft getreten am 01.05.2022, KABI. 2022, S. 147 und im Erzbistum Paderborn vom 08.04.2022, in Kraft getreten am 01.05.2022, KABI. 2022, S. 79) folgenden Vertrag, der die Kooperationen zwischen den (Erz-)Bistümern im Einzelnen niederlegt und verbindlich regelt.

## Teil 1: Allgemeine Regelungen

### § 1 Grundsätze

Die einzelnen Vereinbarungen über die Zusammenarbeit zwischen den Vertragspartnern werden in Teil 2 dieses Vertrags aufgeführt. Jede Vereinbarung über eine Zusammenarbeit wird in einem eigenen Abschnitt behandelt. Sofern im jeweiligen Abschnitt keine besonderen Regelungen getroffen sind, gelten die Regelungen des Teil 1.

### § 2 Laufzeiten der Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit

(1) Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses bereits laufende Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit werden fortgeführt.

(2) Die Vertragsparteien können jederzeit neue Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit schließen. Diese beginnen mit der gegenseitigen Unterzeichnung eines Änderungsvertrags zu diesem Vertrag.

(3) Eine Vereinbarung über eine Zusammenarbeit wird grundsätzlich einvernehmlich zwischen den Vertragsparteien beendet. Jede Partei ist aber frei, einzelne Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit jeweils mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende durch schriftliche Erklärung gegenüber der jeweils anderen Seite zu kündigen.

### § 3 Nachlaufende Verpflichtungen

Im Falle der einseitigen Kündigung einer Vereinbarung trägt die kündigende Partei die durch die Kündigung entstehenden Kosten. Nachlaufende Kosten insbesondere der Abwicklung der gekündigten Vereinbarung tragen die Vertragsparteien je zur Hälfte, sofern sie nichts anderes vereinbaren.

## § 4

*Gegenseitiger Kostenausgleich*

(1) Sofern in Teil 2 nicht abweichend geregelt, erfolgt ein gegenseitiger Kostenausgleich nur auf Basis gesonderter kirchenrechtlicher Regelung.

(2) Beim Ausgleich gegenseitiger Kosten werden nur tatsächlich angefallene Kosten berücksichtigt.

(3) Die entstandenen Kosten, insbesondere die Sach- und Personalkosten, werden auf die beteiligten (Erz-)Bistümer verteilt. Die genaue Verteilung regelt ein jährlich zu treffender Umlagebeschluss der Generalvikare der beteiligten (Erz-)Bistümer. Die Kostenverteilung erfolgt jährlich im Rahmen der Haushaltsplanung, dem die Generalvikare der (Erz-)Bistümer zustimmen.

*Teil 2: Einzelne Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit*

## § 5

*Katholisches Büro Nordrhein-Westfalen*

(1) Die Vertretung der allgemeinpolitischen kirchlichen Interessen gegenüber staatlichen Verfassungsorganen erfolgt in Nordrhein-Westfalen durch das Katholische Büro in Düsseldorf.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

Primärer Auftrag ist es, die Interessen der fünf (Erz-)Bistümer und damit der katholischen Kirche in NRW zu vertreten (Austausch mit der Landesregierung – der Staatskanzlei und den Ministerien – sowie mit den Fraktionen und Abgeordneten im Landtag NRW). Insbesondere werden die Gesetzgebungsvorhaben auf Landesebene beobachtet. In den Politikbereichen, die für die Kirche wichtig sind, wie z. B. die Schulpolitik, begleitet das Katholische Büro die Vorbereitung von Gesetzen und politischen Entscheidungen.

(2) Das Erzbistum Köln wird beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Das Bistum Münster wird beauftragt, den Haushalt und die finanziellen Angelegenheiten zu verwalten. Des Weiteren werden durch das Bistum Münster sämtliche zentrale vorgehaltenen IT-Leistungen bereitgestellt.

Die Mitarbeitenden werden vom Erzbistum Köln angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestellung.

## § 6

*Landesweite Rundfunkmedienarbeit*

(1) Die landesweite Rundfunkmedienarbeit erfolgt in Nordrhein-Westfalen durch das Katholische Rundfunkreferat beim WDR in Köln und durch die Redaktion Katholische Kirche im Privatfunk NRW. Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher

zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

(2) Das katholische Rundfunkreferat beim WDR verantwortet die zahlreichen Verkündigungssendungen im Hörfunk und Fernsehen beim WDR im Auftrag der fünf nordrhein-westfälischen (Erz-)Bischöfe in Verbindung mit den Diözesanbeauftragten in Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn. Dieser Auftrag fußt auf der verfassungsrechtlichen Verankerung der kirchlichen Medienarbeit in Deutschland, wobei die „Drittensrechte“ aktuell in § 19 Abs. 4 LRG NRW geregelt sind.

(3) Das Erzbistum Köln wird beauftragt, die organisatorischen, räumlichen und administrativen Voraussetzungen für das katholische Rundfunkreferat beim WDR zu schaffen. Das Bistum Münster wird beauftragt, die Haushaltsmittel über den überdiözesanen Haushalt bereitzustellen und die diesbezüglichen finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Die Mitarbeitenden werden vom Erzbistum Köln angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestellung.

(4) Die Redaktion Katholische Kirche im Privatfunk NRW produziert im Auftrag der fünf (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen Sendungen und Beiträge für Radio NRW, das Mantelprogramm der 45 Lokalradios auf Basis der Drittensrechte der Kirchen, die aktuell in § 19 Abs. 4 LRG NRW geregelt sind.

(5) Das Bistum Essen wird beauftragt, die organisatorischen, räumlichen, personellen und administrativen Voraussetzungen für die Redaktion Katholische Kirche im Privatfunk NRW zu schaffen. Das Bistum Münster wird beauftragt, die Haushaltsmittel über den überdiözesanen Haushalt bereitzustellen und die diesbezüglichen finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Die Mitarbeitenden werden vom Bistum Essen angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestellung.

## § 7

*Arbeitsgemeinschaft kath. Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit*

(1) Die Arbeitsgemeinschaft koordiniert auf der Ebene des Landes NRW die jugendpolitischen Aktivitäten der katholischen Träger und dient dem Austausch und der Abstimmung in Bezug auf gemeinsame jugendpolitische und jugendpastorale Fragestellungen und Entwicklungen zwischen den (erz-)bischöflichen Fachabteilungen bzw. Fachstellen für Jugendpastoral und den in Landesarbeitsgemeinschaft organisierten Trägern im Bereich Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen aus-

schließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

Die Arbeitsgemeinschaft berät das Katholische Büro in Bezug auf die gemeinsame jugendpolitische Positionierung der katholischen Kirche als freiem Träger der Jugendhilfe im Bereich Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit.

Zu den fachlich zu koordinierenden Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft gehört die Abstimmung gemeinsamer Aktivitäten im Rahmen der Jugendpastoral der (Erz-)Bistümer. Dies bezieht sich u. a. auf überdiözesane Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, jugendpastorale (Groß-)Veranstaltungen und die Erstellung von übergreifenden Arbeitshilfen.

(2) Das Bistum Münster wird beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Das Bistum Münster wird ebenfalls beauftragt, den Haushalt zu führen und die finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Die Mitarbeitenden werden vom Bistum Münster angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestaltung.

## § 8

### *Qualitätsmanagement Bischöfliche Schulen*

(1) Die staatliche Qualitätsanalyse an den katholischen und (erz-)bischöflichen Schulen in NRW soll durch eine kirchliche Qualitätsprüfung gewährleistet werden. Die Qualitätsprüfenden arbeiten zur Durchführungen der Qualitätsanalyse mit den fünf Bezirksregierungen zusammen. Die allgemeine Fachaufsicht zur Qualitätsanalyse hat das zuständige Landesministerium.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

Hierfür werden Qualitätsprüfende und unterstützendes Personal in den Erzbistümern Köln und Paderborn und im Bistum Münster angesiedelt.

(2) Die vorgenannten Bistümer werden beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Das Bistum Münster wird ebenfalls beauftragt, den Haushalt zu führen und die finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Die Mitarbeitenden werden von den vorgenannten Bistümern, in denen sie angesiedelt sind, angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestaltung.

## § 9

### *Personalwesen-Kommission*

(1) Die Personalwesen-Kommission der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen (PWK NW) ist eine Kommission, die von den (Erz-)Bistümern in Nordrhein-Westfalen ge-

meinsam getragen wird. Sie ist im Auftrag der Konferenz der Generalvikare in Nordrhein-Westfalen tätig und für solche Angelegenheiten im Personalwesen und Arbeitsrecht auf der überdiözesanen Ebene zuständig, die nicht in die Zuständigkeit der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen fallen. Zu den Aufgaben der PWK NW gehört insbesondere die Beratung der Diözesanbischöfe bei der Schaffung und Pflege arbeitsrechtlicher Ordnungen (KODA-Ordnung, KODA-Wahlordnung, Mitarbeitervertretungsordnung, Grundordnung u. a.) sowie ein Austausch bzw. eine Abstimmung zu personalpolitischen Fragestellungen.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist, dies sind im Falle der Personalwesen-Kommission die (Erz-)Bistümer in NRW. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

(2) Das Bistum Münster wird beauftragt, eine Geschäftsstelle einzurichten und die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Das Bistum Münster wird ebenfalls beauftragt, den Haushalt zu führen und die finanziellen Angelegenheiten zu verwalten. Die Mitarbeitenden werden von einem der (Erz-)Bistümer oder von allen gemeinsam angestellt oder von einem (Erz-)Bistum für die Aufgabe gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestaltung.

(3) Zu den von den (Erz-)Bistümern zu erbringenden öffentlichen Aufgaben zählt auch die Schaffung der Voraussetzungen, die es Mitarbeitenden ermöglichen, Funktionen innerhalb der Kommission zu übernehmen.

## § 10

### *Regional-KODA NRW*

(1) Die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes für den Bereich der (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NRW) ist eine paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommission im Sinne der Grundordnung des kirchlichen Dienstes, die von den (Erz-)Bistümern in Nordrhein-Westfalen gemeinsam getragen wird. Ihre Aufgabe besteht in der Beratung und Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen (§ 3 Abs. 1 S. 1 KODA-Ordnung Nordrhein-Westfalen).

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist, dies sind im Falle der Regional-KODA NRW die (Erz-)Bistümer in NRW. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

(2) Das Bistum Münster wird beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen

Voraussetzungen für die Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Regional-KODA NRW zu schaffen.

Das Erzbistum Köln wird beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen für die Geschäftsstelle der Mitarbeiterseite der Regional-KODA NRW zu schaffen.

Das Bistum Münster wird beauftragt, den Haushalt der Regional-KODA NRW zu führen und die finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Die Mitarbeitenden werden von einem der (Erz-)Bistümer oder von allen gemeinsam angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestaltung.

(3) Zu den von den (Erz-)Bistümern zu erbringenden öffentlichen Aufgaben zählt auch die Schaffung der Voraussetzungen, die es Mitarbeitenden ermöglichen, Funktionen innerhalb der Kommission zu übernehmen.

### § 11

#### *Kindertageseinrichtungen*

(1) Im Rahmen der katholischen Kindertageseinrichtungen findet eine gemeinsame Zusammenarbeit der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen statt, z. B. hinsichtlich kinderpastoraler Arbeit. Dies beinhaltet auch gemeinsame landesweite Fortbildungen und Schulungen. Die Kooperation wird teilweise organisatorisch und technisch über Koordinierungsstellen unterstützt.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

(2) Das Erzbistum Paderborn wird beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen (Koordinierungsstelle) zu schaffen. Das Erzbistum Paderborn wird ebenfalls beauftragt, den Haushalt zu führen und die finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Die Mitarbeitenden werden vom Erzbistum Paderborn angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestaltung.

### § 12

#### *Polizeiseelsorge*

(1) Im Rahmen der seelsorglichen und ethischen Begleitung der Polizei sowie bei der allgemeinen Organisation findet eine gemeinsame Zusammenarbeit der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen statt. Die Zusammenarbeit ist ein kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Polizei und ausgerichtet auf die besonderen Belastungen und ethischen Anforderungen des Polizeiberufs.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öf-

fentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

Die Schwerpunkte der Katholischen Polizeiseelsorge sind insbesondere die seelsorgerliche Begleitung von Einsätzen der Bereitschaftspolizeihundertschaften, Ethik in der Weiterbildung der Einsatzkräfte, Kooperation mit evangelischer Polizeiseelsorge, Kooperation mit PSU Team der Polizei, Einzelbetreuung von Einsatzkräften, Fortbildungen und Liturgische Angebote. Dies beinhaltet auch gemeinsame landesweite Konferenzen, Fortbildungen und Schulungen.

(2) Das Erzbistum Köln wird beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Das Bistum Münster wird beauftragt, die Haushaltsmittel über den überdiözesanen Haushalt bereitzustellen und die diesbezüglichen finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Die Mitarbeitenden werden von einem der beteiligten (Erz-)Bistümer angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestaltung.

### § 13

#### *Seelsorge bei den Justizvollzugsanstalten des Landes NRW*

(1) Im Rahmen der seelsorglichen und ethischen Begleitung der Gefängnisseelsorge findet eine gemeinsame Zusammenarbeit der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen statt.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

Dies beinhaltet gemeinsame landesweite Konferenzen, Fortbildungen und Schulungen, Interessenvertretung gegenüber staatlichen Körperschaften und kirchlichen Stellen sowie die kollegiale Beratung. Der Informationsfluss zwischen den Diözesen des Landes Nordrhein-Westfalen, dem Katholischen Büro und dem Justizministerium bezüglich aktueller Entwicklungen und Probleme im Justizvollzug und der Gefängnisseelsorge wird durch regelmäßige Treffen der Diözesanbeauftragten gewährleistet. Hinzu kommen gemeinsame Stellungnahmen mit dem Katholischen Büro bei entsprechenden geplanten Gesetzesänderungen, die Beteiligung an Ökumenischen Fachtagungen und die Mitarbeit in der Bundeskonferenz.

(2) Das Bistum Essen wird beauftragt, die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Das Bistum Münster wird beauftragt, den Haushalt zu führen und die finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

Die Mitarbeitenden werden von einem der beteiligten (Erz-)Bistümer angestellt oder von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestaltung.

## § 14

*Muttersprachliche Seelsorge*

(1) Im Rahmen der pastoralen und seelsorgerischen Betreuung der verschiedenen muttersprachlichen Gemeinden der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen findet durch Seelsorgende eine gemeinsame Zusammenarbeit der (Erz-)Bistümer in NRW sowohl in pastoraler, seelsorgerischer und organisatorischer Sicht statt.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe ist und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen ist. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

(2) Die Betreuung der verschiedenen Gemeinden erfolgt über die Bistumsgrenzen hinaus. In einem (Erz-)Bistum beauftragte und angestellte Seelsorgende sind teilweise auch für Gemeinden in anderen Bistümern zuständig.

(3) Die erforderlichen Sach- und Personalkosten werden entsprechend des getätigten Aufwandes kostendeckend auf die jeweils partizipierenden (Erz-)Bistümer umgelegt.

## § 15

*Katholisches Datenschutzzentrum in Dortmund*

(1) Das Katholische Datenschutzzentrum nimmt als von den (Erz-)Bistümern Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn errichtete Körperschaft des öffentlichen Rechts die gesetzlichen Aufgaben der unabhängigen kirchlichen Datenschutzaufsicht wahr (vgl. Errichtungsdekret und Satzung, MBI. NRW 2015, S. 821).

Gemäß Art. 91 Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 i.V.m. §§ 42 ff. der jeweiligen bischöflichen Gesetze über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) ist diese Tätigkeit eine öffentliche Aufgabe und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

(2) Das Erzbistum Paderborn wird beauftragt, unter Wahrung der gesetzlich verankerten Unabhängigkeit der Datenschutzaufsicht die organisatorischen, administrativen, personellen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. Das Bistum Münster wird beauftragt, die Haushaltsmittel über den überdiözesanen Haushalt bereitzustellen und die diesbezüglichen finanziellen Angelegenheiten zu verwalten. Die Mitarbeiter werden vom Katholischen Datenschutzzentrum angestellt oder im Einzelfall von den anderen (Erz-)Bistümern gestellt. Zu den öffentlichen Aufgaben zählt auch diese Personalgestellung.

## § 16

*Prävention gegen Gewalt und sexualisierte Gewalt*

(1) Prävention hat das Ziel, Risiko- bzw. Belastungsfaktoren zu minimieren, die ein zuvor als schützenswert

definiertes Gut gefährden könnten, und Schutzfaktoren zu stärken, sodass die Wahrscheinlichkeit steigt, dass in Zukunft z. B. durch die Prävention von sexualisierter Gewalt möglichst keine Übergriffe mehr passieren können und Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene ausreichend geschützt werden. Es geht ferner darum, im Falle einer Grenzverletzung bzw. eines Übergriffs den Schutz des/der Betroffenen und aller anderen Personen wieder sicherzustellen. Im Rahmen der Prävention finden auf überdiözesaner Ebene eine Vernetzung der Präventionsbeauftragten, z. B. in Form eines gegenseitigen Erfahrungs- und Ideenaustausches, sowie gemeinsame Fortbildungen und Projektarbeiten statt. Es werden z. B. gemeinsame Materialien zusammen entwickelt und gestaltet.

Es wird vereinbart, dass diese Tätigkeiten öffentliche Aufgaben und daher zwingend von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts zu erbringen sind. Die Leistungen zur Erfüllung von in diesem Zusammenhang stehenden Aufgaben und Dienstleistungen dürfen ausschließlich zwischen den juristischen Personen des öffentlichen Rechts angeboten und erbracht werden, sofern diese nicht von der juristischen Person des öffentlichen Rechts selber erbracht werden.

(2) Das Bistum Münster wird beauftragt, die Haushaltsmittel über den überdiözesanen Haushalt bereitzustellen und die diesbezüglichen finanziellen Angelegenheiten zu verwalten.

*Teil 3: Schlussbestimmungen*

## § 17

*Datenschutz*

Werden im Rahmen der einzelnen Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit nach Teil 2 personenbezogene Daten als gemeinsam Verantwortliche nach § 28 KDG oder im Auftrag nach § 29 KDG verarbeitet, verpflichten sich die Parteien, die entsprechenden Vereinbarungen nach dem KDG abzuschließen.

## § 18

*Salvatorische Klausel*

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der wirtschaftlichen Zielsetzung am nächsten kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich der Vertrag als lückenhaft erweist.

## § 19

*Vertragsänderungen*

(1) Jedwede neue Vereinbarung über eine Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Aufnahme in das vorliegende Vertragswerk durch entsprechende Einfügung eines Abschnitts in Teil 2 im Wege eines Nachtragsvertrags. In diesem Fall wird die Vertragsurkunde neu ausgefertigt und im jeweili-

gen amtlichen Verlautbarungsorgan aller Vertragsparteien veröffentlicht.

(2) Bei Beendigung einer Vereinbarung über eine Zusammenarbeit gelten die Regelungen des Abs. 1 entsprechend.

### § 20

#### *Ratifizierung und Veröffentlichung*

Die Vertragsparteien verpflichten sich, diese Vereinbarung durch Ratifizierung mittels eines Transformationsgesetzes in das eigene Bistumsrecht umzusetzen und dies im jeweiligen amtlichen Verlautbarungsorgan zu veröffentlichen.

### § 21

#### *Inkrafttreten*

Dieser Vertrag tritt zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Düsseldorf, 30. November 2022

gez. Dr. Andreas Frick L. S.  
Bistum Aachen

gez. Klaus Pfeffer L. S.  
Bistum Essen

gez. Guido Assmann L. S.  
Erzbistum Köln

gez. Dr. Klaus Winterkamp L. S.  
Bistum Münster

gez. Thomas Dornseifer L. S.  
Erzbistum Paderborn

## Personalnachrichten

### Nr. 182. Heilige Weihen

Am 19. November wurden durch Weihbischof em. Hubert Berenbrinker im Hohen Dom zu Paderborn folgende Kandidaten zu Diakonen für den Ständigen Diakonat geweiht:

1. *Henkenherm*, Klaus St. Margareta Neuenkirchen
2. *Liening*, Dr. Clemens St. Katharina Unna
3. *Lübeck*, Heribert St. Johannes Baptist Rietberg
4. *Schmitz*, Rüdiger Corpus Christi Castrop-Rauxel
5. *Wiedenbeck*, Michael  
St. Johannes Evangelist Siedlinghausen

### Nr. 183. Personalchronik

#### *Verfügungen des Erzbischofs*

##### *Ernennungen*

*Bartels*, Guido, Pastor, Seelsorger im Pastoralen Raum Dortmund, St. Ewaldi, zum Pfarrer im Pastoralen Raum Schwerte: 7.4./1.9.2022

*Dirksmeier*, Tobias, Pastor im Pastoralen Raum Schloß Neuhaus, zum Pfarrer daselbst: 1.9.2022

*Dr. Neumann*, Burkhard, Direktor, unter Beibehaltung der bisherigen Aufgaben zum Ordinariatsrat mit der Leitung des Fachreferates Ökumene im Erzbischöflichen Generalvikariat: 7.4./1.8.2022

*Severin*, Christoph, Pastor, Seelsorger in Werl, zum Pfarrer in Büren: 7.4./1.9.2022

##### *Entpflichtungen*

*Langewellpoth*, Klaus, aus dem aktiven Dienst als Ständiger Diakon im Pastoralen Raum Herne: 31.5./1.9.2022

*Nach Verzicht auf die jeweilige Pfarrstelle wurden in den endgültigen Ruhestand versetzt:*

*Gede*, Peter, als Pfarrer in Büren, als Pfarrverwalter in Harth, Weiberg, Hegensdorf, Siddinghausen, Wewelsburg, Steinhausen, Brenken und Ahden, als Leiter des Pastoralen Raumes Pastoralverbund Büren sowie als erster stellvertretender Dechant des Dekanates Büren-Delbrück: 31.3.2021/1.9.2022

*Iwan*, Hans-Peter, als Pfarrer im Pastoralen Raum Schwerte sowie als erster stellvertretender Dechant des Dekanates Unna: 9.9.2021/1.9.2022

#### *Verfügungen des Diözesanadministrators*

##### *Exkardination*

*P. Stoffers*, Johannes, wurde aus der Erzdiözese Paderborn exkardiniert und der Gesellschaft Jesu inkardiniert: 24.10./13.11.2022

##### *Entpflichtungen*

*Boeselager*, Michael Freiherr von, als Ständiger Diakon im Pastoralen Raum Pastoralverbund Steinheim-Mariemünster-Nieheim: 24.10./1.11.2022

*Hardt*, Alfons, Apostolischer Protonotar, Domdechant, als Moderator der Kurie sowie als Rector Ecclesiae der Hauskapelle des Erzbischöflichen Generalvikariates im Konrad-Martin-Haus: 6.10.2022

##### *Beurlaubung/Freistellung*

*Riedl*, Dominik, Neupriester, Vikar, zum Studium: 1.10.2022

#### *Verfügungen des Generalvikars*

##### *Ernennungen/Beauftragungen*

*Abram*, Tomasz (Tarnow/Polen), Vikar, zum Vikar in der Polnischen Katholischen Mission im Bezirk Dortmund: 16.8./1.9.2022

*P. Arackal Varkey*, Binish MST, zur seelsorglichen Mitarbeit in Hemer sowie im Pastoralverbund Balve-Hönnetal: 22.9./1.11.2022

*Bui-Trong*, Bien (Fulda), Vikar, zur seelsorglichen Betreuung der vietnamesischsprachigen Gläubigen im Bereich des Erzbistums Paderborn und zur seelsorglichen Mitarbeit im Pastoralen Raum Herne: 29.9./1.11.2022

*P. Dasan*, George OCD, befristet bis zum 30. Juni 2026 zur seelsorglichen Mitarbeit in Werl sowie Welver: 13.7./16.7.2022

*Dr. Ejeh*, Theophilus (Idah/Nigeria), Vikar, befristet bis zum 31. August 2024 zur seelsorglichen Mitarbeit im Pastoralverbund Paderborn Mitte-Süd: 16.8./1.9.2022

*Epkenhans*, Johannes, Pfarrer, Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Am Ölbach (Verl/Schloß Holte-Stukenbrock), zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Meschede-Bestwig: 23.8./12.10.2022

*Gede*, Peter, Pfarrer i. R., zum Subsidiar im Pastoralen Raum Pastoralverbund Delbrück-Hövelhof: 8.9./1.10.2022

*Hellekes*, Lukas, Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Delbrück-Hövelhof, zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Nördliches Siegerland: 19.5./1.8.2022

*Hottmann*, Mike, Neupriester, zum Vikar in Hagen, St. Marien und zusätzlich zur seelsorglichen Mitarbeit im Pastoralen Raum Pastoralverbund Hagen-Mitte-West: 4.6./1.7.2022

*Hufelschulte*, Martin, Pastor im Pastoralverbund Hamm-Mitte-Westen, zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund An Egge und Lippe und zusätzlich zum Glockensachverständigen im Erzbistum Paderborn: 19.5. u. 4.7./1.8.2022

*Küchler*, Jakob Jan, Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Meschede Bestwig, zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Mindener Land und zusätzlich zum Vikar in Minden, St. Gorgonius und Petrus Ap.: 19.5./1.9. u. 20.9./1.10.2022

*Melcher*, Michael, Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Büren, zum Pastor im Pastoralen Raum Hüsten: 19.5./9.8.2022

*Molitor*, Dominic, Vikar in Huckarde, St. Urbanus, zum II. Vikar in Wünnenberg und zusätzlich zur seelsorglichen Mitarbeit im Pastoralen Raum Pastoralverbund Wünnenberg-Lichtenau: 23.5./1.8.2022

*Neuhaus*, Martin, Pastor, Seelsorger im Mutterhaus der Franziskanerinnen von der ewigen Anbetung in Olpe, zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Wendener Land: 24.5./1.7.2022

*Nguyen*, Duc Thien, Vikar in Kirchhudem, zum Vikar in Büren und zusätzlich zur seelsorglichen Mitarbeit im Pastoralen Raum Pastoralverbund Büren: 19.5./1.9.2022

*P. Oppenmakal*, Joseph MST, befristet bis zum 31. Juli 2023 zur seelsorglichen Mitarbeit in den Pastoralen Räumen Pastoralverbund Paderborn Mitte-Süd und Pastoralverbund Elsen-Wewer-Borchen: 1.7.2022

*P. Preker*, Ralf OFM, zur seelsorglichen Mitarbeit im Wallfahrtsteam der Werler Marienwallfahrt: 15.9./1.11.2022

*Samuel*, Pawel (Wroclaw/Polen), Vikar, zum Vikar in der Polnischen Katholischen Mission im Bezirk Dortmund: 16.8./1.9.2022

*Scheiwe*, Peter, Pfarrer, Pfarrverwalter im Pastoralen Raum Schloß Neuhaus, zum Pastor im Pastoralverbund Paderborn Mitte-Süd: 20.1./1.9.2022

*Schröder*, Lukas, Pastor, zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Warstein: 13.12.2021/1.9.2022

*Severin*, Christoph, Pfarrer in Büren, zusätzlich zum Pfarrverwalter in Ahden, Brenken, Harth, Hegensdorf, Siddinghausen mit der Filialgemeinde Weine, Steinhäusen, Weiberg und Wewelsburg sowie zum Leiter des Pastoralen Raumes Pastoralverbund Büren: 7.4./1.9.2022

*Todt*, Andreas, Neupriester, zum II. Vikar in Olpe, St. Martinus und zusätzlich zur seelsorglichen Mitarbeit im Pastoralen Raum Pastoralverbund Olpe – Kirchspiel Drolshagen: 4.6./1.7.2022

#### *Entpflichtungen*

*Gwizdz*, Pitro (Tarnow/Polen), als Vikar in der Katholischen Polnischen Mission im Bezirk Dortmund: 12.7./1.9.2022

*Haase*, Bernd, Dechant, Pfarrer in Delbrück, als Pfarrverwalter in Büren, Ahden, Brenken, Harth, Hegensdorf, Siddinghausen mit der Filialgemeinde Weine, Steinhäusen, Weiberg und Wewelsburg sowie als Leiter des Pastoralen Raumes Pastoralverbund Büren: 29.8./1.9.2022

*Kaszowski*, Jakub (Przemysl/Polen), als Vikar in der Katholischen Polnischen Mission im Bezirk Dortmund: 12.7./1.9.2022

#### *Beurlaubungen/Freistellungen*

*Klur*, Jonas, unter Aufrechterhaltung der Ernennung zum Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Südliches Siegerland freigestellt im Umfang einer halben Stelle zum Studium: 24.5./1.10.2022

*Zabel*, Thomas, als Ständiger Diakon im Pastoralen Raum Pastoralverbund Büren: 1.9.2022

#### *Verfügungen des Ständigen Vertreters des Diözesanadministrators*

#### *Ernennung/Beauftragung*

*Neuhaus*, Martin, Pastor im Pastoralen Raum Pastoralverbund Wendener Land, zum Pfarrverwalter in Wenden, Gerlingen, Hünsborn und Römershagen, zum Verwalter in Hillmicke und Ottfingen sowie zum Leiter des Pastoralen Raumes Pastoralverbund Wendener Land: 27.10./1.11.2022

#### *Beurlaubung/Freistellung*

*Vieler*, Wolfgang, als Ständiger Diakon im Pastoralverbund Iserlohn: 21.10./1.11.2022

#### *Todesfälle*

*Dr. Veelken*, Ludger (Münster), Professor em., früher Professor für Soziale Gerontologie und Geragogik an der Universität Dortmund, geboren 3. September 1938 in Bocholt, geweiht 29. Juni 1964 in Münster, gestorben 29. März 2022, Grab in Heiden

*Hirsch*, Theodor, Geistlicher Rat Pfarrer i. R., früher Pfarrer in Meggen und Pfarrverwalter in Maumke, geboren 1. Januar 1933 in Bielefeld, geweiht 22. Juli 1960 in

Paderborn, gestorben 21. September 2022 in Lennestadt-Saalhausen, Grab in Lennestadt-Meggen (Priestergruft)

*Kröger, Josef*, Studiendirektor a. D., früher Studiendirektor am Reismann-Gymnasium Paderborn, geboren 15. Juni 1936 in Werl, geweiht 26. Juli 1962 in Paderborn, gestorben 23. September 2022 in Starnberg, Grab in Borchon-Nonnenbusch (Friedwald)

*Thätner, Raimund*, Ständiger Diakon, zuletzt Diakon in Bönen und Heeren, geboren 13. August 1957 in Werl, geweiht 22. September 2001 in Paderborn, gestorben 23. September 2022, Grab in Altenbögge

*Nöring, Leo* (Magdeburg, fr. Paderborn), früher Pfarrer in Görzig, geboren 4. Januar 1941 in Staßfurt, geweiht 1. Juli 1969 in Magdeburg, gestorben 24. September 2022 in Bad Kösen, Grab in Weißenfels

*Kleineidam, Michael*, früher Pfarrer in Thülen und Leiter des Pastoralverbundes Thülen sowie Dechant des Dekanates Hochsauerland-Ost, zuletzt Pfarrer in Wenden und Leiter des Pastoralen Raumes Pastoralverbund Wendener Land, geboren 26. August 1958 in Schötmar, geweiht 9. Juni 1984 in Paderborn, gestorben 30. September 2022 in Werl, Grab in Wenden (Priestergruft)

*Westermann, Hans-Gerd*, Geistlicher Rat Pfarrer i. R., früher Pfarrer in Erwitte und Leiter des Pastoralverbundes Erwitte, geboren 8. Juli 1951 in Dortmund, geweiht 21. Mai 1983 in Paderborn, gestorben 2. Oktober 2022 in Erwitte, Grab in Erwitte (Städtischer Friedhof, Priestergruft)

*Heiduschka, Georg*, Pastor i. R., früher Vikar in Ottbergen und Seelsorger in Bruchhausen, St. Marien, geboren 20. Juli 1944 in Hohenelbe, geweiht 18. März 1972 in Paderborn, gestorben 7. Oktober 2022 in Paderborn, Grab in Paderborn (Ostfriedhof)

*Schreiber, Winfried* (Magdeburg, fr. Paderborn), Pfarrer i. R., früher Pfarrer in Falkenberg, geboren 1. Juni 1937 in Bad Warmburg, Kreis Hirschberg/Schlesien, geweiht 29. Juni 1961 in Magdeburg, gestorben 7. Oktober 2022, Grab in Struppen

*Hochstein, Franz*, Päpstlicher Ehrenprälat, früher Leiter des Referates Exerzitien und Spiritualität sowie der Pilgerstelle in der Hauptabteilung Pastorale Dienste, geboren 19. Oktober 2022 in Lütringhausen bei Olpe, geweiht 11. März 1967 in Paderborn, gestorben 10. Oktober 2022 in Paderborn, Grab in Paderborn (Kapitelsfriedhof)

*Tilke, Karl-Josef*, Päpstlicher Ehrenkaplan Präses i. R., früher Präses des Collegium Aloysianum in Werl und später Hausgeistlicher des St. Vincenz-Schwesterhauses in Kirchborchen, geboren 17. Februar 1929 in Gelsenkirchen, geweiht 3. April 1954 in Paderborn, gestorben 14. Oktober 2022 in Paderborn, Grab in Gelsenkirchen (Kath. Altstadtfriedhof)

*Schneider, Gerhard*, früher Pfarrer in Irmgarteichen und Leiter des Pastoralverbundes Johannland-Siegtal, geboren 8. Februar 1957 in Olpe, geweiht 13. Mai 1989 in Paderborn, gestorben 20. Oktober 2022 in Arnsberg, Grab in Arnsberg (Friedhof Heilig Kreuz)

*Petri, Heinrich*, früher Sektionsleiter am Johann-Adam-Möhler-Institut für Ökumenik Paderborn sowie o. ö. Professor für Fundamentaltheologie an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Passau, an der Theologischen Fakultät Paderborn und danach an der Fakultät für Katholische Theologie der Universität Regensburg, geboren 22. Dezember 1934 in Lünen, geweiht 10. Oktober 1961 in Rom, gestorben 24. Oktober 2022 in Coesfeld, Grab in Coesfeld (Friedhof St. Lamberti)

*Adamiak, Franz-Josef*, Geistlicher Rat Pfarrer i. R., früher Pfarrer in Wanne-Süd, St. Joseph, geboren 9. September 1934 in Castrop-Rauxel, geweiht 23. Juli 1959 in Paderborn, gestorben 31. Oktober 2022 in Herne, Grab in Eickel (Kath. Friedhof, Priestergruft)

*Kraft, Heinrich*, Pfarrer i. R., früher Pfarrer in Wetter, geboren 8. Januar 1953 in Loben/Lubliniec/Oberschlesien, geweiht 2. Juni 1979 in Paderborn, gestorben 13. November 2022 in Köln-Hohenlind, Grab in Köln-Lindenthal (Friedhof Müngersdorf)

*Heldt, Reinhard*, Päpstlicher Ehrenkaplan, Pastor i. R., früher Religionslehrer am Städtischen Neusprachlichen Gymnasium in Neheim-Hüsten, geboren 13. März 1942 in Colmar, geweiht 11. März 1967 in Paderborn, gestorben 14. November 2022 in Hüsten, Grab in Hüsten (Kath. Friedhof)

*Faber, Matthias*, Pfarrer i. R., früher Pfarrer in Köthen, St. Anna und dann Pfarrer in Meyendorf, jetzt Bistum Magdeburg, geboren 19. Juni 1925 in Hertigswalde, geweiht 9. Juni 1962 in Berlin-Pankow, gestorben 16. November 2022 in Münster, Grab in Münster (Zentralfriedhof)

## Bekanntmachungen des Erzbischöflichen Generalvikariates

### **Nr. 184. Verwaltungsverordnung über die Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung beim Abschluss von Dienst- und Werkverträgen über Architekten- und Ingenieurleistungen sowie Werkverträgen im Bereich der Kirchengemeinden und Gemeindeverbände im nordrhein-westfälischen und hessischen Anteil des Erzbistums Paderborn**

Gem. § 21 Abs. 2 des Gesetzes über die Verwaltung des katholischen Kirchenvermögens vom 24.07.1924 (GS

S. 585) in Verbindung mit Art. 7 Ziffer 1 lit. k) und Art. 7 Ziffer 2 lit. e) der Geschäftsweisung für die Verwaltung des Vermögens in den Kirchengemeinden und Gemeindeverbänden im nordrhein-westfälischen und hessischen Anteil der Erzdiözese Paderborn vom 19.05.1995 – Geschäftsweisung – in der Fassung vom 29.07.2009 (KA 2009, Nr. 106), zuletzt geändert durch Verwaltungsverordnung vom 15.04.2020 (KA 2020, Nr. 56), bedürfen Beschlüsse der Kirchenvorstände und der Vertretungen der Gemeindeverbände betreffend den Abschluss von Dienst- und Werkverträgen über Architekten- und Ingeni-

leistungen ohne Rücksicht auf ihren Gegenstandswert zu ihrer Rechtswirksamkeit der schriftlichen Genehmigung durch das Erzbischöfliche Generalvikariat; Beschlüsse über sonstige Werkverträge bedürfen gemäß Art. 7 Ziff. 2 lit. e) der Geschäftsanweisung ab einem Gegenstandswert von 15.000,00 EUR der Genehmigung.

Hierzu wird die nachfolgende Regelung getroffen:

### § 1 Vorausgenehmigung

Für Dienst- und Werkverträge über Architekten- und Ingenieurleistungen im Sinne des Art. 7 Ziffer 1 lit. k) sowie für Werkverträge im Sinne des Art. 7 Ziffer 2 lit. e) der Geschäftsanweisung wird gem. Art. 8a der Geschäftsanweisung hiermit unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen die kirchenaufsichtliche Genehmigung erteilt (Vorausgenehmigung):

a) Grundlage der vertraglichen Vereinbarungen (einschließlich der Vergütung) sind die vom Erzbischöflichen Generalvikariat freigegebenen Vertragsmuster in ihren jeweils aktuellen Fassungen;

b) die dem jeweiligen Vertrag zugrunde liegende Maßnahme hat einen Gegenstandswert von insgesamt nicht mehr als 30.000,00 EUR und betrifft keinen der nachfolgend genannten Bereiche:

- Chorraum und sakrale Ausstattung von Kirchengebäuden (einschl. liturgisches Gerät);
- Orgeln, Kirchenglocken und Läuteanlagen (ausgenommen Wartungsarbeiten);
- Werke der bildenden Kunst (z. B. Kirchenfenster);
- denkmalgeschützte Gebäudeteile, soweit für die jeweilige Maßnahme die Zustimmung der staatlichen Denkmalbehörden gesetzlich vorgesehen ist;
- funktionale Änderungen an Gebäudebeständen (z. B. Umbauten, Nutzungsänderungen),
- Kirchen und Kapellen, die nicht als Gottesdienststationen anerkannt sind;
- Gebäude, für die eine Baulastverpflichtung Dritter besteht;
- frei angemietete Dienstwohnungen hauptamtlicher Geistlicher im Pastoralverbund (Schönheitsreparaturen);
- Maßnahmen im Bereich nicht versicherter Risiken (z. B. Leitungswasserschäden, Sturmschäden, Glasbruchschäden, Einbruchdiebstahlschäden);
- Ausweitung der Bausubstanz (z. B. Errichtung von Garagen oder Abstellräumen);
- Abbruch von Gebäuden.

### § 2 Bestätigung des Vorliegens der Genehmigungsvoraussetzungen

Das Vorliegen der Genehmigungsvoraussetzungen gemäß § 1 wird durch den zuständigen Gemeindeverband Katholischer Kirchengemeinden durch folgenden Vermerk, der auf sämtlichen Vertragsausfertigungen anzubringen ist, bestätigt:

„Kirchenaufsichtlich genehmigt durch das Erzbischöfliche Generalvikariat gemäß § 1 der Verwaltungsverordnung über die Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung beim Abschluss von Dienst- und Werkverträgen über Architekten- und Ingenieurleistungen sowie Werkverträgen im Bereich der Kirchengemeinden und Ge-

meindeverbände im nordrhein-westfälischen und hessischen Anteil des Erzbistums Paderborn vom 30.09.2022 (KA 2022, Nr.184).

Für die Richtigkeit .....  
Ort ....., den .....  
Geschäftszeichen .....  
Gemeindeverband Katholischer Kirchengemeinden  
i. A. .... Geschäftsführer“

### § 3 Fakultative Prüfung durch das Erzbischöfliche Generalvikariat

1. Das in dieser Verordnung geregelte Genehmigungsverfahren entbindet die Kirchengemeinden und Gemeindeverbände nicht von der Verpflichtung, bei Bedenken, insbesondere rechtlicher oder baufachlicher Art, das Erzbischöfliche Generalvikariat zu informieren.

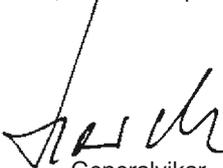
2. Dem Erzbischöflichen Generalvikariat bleibt es vorbehalten, die dieser Regelung unterfallenden Sachverhalte insbesondere im Hinblick auf das Vorliegen der Genehmigungsvoraussetzungen im Einzelfall zu überprüfen.

### § 4 Inkrafttreten

Diese Verwaltungsverordnung tritt zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Paderborn, den 30. September 2022

L. S.



Generalvikar

Gz.: 1.7/1523/1/3-2022

### Nr. 185. Verwaltungsverordnung zur pauschalieren Förderung von Baumaßnahmen der Kath. Kirchengemeinden im Erzbistum Paderborn

#### Vorbemerkung

Die pauschalierte Förderung kleinerer Baumaßnahmen ohne besondere inhaltliche und aufsichtsrechtliche Anforderungen mittels jährlich bereitgestellter Baupauschalen hat sich bewährt. Vielfach wurde die administrative Abwicklung dieser Baumaßnahmen in den Kirchengemeinden beschleunigt. Die Stellung und Verantwortung der Kirchenvorstände wurde gestärkt und hervorgehoben. Durch die Neufassung der Bauförderung für Kirchengemeinden ab dem 1.7.2022 (KA 2022, Nr. 77) wurde eine Neufassung der Regelungen erforderlich. Die Baupauschalen werden durch eine pauschalierte Bauzuweisung abgelöst, die unabhängig von der Anzahl der förderberechtigten Gebäude berechnet wird. Diese Mittel sind für kirchengemeindliche Baumaßnahmen (Bauunterhaltung, Instandsetzung, Modernisierung, Investition) zweckgebunden und können auch als Eigenanteil bei bezuschussten Baumaßnahmen eingesetzt werden.

### *Höhe und Bemessungsgrundlagen pauschaler Baufördermittel*

Auch künftig werden den Kirchengemeinden jährlich pauschale Baufördermittel zum Zweck der baulichen Unterhaltung von betriebsnotwendigen Gebäuden bereitgestellt. Ab dem Jahr 2023 werden sie als pauschalierte Bauzuweisung ausgezahlt. Zu diesem Zweck stellt das Erzbischöfliche Generalvikariat zusätzlich zur Schlüsselzuweisung den Kirchengemeinden jährlich einen pauschalen Förderbetrag zur Verfügung. Im Jahr 2023 entsprechen der Förderbetrag und der förderberechtigte Gebäudebestand der im Jahr 2022 gewährten pauschalierten Bauförderung.

Es wird weiterhin zusätzlich zur pauschalierten Bauzuweisung eine Technikpauschale für öffentliche Dienstgebäude (Kirchen, Kapellen, Pfarr- und Jugendheime) zur Verfügung gestellt. Die Summe der für 2022 einer Kirchengemeinde gewährten Technikpauschale bildet den Basiswert für die ab 2023 zu gewährenden Technikpauschale. Die Technikpauschale wird für Dienstgebäude, die sich am 1. Juli des Jahres der Zuweisung in Förderstufe 1 befunden haben, nur zu 50 % des jeweiligen Basiswertes gewährt.

Die pauschalierte Bauzuweisung und der Basiswert der Technikpauschale können durch Beschluss des Diözesan-Kirchensteuerrates für künftige Jahre in abweichender Höhe festgesetzt werden.

Nachträgliche Veränderungen des Gebäudebestandes, z. B. durch Verkauf oder Abbruch, wirken sich nicht auf den Anspruch auf die pauschalierten Bauzuweisungen und Technikpauschalen in den Folgeperioden aus. Bei Aufhebung oder Zusammenschluss von Kirchengemeinden geht der Anspruch wie der aus den Vorjahren vorhandene Bestand unverändert auf die rechtsnachfolgende Kirchengemeinde über.

### *Verwendungsmöglichkeiten*

Bei der Finanzierung von Baumaßnahmen der Kirchengemeinden an betriebsnotwendigen Gebäuden und Gebäudeteilen steht diese pauschalierte Bauzuweisung als Eigenmittel zur Verfügung. Sie kann übergreifend für diese Gebäude eingesetzt werden. Sofern sich aus der Verwaltungsverordnung für die Vorbereitung, Planung und Durchführung von Baumaßnahmen (KA 2018, Stück 12, Nr. 158) und der dazu erlassenen Verwaltungsverordnung zur Bezuschussung von Baumaßnahmen (KA 2022, Stück 6, Nr. 77) i. V. m. den Durchführungsbestimmungen (KA 2022, Nr. 108) in der jeweils geltenden Fassung ein Anspruch auf zweckgebundene Zuschüsse aus Kirchensteuermitteln ergibt, besteht dieser zusätzlich zur pauschalierten Bauzuweisung. Der Einsatz von pauschalen Bauzuweisungen begründet keinen Anspruch auf weitergehende Förderung aus Kirchensteuermitteln.

Eine Verwendung für nicht betriebsnotwendige Gebäude bzw. Gebäudeteile ist weiterhin ausgeschlossen

Baupauschalenmittel aus Vorperioden, die in den Kirchengemeinden vorhanden sind, dürfen ebenfalls wie eine pauschalierte Bauzuweisung eingesetzt werden.

Die Mittel der Technikpauschale dürfen für die Ausstattung der Dienstgebäude mit Kommunikations-, Licht- und Veranstaltungstechnik verwendet werden.

### *Baumaßnahmen bis 15.000 €*

Baumaßnahmen bis zu einem gesamten Umfang von 15.000 € können grundsätzlich durch die Kirchengemeinde ohne gesonderte kirchenaufsichtliche Genehmigung eigenständig durchgeführt werden. Grundlage ist weiterhin ein Beschluss des Kirchenvorstandes zur Planung, Durchführung und Finanzierung einer Baumaßnahme.

Diese Maßnahmen werden nicht durch gesonderte zweckgebundene Zuschüsse gefördert. Hierfür dürfen die pauschalierten Bauzuweisungen ohne Einbringung zusätzlicher Eigenmittel verwendet werden. Auch für diese Maßnahmen gelten die sachlichen Förderbedingungen der Verwaltungsverordnung und der Durchführungsbestimmungen. Die Verwendung der pauschalierten Bauzuschüsse als Eigenmittel der Kirchengemeinde ist somit möglich, soweit es sich nach diesen Regelungen um förderfähige Ausgaben handelt. Der Einsatz ist zulässig für Gebäude in allen Förderstufen (1, 2a, 2b, 3a, 3b), jedoch nicht für Gebäude, die gemäß einer in Kraft gesetzten Immobilienvereinbarung dauerhaft nicht mehr gefördert werden, und Gebäude, die in der Vergangenheit nicht gefördert worden sind.

Die aus den pauschalierten Bauzuweisungen geförderten Baumaßnahmen sind sorgfältig und umfassend zu planen und vorzubereiten, damit zusätzliche Kosten im Bauverlauf vor Baubeginn so weit wie möglich ausgeschlossen werden können.

Für die nachstehend genannten Baumaßnahmen, auch wenn sie einen Umfang von 15.000 € inkl. USt. nicht überschreiten, dürfen abweichend davon pauschalierte Bauzuweisungen auch künftig nicht eigenständig eingesetzt werden:

1. Maßnahmen im Bereich Chorraum.
2. Maßnahmen an sakraler Ausstattung.
3. Maßnahmen an liturgischem Gerät.
4. Maßnahmen der bildenden Kunst.
5. Maßnahmen an Orgeln, Glocken- und Läuteanlagen (außer Wartungsarbeiten).
6. Maßnahmen an Gebäuden, die in die Denkmalliste eingetragen sind, soweit die Zustimmung der staatlichen Denkmalbehörden gesetzlich vorgesehen ist. Im Einzelfall ist eine vorherige Abstimmung mit dem Bauamt des Erzbischöflichen Generalvikariates erforderlich.
7. Maßnahmen mit funktionalen Änderungen des Gebäudebestandes (Umbauten, Nutzungsänderungen).
8. Ausweitungen vorhandener Gebäudesubstanz (bauliche Erweiterungen, Errichtung von Garagen, Abstellräumen etc.).
9. Abbruch von Gebäuden.
10. Maßnahmen an Gebäuden, für die eine Baulastverpflichtung Dritter besteht. Für diese Gebäude wird eine Baupauschale nicht bereitgestellt.
11. Maßnahmen an Kindertageseinrichtungen sowie an Kirchen und Kapellen, die keine anerkannten Gottesdienststationen sind.
12. Maßnahmen in frei angemieteten Dienstwohnungen hauptamtlicher Geistlicher im Pastoralverbund (Schönheitsreparaturen).

13. Maßnahmen im Bereich nicht versicherter Risiken (Leitungswasserschäden, Sturmschäden, Glasbruchschäden, Einbruchdiebstahlschäden). Nach den geltenden Richtlinien wird abzüglich einer Eigenbeteiligung je Schadensfall von 500,00 € eine volle Schadensabdeckung durch das Erzbistum gewährt.

Für diese Maßnahmen muss – ohne Rücksicht auf die Kosten der Maßnahme – eine kirchenaufsichtliche Genehmigung und ggfls. Förderung nach den geltenden Richtlinien auch zukünftig beantragt werden. Für Baumaßnahmen in Kindertageseinrichtungen, die sich in Trägerschaft einer katholischen Trägergesellschaft (Kita gGmbH) befinden, sind anstatt des kirchenaufsichtlichen Genehmigungsverfahrens die Regelungen der jeweiligen Geschäftsordnungen des Trägers zu beachten. Im Zweifel ist eine vorherige Rücksprache beim Erzbischöflichen Generalvikariat/Gemeindeverband erforderlich. Der Einsatz der pauschalierten Bauzuschüsse ist nur in der bei der Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung festgesetzten Höhe gestattet. Für die Festsetzung gesonderter Zuschüsse aus Kirchensteuermitteln durch das Erzbischöfliche Generalvikariat finden die Verwaltungsverordnung zur Bezuschussung und die Durchführungsbestimmungen Anwendung.

#### *Baumaßnahmen über 15.000 €*

Für Baumaßnahmen mit einem Gesamtvolumen von über 15.000 € besteht ein grundsätzlicher Anspruch auf gesonderte Zuschüsse aus Kirchensteuermitteln nach Maßgabe der Verwaltungsverordnung zur Bezuschussung und der Durchführungsbestimmungen. Unabhängig von der tatsächlichen Bezuschussung sind für diese Maßnahmen ausnahmslos die Verwaltungsverordnung (KA 2018, Nr. 158) und die Vorgaben der Geschäftsanweisung für die Verwaltung des Vermögens in den Kirchengemeinden (KA 2009, Nr. 106) in ihren jeweils geltenden Fassungen zur Erlangung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung zwingend zu beachten.

Sofern bei Maßnahmen von zunächst unter 15.000 € Gesamtumfang im Einzelfall zusätzliche Kosten durch zwingend notwendige Massenausweitungen auftreten und dadurch die Genehmigungs- und Fördergrenze von 15.000 € überschritten wird, kann ein Antrag auf nachträgliche Förderung beim Erzbischöflichen Generalvikariat gestellt werden. Dieser Antrag ist umgehend nach Ermittlung der zusätzlichen Kosten zu stellen, damit eine Prüfung durch das Erzbischöfliche Generalvikariat ggfls. auch vor Ort gewährleistet ist. Eine nachträgliche gesonderte Förderung erfolgt nur in Bezug auf Ausgaben über 15.000 €. Zusätzliche Maßnahmen zum beschlossenen Bauprogramm können nicht gefördert werden.

Soweit der Eigenanteil der Kirchengemeinden nicht durch die pauschalierte Bauzuweisung gedeckt werden kann, muss er – wie bisher – durch frei verfügbare Rücklagen (Rücklage Schlüsselzuweisung, Baurücklage) bzw. durch Spenden und Kollekten finanziert werden.

Auch zukünftig sind daher im jährlichen Etat der Kirchengemeinden Ansätze für die Unterhaltung der einzelnen betriebsnotwendigen Gebäude zu bilden, die zur Finanzierung laufender Kosten herangezogen werden können. Überschüsse dieser Ansätze werden – wie bisher – der Baurücklage zugeführt und sind in liquider Form anzulegen.

#### *Nachweis im Rechnungswesen der Kirchengemeinden*

Soweit pauschalierte Bauzuweisungen nicht im Jahr der Bereitstellung für Baumaßnahmen verwendet werden, sind sie als Posten eigener Art zu buchen und im Jahresabschluss der Kirchengemeinden auf der Passivseite der Bilanz darzustellen. Sie erhöhen insoweit den Bestand.

Bestandsveränderungen sind zum Zeitpunkt der Bereitstellung und des Verbrauchs im Rechnungswesen unmittelbar fortzuschreiben, um bei weiteren Anträgen auf Förderung aus Kirchensteuermitteln zur Zuschussberechnung berücksichtigt werden zu können.

#### *Abwicklung der pauschal geförderten Baumaßnahmen*

Die formale Abwicklung der betreffenden Baumaßnahmen kann auf Wunsch der Kirchengemeinden durch die Gemeindeverbände unterstützt werden. Der Abschluss von Architekten- und Ingenieurverträgen (ohne Rücksicht auf die Höhe des Honorars) und Werkverträgen (ab einem Auftragswert von 5.000 € inkl. USt.) ist aus Haftungs- und Gewährleistungsgründen auf der Grundlage der geltenden Musterverträge sowie unter Beachtung der abgestimmten Honorargrundlagen zu gewährleisten.

Durchgeführte und aus der pauschalierten Bauzuweisung geförderte Baumaßnahmen sind zeitnah abzurechnen und in der Jahresrechnung getrennt darzustellen, damit ein konkreter Überblick über Kosten und Finanzierung von Baumaßnahmen, die aus der Bauzuweisung gefördert wurden, gewährleistet ist. Das Erzbischöfliche Generalvikariat behält sich eine Überprüfung der Abrechnung dieser Baumaßnahmen im Zuge der Prüfung der Jahresrechnungen vor. Eine gesonderte Anforderung der Rechnungsunterlagen bleibt insoweit vorbehalten.

Die Fachabteilungen des Erzbischöflichen Generalvikariates sowie die Gemeindeverbände stehen den Kirchengemeinden nach wie vor auch für diejenigen Baumaßnahmen uneingeschränkt beratend zur Verfügung, die aus den pauschalierten Bauzuweisungen finanziert werden können.

#### *Inkrafttreten*

Diese Verwaltungsverordnung tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

Zugleich tritt die Verfügung zur Baupauschale vom 21.08.2015 (KA 2015, Nr. 122) außer Kraft.

Paderborn, den 05.12.2022

L. S.



Ständiger Vertreter

Gz.: 6.1/ 2410/2/1-2022

#### **Nr. 186. Dekret zur Bestellung eines Vermögensverwaltungsrates der Katholischen Kirchengemeinde Mariä Opferung Hachen**

Nach Herstellung des Einvernehmens mit der Bezirksregierung Arnsberg wird hiermit in analoger Anwendung des § 19 des Gesetzes über die Verwaltung des Katholi-

schen Kirchenvermögens (VVG) vom 24. Juli 1924 mit Wirkung zum 1. Januar 2023 übergangsweise ein Vermögensverwaltungsrat als Vermögensverwalter i. S. des § 19 VVG für die Katholische Kirchengemeinde Pfarrei Mariä Opferung Hachen bestellt. Dieser besteht aus

1. dem Pfarrer oder dem mit der Leitung der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei Mariä Opferung Hachen beauftragten Geistlichen als Vorsitzendem;

2. folgenden zwei benannten Personen:
- Herrn Ralf Brüggemann, 59846 Sundern sowie
  - Herrn Jörg Henneböle, 59846 Sundern.

Im Übrigen gelten § 2 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 2 VVG sowie die dazu ergangenen Ausführungsbestimmungen entsprechend.

Dem Vermögensverwaltungsrat obliegt die Vertretung der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei Mariä Opferung Hachen sowie die Verwaltung und Vertretung des Vermögens in der Kirchengemeinde. Soweit in diesem Dekret oder in anderen bischöflichen Anordnungen nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, finden hierbei sämtliche für den Kirchenvorstand geltenden staatlichen und kirchlichen Rechtsvorschriften entsprechende Anwendung. Dies gilt insbesondere für die Wahl eines ersten und zweiten stellvertretenden Vorsitzenden sowie für

die etwaige Betrauung des ersten stellvertretenden Vorsitzenden mit dem geschäftsführenden Vorsitz. Die dem mit der Leitung der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei Mariä Opferung Hachen beauftragten Geistlichen nach kirchlichem Recht im Übrigen zukommenden Befugnisse bleiben unberührt.

Der Vermögensverwaltungsrat führt das Siegel des Kirchenvorstandes der Katholischen Kirchengemeinde Pfarrei Mariä Opferung.

Die Bestellung des Vermögensverwaltungsrates erfolgt bis zum Zusammentritt eines im Rahmen einer Kirchenvorstandswahl zu wählenden Kirchenvorstandes, längstens jedoch bis zum 31.12.2023.

Scheiden Mitglieder des Vermögensverwaltungsrates aus ihrem Amt aus, findet keine Nachbesetzung statt.

Paderborn, 05.12.2022

L. S.

Ständiger Vertreter

Gz.: 1.7/1454#64305/991/1-2021

#### Nr. 187. Ergebnisplanung für die Körperschaft öffentlichen Rechts Erzbistum Paderborn

	Ist 2021		Plan 2022		Plan 2023		Abw. P23-P22
	EURO		EURO		EURO		
'1. Erträge aus Kirchensteuern	-431.441.285		-423.226.000		-450.337.400		
'2. Erträge aus Zuweisungen und Zuschüssen	-62.072.252		-62.149.975		-62.617.360		
'3. Sonstige Umsatzerlöse	-12.948.597		-16.803.939		-13.819.609		
'4. Sonstige Erträge	-34.103.532	-540.565.666	-19.443.855	-521.623.769	-7.563.942	-534.338.311	-12.714.542
'5. Aufwendungen aus Zuwendungen und Zuschüsse		220.445.827		229.564.141		233.308.924	3.744.783
'6. Personalaufwand							
a. Löhne und Gehälter	133.029.982		140.269.606		147.511.903		
b. soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung	92.378.662	225.408.644	63.843.627	204.113.233	37.719.504	185.231.407	-18.881.826
<i>davon Altersversorgung</i>	<i>66.836.115</i>		<i>45.283.907</i>		<i>45.283.907</i>		
'7. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens und Sachanlagen		15.605.191		16.431.154		15.493.632	-937.522
'8. Sonstige Aufwendungen		63.792.446		75.594.048		81.096.147	5.502.099
<b>Zwischenergebnis</b>		<b>-15.313.558</b>		<b>4.078.807</b>		<b>-19.208.201</b>	<b>-23.287.008</b>

	Ist 2021		Plan 2022		Plan 2023		Abw. P23-P22
	EURO		EURO		EURO		
'9. Erträge aus Beteiligungen	-38.250		-38.250		-38.250		
'10. Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens	-22.030.354		-41.975.000		-35.910.000		
'11. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	-179.474		105.149		-30.901		
'12. Abschreibungen auf Finanzanlagen	5.182		15.253		10.037		
'13. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	13.055.617	-9.187.279	11.425.352	-30.467.496	11.730.927	-24.238.187	6.229.309
<i>davon aus Aufzinsung</i>	14.269.055		11.273.747		11.273.747		
'14. Steuern vom Einkommen und Ertrag		0		0		0	
<b>'15. Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit</b>		<b>-24.500.837</b>		<b>-26.388.689</b>		<b>-43.446.388</b>	<b>-17.057.699</b>
'16. Sonstige Steuern		153.350		149.997		162.492	12.495
<b>'17. Jahresergebnis</b>		<b>-24.347.487</b>		<b>-26.238.692</b>		<b>-43.283.897</b>	<b>-17.045.205</b>
'18. Gewinnvortrag		0		0		0	
'19. Entnahme aus Rücklagen							
a. Entnahme aus der Ausgleichsrücklage		-58.847.983		0		0	
b. Entnahme aus der Baurücklage und Sonderrücklage		-8.134.679		-7.450.000		-8.250.600	-800.600
c. Entnahme aus der Rücklage für Pensionen und ähnl. Verpflichtungen		0				-61.350.068	-61.350.068
d. Entnahme aus der Ergebnisrücklage		-81.765		-150.000		-150.000	0
'20. Einstellung in Rücklagen							
a. Einstellungen in die Ausgleichsrücklage		1.095.716		730.958		56.969.878	56.238.920
b. Einstellung in die Baurücklage und Sonderrücklage		8.483.696		372.721		372.721	0
c. Einstellung in die Rücklage für Pensionen und ähnl. Verpflichtungen		49.378.100		26.436.740		5.026.017	-21.410.723
d. Einstellung in die Ergebnisrücklage		0		0		0	0
<b>'21. Bilanzergebnis</b>		<b>-32.454.402</b>		<b>-6.298.273</b>		<b>-50.665.949</b>	<b>-44.367.676</b>

### Nr. 188. Grundlagen und Eckpunkte katholischer Kinder- und Jugendarbeit im Erzbistum Paderborn

Die diözesanen Rahmenbedingungen zu Grundlagen und Eckpunkten katholischer Kinder- und Jugendarbeit wurden fortgeschrieben und durch Diözesanadministrator Msgr. Dr. Michael Bredeck als derzeit verbindlicher Rahmen für Kinder- und Jugendarbeit im Erzbistum Paderborn angenommen.

Das Grundlagendokument ist online abrufbar unter: <https://pastorale-informationen.wir-erzbistum-paderborn.de/themen-bereiche/jugend-junge-erwachsene/grundlagenarbeit/>

Als gedruckte Broschüre kann das Grundlagendokument per E-Mail unter [jugendpastoral@erzbistum-paderborn.de](mailto:jugendpastoral@erzbistum-paderborn.de) bestellt werden.

### Nr. 189. Ungültigerklärung eines Pfarsiegels

Das unten abgebildete Pfarsiegel der Pfarrei Heilig Kreuz Castrop-Rauxel wurde entwendet und wird hiermit für ungültig erklärt.



Paderborn, 23.11.2022

*Thomas Jans*  
Ständiger Vertreter

Gz.: 1.7/1569#51307/133/1-2022

### Nr. 190. Warnung vor der Website pfarrei-deutschland.de

Aufgrund verschiedener Anfragen aus den (Erz-)Diözesen informiert das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz über die Website [pfarrei-deutschland.de](http://pfarrei-deutschland.de) und übermittelt folgende Warnung:

„Die Website [pfarrei-deutschland.de](http://pfarrei-deutschland.de) ist eine privatwirtschaftlich betriebene Seite und hat keinerlei offiziellen oder von der katholischen Kirche in Deutschland erkannten Charakter. Die Deutsche Bischofskonferenz distanziert sich von diesem Angebot, das einzelnen Bistümern kirchrechtlich falsche Termini zuweist. Das teilweise parallele Angebot fragwürdiger Lesetipps (z. B. im Zusammenhang mit der Verbreitung von Verschwörungsmethoden) im Kontext eines „Pfarrei-Angebots“ ist nicht hinnehmbar.“

## KIRCHLICHES AMTSBLATT

Postfach 1480 • 33044 Paderborn

---

**Der Diözesanadministrator: Dr. Michael Bredeck**

Herausgegeben und verlegt vom Erzbischöflichen Generalvikariat in Paderborn, Bezugspreis 13,- €  
Verantwortlich für den Inhalt: Der Diözesanadministrator, Dr. Michael Bredeck, Herstellung Bonifatius GmbH, Paderborn

---

Die Auslieferung des Kirchlichen Amtsblattes erfolgt nur durch die für den Bezieher zuständige Postfiliale, Beanstandungen in der Auslieferung sind dieser Postfiliale zu melden: Neu- und Abbestellungen und Änderungsangaben in der Anschrift müssen beim Erzbischöflichen Generalvikariat erfolgen.