



## Inhalt

### Verlautbarungen des Heiligen Vaters

|       |  |   |
|-------|--|---|
| Nr. 1 | Botschaft von Papst Franziskus zum 56. Weltfriedenstag ..... | 1 |
|-------|--|---|

### Verlautbarungen des Bischofs

|       |  |    |
|-------|--|----|
| Nr. 2 | Wort des Bischofs zum 1. Januar 2023 .....   | 4  |
| Nr. 3 | Ordnung zur Regelung von Einsichts- und Auskunftsrechten zu Zwecken der Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch .....        | 7  |
| Nr. 4 | Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 07. Dezember 2022 – Änderungen der KAVO – .....                       | 9  |
| Nr. 5 | Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes am 20. Oktober 2022 ..... | 19 |
| Nr. 6 | Beschlüsse der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen (AK DCV) am 28. Oktober 2022 .....                                   | 25 |

### Kirchliche Nachrichten

|       |                           |    |
|-------|---------------------------|----|
| Nr. 7 | Personalnachrichten ..... | 26 |
|-------|---------------------------|----|

---

## Verlautbarungen des Heiligen Vaters

### Nr. 1 Botschaft von Papst Franziskus zum 56. Weltfriedenstag

Niemand kann sich allein retten.

Nach Covid-19 neu beginnen, um gemeinsam Wege des Friedens zu erkunden

»Über Zeiten und Stunden, Brüder und Schwestern, brauche ich euch nicht zu schreiben. Ihr selbst wisst genau, dass der Tag des Herrn kommt wie ein Dieb in der Nacht.« (Erster Brief des Apostels Paulus an die Thessalonicher 5,1-2.)

1. Mit diesen Worten forderte der Apostel Paulus die Gemeinde von Thessalonich auf, in der Erwartung der Begegnung mit dem Herrn standhaft zu bleiben, mit den Füßen und dem Herzen fest geerdet, fähig zu einem aufmerksamen Blick auf die Wirklichkeit und die Ereignisse der Geschichte. Auch wenn die Ereignisse unseres Daseins tragisch erscheinen und wir uns in den dunklen und schwierigen Tunnel der Ungerechtigkeit und des Leids gestoßen fühlen, sind wir aufgerufen, unser Herz für die Hoffnung offen zu halten und auf Gott zu vertrauen, der uns seine Gegenwart schenkt, uns sanft begleitet, uns in unserer Müdigkeit stärkt und uns vor allem den rechten Weg weist. Deshalb ermahnt der heilige Paulus die Gemeinde immer wieder, wachsam zu sein und das Gute, die Gerechtigkeit und die Wahrheit zu suchen: »Darum wollen wir nicht schlafen wie die anderen, sondern wach und nüchtern sein« (5,6). Es ist eine Aufforderung, wach zu bleiben, uns nicht in Angst, Trauer oder Resignation zu verschließen, keinen Ablenkungen nachzugeben, uns nicht entmutigen zu lassen, sondern es vielmehr den Wächtern gleichzutun, die fähig sind, zu wachen und das erste Licht der Morgendämmerung auszumachen, besonders in den dunkelsten Stunden.

2. Covid-19 hat uns in eine tiefe Nacht gestürzt, unser normales Leben destabilisiert, unsere Pläne und Gewohnheiten durcheinandergebracht, die scheinbare Ruhe selbst der privilegiertesten Gesellschaften auf den Kopf gestellt, Verwirrung und Leid verursacht und den Tod so vieler unserer Brüder und Schwestern verursacht.

In den Strudel plötzlicher Herausforderungen hineingeworfen und in eine Situation, die selbst aus wissenschaftlicher Sicht nicht ganz klar war, hat sich das ganze Gesundheitswesen in Bewegung gesetzt, um den Schmerz so vieler Menschen zu lindern und zu versuchen, Abhilfe zu schaffen; ebenso wie die politischen Entscheidungsträger, die umfangreiche Maßnahmen ergreifen mussten, was Krisenorganisation und -management angeht.

Neben den körperlichen Symptomen hat Covid-19, ebenfalls mit langanhaltenden Auswirkungen, ein allgemeines Unwohlsein verursacht, das sich in den Herzen vieler Menschen und Familien eingenistet hat, mit nicht zu vernachlässigenden Folgen, die durch lange Zeiten der Isolation und verschiedene Freiheitseinschränkungen verstärkt wurden.

Außerdem dürfen wir nicht vergessen, dass die Pandemie einige blankliegende Nerven in der Sozial- und Wirtschaftsordnung berührt und Widersprüche und Ungleichheiten zum Vorschein gebracht hat. Sie hat die Sicherheit des Arbeitsplatzes vieler Menschen bedroht und die immer weiter verbreitete Einsamkeit in unserer Gesellschaft verschärft, insbesondere die der Schwächsten und der Armen. Denken wir zum Beispiel an die Millionen von informell Beschäftigten in vielen Teilen der Welt, die während ihrer Isolation ohne Arbeit und ohne jegliche Unterstützung geblieben sind.

Selten entwickeln sich die Einzelnen und die Gesellschaft in Situationen weiter, die ein solches Gefühl der Niederlage und Verbitterung hervorrufen. Es schwächt nämlich die Bemühungen um den Frieden und provoziert soziale Konflikte, Frustration und verschiedene Formen von Gewalt. In diesem Sinne scheint die Pandemie selbst die friedlichsten Teile unserer Welt erschüttert und unzählige Schwachstellen zum Vorschein gebracht zu haben.

3. Nach drei Jahren ist es angebracht, dass wir uns einen Augenblick Zeit nehmen, um uns zu hinterfragen, um zu lernen, zu wachsen und uns verändern zu lassen, als Einzelne und als Gemeinschaft; dass wir uns diese besondere Zeit nehmen, um uns auf den „Tag des Herrn“ vorzubereiten. Ich habe schon mehrmals gesagt, dass wir aus Krisensituationen nie unverändert herauskommen: Wir kommen entweder besser oder schlechter heraus. Heute sind wir aufgerufen, uns zu fragen: Was haben wir aus dieser Pandemie-Situation gelernt? Welche neuen Wege werden wir einschlagen müssen, um die Fesseln unserer alten Gewohnheiten abzulegen, um besser vorbereitet zu sein und um Neues zu wagen? Welche Zeichen des Lebens und der Hoffnung können wir aufgreifen, um voranzukommen und zu versuchen, unsere Welt zu verbessern?

Nachdem wir die Zerbrechlichkeit, die die menschliche Wirklichkeit und unsere persönliche Existenz kennzeichnet, selbst erfahren haben, können wir sagen, dass die größte Lektion, die uns Covid-19 hinterlässt, die Erkenntnis ist, dass wir alle einander brauchen, dass unser größter, wenn auch zerbrechlichster Schatz die menschliche Geschwisterlichkeit ist, die auf unserer gemeinsamen Gotteskindschaft beruht, und dass sich niemand allein retten kann. Es ist daher dringend notwendig, dass wir gemeinsam die universalen Werte suchen und fördern, die den Weg dieser menschlichen Geschwisterlichkeit vorzeichnen. Wir haben auch gelernt, dass das Vertrauen in den Fortschritt, in die Technologie und in die Effekte der Globalisierung nicht nur übertrieben gewesen ist, sondern sich in eine individualistische und götzendienerische Vergiftung verwandelt hat, welche die erwünschte Sicherstellung von Gerechtigkeit, Eintracht und Frieden gefährdet. In unserer schnelllebigen Welt befeuern die weit verbreiteten Probleme des Ungleichgewichts, der Ungerechtigkeit, der Armut und der Ausgrenzung oft Unruhen und Konflikte und bringen Gewalt und sogar Krieg hervor.

Während die Pandemie einerseits all dies zutage brachte, haben wir andererseits auch positive Entdeckungen machen können: eine wohlthuende Rückkehr zur Demut; ein Zurückschrauben gewisser konsumorientierter Ansprüche; ein erneuertes Gefühl der Solidarität, das uns ermutigt, aus unserem Egoismus herauszutreten, um uns für das Leiden anderer und ihre Bedürfnisse zu öffnen; sowie ein in einigen Fällen wirklich heldenhaftes Engagement vieler Menschen, die sich verausgabt haben, damit alle das Drama der Krise bestmöglich bewältigen konnten.

Aus dieser Erfahrung ist das Bewusstsein gestärkt hervorgegangen, das alle Völker und Nationen dazu einlädt, das Wort „gemeinsam“ wieder in den Mittelpunkt zu stellen. Denn nur gemeinsam, in Geschwisterlichkeit und Solidarität, sind wir in der Lage Frieden zu schaffen, Gerechtigkeit zu gewährleisten und die schmerzlichsten Ereignisse zu überwinden. Die wirksamsten Antworten auf die Pandemie waren tatsächlich diejenigen, bei denen sich gesellschaftliche Gruppen, öffentliche und private Institutionen und internationale Organisationen zusammenschlossen und Partikularinteressen beiseiteließen, um die Herausforderung zu meistern. Nur der Friede, der aus geschwisterlicher und uneigennütziger Liebe entsteht, kann uns helfen, die persönlichen, gesellschaftlichen und weltweiten Krisen zu überwinden.

4. Zugleich ist in dem Augenblick, in dem wir zu hoffen gewagt hatten, dass das Schlimmste Dunkel der Covid-19-Pandemie überstanden sei, ein neues schreckliches Unglück über die Menschheit hereingebrochen.

Wir haben den Ausbruch einer anderen Plage miterlebt: einen weiteren Krieg, zum Teil vergleichbar mit Covid-19, aber von schuldhaften menschlichen Entscheidungen gesteuert. Der Krieg in der Ukraine rafft unschuldige Opfer hinweg und verbreitet Unsicherheit, nicht nur für die direkt Betroffenen, sondern in diffuser und unterschiedsloser Weise für alle, auch für diejenigen, die Tausende von Kilometern entfernt unter seinen Nebenwirkungen leiden — man denke bloß an die Getreidelieferungen und an die Kraftstoffpreise.

Sicherlich ist dies nicht die Post-Covid-Ära, die wir erhofft oder erwartet haben. Tatsächlich stellt dieser Krieg, zusammen mit all den anderen Konflikten rund um den Globus, eine Niederlage für die ganze Menschheit dar und nicht nur für die direkt beteiligten Parteien. Während man für Covid-19 einen Impfstoff gefunden hat, wurde gegen den Krieg noch keine geeignete Lösung gefunden. Sicher ist der Virus des Kriegs schwieriger zu besiegen als jene, die den menschlichen Organismus befallen, weil er nicht von außen kommt, sondern aus dem Inneren des menschlichen Herzens, das durch die Sünde verdorben ist (vgl. Markusevangelium 7,17-23).

5. Was sollen wir also tun? Zunächst einmal zulassen, dass unser Herz durch die erlebte Krise verändert wird, das heißt also, Gott zu erlauben, unsere gewohnten Kriterien für die Interpretation der Welt und der Wirklichkeit durch diesen historischen Augenblick zu verändern. Wir können nicht mehr nur daran denken, den Bereich unserer persönlichen oder nationalen Interessen zu schützen, sondern wir müssen uns im Lichte des Gemeinwohls begreifen, mit einem Gemeinschaftssinn, das heißt als ein „Wir“, das offen ist für eine allumfassende Geschwisterlichkeit. Wir dürfen nicht nur unseren eigenen Schutz anstreben, sondern es ist an der Zeit, dass wir uns alle für die Heilung unserer Gesellschaft und unseres Planeten einsetzen und die Grundlagen für eine gerechtere und friedlichere Welt schaffen, die sich ernsthaft um ein Gemeinwohl müht, das wirklich alle miteinschließt.

Um dies zu tun und nach der Covid-19-Krise besser zu leben, dürfen wir eine grundlegende Tatsache nicht ignorieren: Die vielen moralischen, sozialen, politischen und wirtschaftlichen Krisen, die wir erleben, sind alle miteinander verbunden, und diejenigen Probleme, die wir isoliert betrachten, sind in Wirklichkeit die Ursache oder die Folge der anderen. Und so sind wir aufgerufen, den Herausforderungen unserer Welt mit Verantwortung und Mitgefühl zu begegnen. Wir müssen uns erneut mit der Gewährleistung einer öffentlichen Gesundheitsversorgung für alle befassen; Friedensaktionen fördern, um den Konflikten und den Kriegen ein Ende zu setzen, die fortwährend Opfer und Armut verursachen; uns konzentriert um unser gemeinsames Haus kümmern sowie klare und wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels treffen; den Virus der Ungleichheit bekämpfen sowie Nahrung und menschenwürdige Arbeit für alle sicherstellen und diejenigen unterstützen, die nicht einmal einen Mindestlohn erhalten und sich in großen Schwierigkeiten befinden. Der Skandal hungernder Bevölkerungen verletzt uns. Wir müssen mit geeigneten Maßnahmen die Aufnahme und die Integration fördern, insbesondere im Hinblick auf die Migranten und auf diejenigen, die wie Ausgestoßene in unserer Gesellschaft leben. Nur wenn wir uns in diese Situationen mit einem altruistischen Verlangen, das von Gottes unendlicher und barmherziger Liebe inspiriert ist, hingeben, werden wir eine neue Welt aufbauen und dazu beitragen können, das Reich Gottes zu errichten, das ein Reich der Liebe, der Gerechtigkeit und des Friedens ist.

Mit diesen Überlegungen hoffe ich, dass wir im neuen Jahr gemeinsam unterwegs sein können, und das beherrzigen, was uns die Geschichte lehren kann. Ich entbiete den Staats- und Regierungschefs, den Verantwortlichen der internationalen Organisationen und den Oberhäuptern der verschiedenen Religionen meine besten Wünsche. Allen Männern und Frauen guten Willens wünsche ich, dass es ihnen Tag für Tag gelingt, als Handwerker des Friedens, an einem guten neuen Jahr mitzuwirken! Möge Maria, die Unbefleckte, die Mutter Jesu, die Königin des Friedens, für uns und die ganze Welt Fürsprecherin sein.

Aus dem Vatikan, am 8. Dezember 2022

Franziskus

## Verlautbarungen des Bischofs

### Nr. 2 Wort des Bischofs zum 1. Januar 2023

Liebe Schwestern und Brüder!

I.

Was lange Zeit unvorstellbar schien, ist im zurückliegenden Jahr Wirklichkeit geworden: Es herrscht Krieg zwischen zwei Staaten mitten in Europa. Russland hat die benachbarte Ukraine überfallen – seit elf Monaten erreichen uns aus den Kriegsgebieten in der Ukraine schreckliche Bilder und Berichte.

Viele von Ihnen haben von den Ängsten, Sorgen und Nöten der Menschen, die vom Krieg betroffen sind, aus erster Hand erfahren. Manche haben Verwandte, Freunde oder Bekannte in der Ukraine. Viele bieten seit Beginn des Krieges über ihre Kirchengemeinden, Caritasverbände oder auf andere Weise sehr konkrete Hilfe und Unterstützung. Es gab Hilfstransporte in das Krisengebiet, und nicht zuletzt haben viele Menschen geflüchteten Kindern, Frauen und Männern bei uns eine Unterkunft angeboten.

All das sind starke Zeichen der Verbundenheit und des Mitgefühls. Dazu gehört auch, was uns als Gläubige besonders auszeichnet: das Gebet. Wo wir mit unseren Möglichkeiten an Grenzen stoßen und fassungslos sind angesichts des Leids anderer Menschen, rufen wir nach Gott. Wir bitten ihn um seine Hilfe und seinen Beistand für alle Menschen in und aus der Ukraine, die unter den entsetzlichen Folgen des Krieges leiden; für alle Menschen in und aus Russland, die guten Willens sind und sich für Versöhnung und Frieden einsetzen; für die Toten und Verwundeten aller Kriege sowie für ihre Angehörigen.

Ich danke Ihnen allen für Ihre Verbundenheit und Solidarität! Das ist nicht selbstverständlich in einer Zeit, in der vielerorts die Tendenz wächst, zuerst auf sich selbst und die eigenen Bedürfnisse zu schauen. Auch in unserem Land denken manche, dass Solidarität dort ihre Grenzen hat, wo sie uns selbst zu sehr belastet. Unsere christliche Überzeugung sagt aber anderes und ermutigt uns zum entschiedenen Einsatz für eine wirklich gerechte und menschenfreundliche Welt.

Durch Ihre vielen klaren und starken Zeichen treten Sie gemeinsam für einen gerechten Frieden in Europa und der Welt ein. Ihr Dienst am Nächsten zeigt schon im Kleinen, dass es möglich ist, der niederträchtigen Logik des Krieges mit widerständiger Menschlichkeit zu begegnen.

Widerständige Menschlichkeit – das ist ein starker Begriff. Menschlichkeit meint Mitgefühl, Achtsamkeit füreinander, Nächstenliebe. Sie verbindet sich mit Widerständigkeit, wenn unsägliches Leid geschieht und die Menschenwürde mit Füßen getreten wird. Dann zeigt sich eine Wahrheit, die sich fast körperlich spüren lässt: Dieses Leid darf nicht sein. Dieses Leid ist unter keinen Umständen zu rechtfertigen. Es braucht Widerstand, um gegen jene Kräfte und Mächte anzugehen, die ein solches Leid verursachen.

So verbindet uns, was für unser Leben in Freiheit schlicht und ergreifend nicht verhandelbar ist: „Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ Diese ersten Worte des Grundgesetzes, in denen auch der Kerngehalt des christlichen Menschenbildes zum Ausdruck kommt, sind das Fundament unserer Gesellschaft. Ich appelliere an uns alle, weiter gemeinsam dafür einzutreten, dass nicht die Gleichgültigkeit gegenüber dem Leid anderer siegt. Lassen Sie uns „Ja“ sagen zu einer Menschlichkeit, die dem Recht des Stärkeren widersteht, lassen Sie uns „Ja“ sagen zu widerständiger Menschlichkeit und zur Stärke des Rechts.

II.

Wir sehen derzeit eine stabile europäische Friedensordnung, die uns nach dem 2. Weltkrieg geschenkt wurde, in Trümmern vor uns liegen. Diese Trümmer fordern uns heraus. Das ist auch in vielen Bereichen des täglichen Lebens deutlich zu spüren. Stark steigende Preise für Lebensmittel und Energie, eine drohende schwere Rezession sowie die Angst vor einer weiteren Eskalation des Krieges führen dazu, dass der Ausblick auf die kommenden Monate für viele Menschen mit sehr ernsten Sorgen verbunden ist.

Für einen großen Teil der Familien in unserem Bistum und weit darüber hinaus sind bereits die gegenwärtigen wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen so enorm, dass häufig die Grenzen der Belastbarkeit überschritten sind. Viele Menschen plagen akute Existenzängste. Sie warten nicht auf belehrende Ratschläge von anderen, schon gar nicht von Verantwortungsträgern, die selbst nicht annähernd in vergleichbarer Not sind.

Ich selbst gebe zu, auch keinen einfachen Rat zu wissen angesichts der enormen Herausforderungen, vor denen wir derzeit stehen. Vielleicht aber ist es schon viel, wenn wir einander ehrlich eingestehen, wie schwierig die

Lage ist und wie sehr wir in dieser Zeit auf Zusammenhalt und gegenseitige Unterstützung angewiesen sind. Es braucht auch das nüchterne Eingeständnis, dass nicht so schnell wieder alles gut werden wird. Im Gegenteil: In den kommenden Monaten und Jahren werden mit hoher Wahrscheinlichkeit noch größere Belastungen auf uns zukommen. Wir können sie nur gerecht und solidarisch schultern. Darauf müssen wir uns vorbereiten.

Wir stehen als Gesellschaft gemeinsam in der Pflicht, soziale Härten bestmöglich abzufedern und alle geeigneten Instrumente des Sozialstaates zu nutzen und zu stärken. Denn wir sollten uns nichts vormachen: Es ist das gefährliche Kalkül von Autokraten wie Wladimir Putin, dass wir in schweren Zeiten nicht bereit sind, für unsere Werte einzutreten und sie uns etwas kosten zu lassen – im wahrsten Sinne des Wortes.

„Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ Das, was für unser Leben in Freiheit schlicht und ergreifend nicht verhandelbar ist, steht in diesen Zeiten massiv unter Druck. Von außen her durch Autokraten, die selbst vor einem Angriffskrieg nicht zurückschrecken. Aber auch von innen her durch jene, die auf die schwierigen Fragen unserer Zeit verlockend einfache und bequeme Antworten anbieten. Diese einfachen Antworten haben alle einen hohen Preis. Sie wollen überzeugen, indem sie das Vertrauen in unsere Demokratie schwächen. Denn sie setzen auf das Recht des Stärkeren und die zerstörerische Kraft der Gleichgültigkeit.

### III.

Unsere Demokratie setzt auf die Stärke des Rechts. Sie lebt von geschriebenen Voraussetzungen, die verbindlich für alle gelten. Genauso lebt sie von ungeschriebenen Voraussetzungen, die von uns allen erbracht und gepflegt werden müssen. Es ist unsere Aufgabe, diese Demokratie lebendig zu halten. Sie ist keine „Diktatur der Mehrheit“, sondern steht für Freiheit, für den Schutz der Menschenrechte, für die Sicherheit eines Rechtsstaates. Das darf uns nicht gleichgültig sein. Als Christinnen und Christen müssen wir öffentlich, laut und deutlich für eine robuste Demokratie eintreten, indem wir die Rechte und Werte verteidigen, die unsere Gesellschaft stark machen.

Dazu haben wir Kirchen in ökumenischer Verbundenheit bereits im Jahr 2019 ein gemeinsames Dokument veröffentlicht. Es trägt den Titel „Vertrauen in die Demokratie stärken“. Dort werben wir für eine Lebenshaltung, die wir als „demokratische Sittlichkeit“ beschrieben haben: ein Begriff, der nicht aus sich selbst heraus verständlich ist. Es geht darum, sich aus innerer Freiheit und Überzeugung den „guten Sitten der Demokratie“ verpflichtet zu wissen. Dazu gehören Fairness, Respekt gegenüber allen Menschen, Toleranz, Ehrlichkeit, Mut zur Kontroverse, Gemeinsinn und die Orientierung am Gemeinwohl.

Ohne solche ungeschriebenen Voraussetzungen gibt es keine gelebte Demokratie. Und ohne gelebte Demokratie gibt es keinen Sozialstaat, der Belastungen gerecht und solidarisch auf schwache wie auf starke Schultern verteilt. Stark ist ein Sozialstaat dann, wenn er auf starken Rückhalt und Zusammenhalt in der Bevölkerung zählen kann. Nur so können große Krisen bewältigt werden. Das wissen die Feinde der Demokratie. Deshalb setzen sie alles daran, diesen Zusammenhalt zu zersetzen und Vertrauen zu zerstören. Ohne Vertrauen aber gibt es keine lebendige Demokratie.

Für uns Christinnen und Christen steht Vertrauen im Zentrum unseres Glaubens. Wir vertrauen auf den liebenden und lebendigen Gott. Denn er hat sich uns selbst ganz und gar anvertraut. Auf die Frage des Mose, wer er ist, antwortet Gott aus dem brennenden Dornbusch heraus: „Ich bin da“ (Ex 3,14). Gott ist kein Gott des Hasses und des Todes, sondern ein Gott der Gegenwart, des Lebens und der Liebe. Liebe befähigt uns dazu, der Macht des Todes in dieser Welt entschieden entgegenzutreten. Nicht Hass und Tod werden das letzte Wort haben, sondern die Liebe und das Leben. Das ist die Botschaft der Menschwerdung Gottes. Und das ist auch die Botschaft seiner Auferstehung. In unserer Nachfolge als Christinnen und Christen sind wir darum aufgerufen zu Solidarität und Geschwisterlichkeit. So können wir – gegen alle Botschaften des Hasses – widerständig menschlich sein.

### IV.

Mir ist natürlich bewusst, dass mein leidenschaftliches Plädoyer für die Demokratie bei vielen von Ihnen auch Fragen aufwirft: Wie ist es denn um die Demokratie in der Kirche bestellt? Müssen wir in der Kirche nicht mit gutem Beispiel vorangehen, um glaubwürdig für Vertrauen in unsere Demokratie werben zu können? Braucht es nach den Skandalen der letzten Jahre nicht grundlegende Reformen?

Ich spreche mit Blick auf unsere Tradition auf diesem Feld lieber von Synodalität, weil es in Fragen des Glaubens nicht einfach um Abstimmungen und Mehrheitsentscheidungen geht. Synodalität leitet sich ab vom griechischen Wort des „gemeinsamen Weges“. Das bringt zum Ausdruck: Es geht nicht um ein konkurrierendes Gegeneinander von „Regierung“ und „Opposition“, sondern um einen gemeinsamen Weg von Menschen, die sich im Glauben verbunden wissen trotz allem, was sie unterscheidet. Diesen gemeinsamen Weg prägt seine

Offenheit. Es muss vorab nicht festgelegt werden, wie er genau zu beschreiten ist und welchen eindeutigen Verlauf er zu nehmen hat. Gerade das wäre keine Synodalität. Im Zentrum stehen vielmehr gemeinsames Beten, gemeinsames Hören, gemeinsames Beraten und gemeinsames Gestalten.

Synodalität ist ein herausfordernder Prozess, in dem alle Gläubigen ihre Geistesgaben, ihre Überzeugungen und Kompetenzen einbringen. Dabei erlaubt unser Glaube Vielfalt und erweist sich gerade durch seine Weite und Offenheit als wirklich reich. Denn Jesu Botschaft war und ist offen. Sie lässt unterschiedliche Deutungen in unterschiedlichen Situationen zu. Wir haben in unserer Kirche noch viel Lernbedarf, was Synodalität angeht. Echte Synodalität miteinander zu gestalten und zu leben, ist alles andere als einfach. Das haben wir in den letzten Jahren auf dem Synodalen Weg der Kirche in Deutschland erfahren. Viele Reformdebatten werden so emotional geführt, als stünde stets das Fundament des christlichen Glaubens zur Abstimmung und als ginge es immer um alles oder nichts. Das macht es schwer, gemeinsam nächste Schritte zu gehen. Hier wünsche ich mir neben dem Blick für die Offenheit und Weite unseres Glaubens auch eine größere Nüchternheit und Gelassenheit – und vor allem ein grundsätzliches Wohlwollen im Miteinander.

Wir alle sind Suchende und brauchen einander auf dem gemeinsamen Weg des Christseins. Nicht nur unsere Kirche, sondern die Christenheit insgesamt befindet sich in einer tiefen Krise. Es ist nicht mehr selbstverständlich, an einen Gott zu glauben, der Menschen in einer Gemeinschaft zusammenführt. Gleichzeitig droht unserer Welt viel verloren zu gehen, wenn es keine gemeinsame, verbindende Basis mehr gibt, aus der wir verbindliche Werte schöpfen können. Darum haben wir eine große Verantwortung, unsere Kirche nicht einfach dem Verfall zu überlassen, sondern gemeinsam daran zu arbeiten, die wesentliche Botschaft des Christentums in unsere Zeit zu übersetzen.

Wir brauchen tiefgreifende Reformen. Die katholische Kirche kann nicht einfach ignorieren, wenn immer mehr Menschen ihr hier den Rücken zukehren. Was manche aber um jeden Preis verteidigen oder um jeden Preis verändern wollen, das betrifft nicht selten eher die äußere Form des Glaubens. Unsere Kirche muss geschlechtergerecht und machtsensibel sein. Dafür brauchen wir einen Rahmen, eine Struktur, die es besser ermöglicht, Menschen in ihrer Vielfalt anzuerkennen. Aber es darf auch nicht einfach nur um Strukturen gehen, sondern an erster Stelle steht der spirituelle Kern unseres Glaubens, den wir lebendig erhalten und weitergeben wollen. Ohne diesen Kern bleibt alles andere hohl und leer. Kirchliche Struktur und spiritueller Kern gehören zusammen, sind miteinander verbunden – unvermischt und ungetrennt.

Zu oft gerät zudem aus dem Blick, dass viele Menschen von heute keinen Zugang mehr finden zu den Formen von gestern und die Sprache gar nicht mehr verstehen, die in unserer Kirche oft aus längst vergangenen Zeiten stammt. Ich frage mich deshalb immer mehr, wie es mir und uns gemeinsam gelingen kann, als Kirche neu zur Sprache zu bringen, was Christsein im Innersten ausmacht und bedeutet. So verstehe ich Synodalität: als einen Prozess, bei dem es darum geht, „unvermischt und ungetrennt“ Spiritualität und Struktur miteinander zu verbinden und in einer Auseinandersetzung von möglichst vielen Gläubigen gemeinsam danach zu suchen, wie wir den christlichen Glauben und kirchliches Leben, also Glaube und Kirche, heute und in Zukunft gemeinsam gestalten können.

Der Synodale Weg der Kirche in Deutschland kommt im Frühjahr 2023 an einen Zielpunkt. Er begann vor einigen Jahren in einer großen Krise der Kirche. Am Anfang stand der Entschluss, sich dieser Krise wirklich ernsthaft zu stellen. Diese Aufgabe ist noch nicht zu Ende. Sie verlangt, den Charakter, die Ursache und Dimensionen der Krise zu erkennen und mit aller Entschlossenheit an plausiblen Lösungen zu arbeiten.

V.

Dabei müssen wir besonders auf die Stimme derer hören, die von Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt betroffen sind. Eine eigene Studie zum sexuellen Missbrauch in der Geschichte des Ruhrbistums wird im Februar 2023 veröffentlicht. Sie wird vermutlich noch einmal in aller Deutlichkeit und Schärfe aufzeigen, welchen Entwicklungs- und Veränderungsbedarf es in unserem Bistum gibt. Sie wird wahrscheinlich auch zeigen, dass es bei uns ähnlich war wie anderswo: Unter dem Deckmantel von Religion und Glaube sind Verbrechen begangen worden.

Ich habe mir bis zum Jahr 2010 nicht wirklich vorstellen können, was in welchem Ausmaß alles an Grauenhaftem geschehen ist. Das beschämt mich zutiefst. Ich frage mich, warum ich – und viele andere – nicht früher wahrgenommen habe, was unter der Oberfläche des kirchlichen Lebens an Unheil geschah. Vor allem die Begegnungen mit den Betroffenen sexualisierter Gewalt haben mir die Augen geöffnet. Die Verbrechen haben zu tun mit grundsätzlichen Missständen in der katholischen Kirche. Es wundert mich deshalb nicht, dass Zorn und Wut bei vielen Menschen so groß sind. Der Vertrauensverlust ist enorm. Dem können wir nur noch eine radikale und ganzheitliche Erneuerung entgegensetzen.

Das Zweite Vatikanische Konzil hat neue Wege gewiesen, die dieser Erneuerung der Kirche dienen. Es orientiert sich an der Heiligen Schrift und an der Tradition. Es setzt aber auch auf den Glaubenssinn des Volkes Gottes und auf die „Zeichen der Zeit“. Es setzt auf den lernbereiten Dialog mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen und kulturellen Entwicklungen der Gegenwart. Auch so verstehen wir besser und tiefer, wie Gott heute wirkt.

Darum mache ich mich stark für eine Kirche, die sich erneuert. Ich mache mich stark für eine Kirche, in der jeder Mensch spürt, von Gott geliebt und gewürdigt zu sein – und in der er ein erfülltes Leben in Freiheit führen kann. Ich mache mich stark für eine Kirche, die widerständig menschlich ist.

Dafür braucht es neben aller persönlichen Entschiedenheit vor allem das Vertrauen in den Heiligen Geist, mit dem Gott uns alle auf unseren Wegen stärkt. Seine Gaben und sein gutes Geleit erbitte ich Ihnen, Ihren Familien und allen Menschen, mit denen Sie leben.

Mit herzlichen Grüßen und allen Segenswünschen

Ihr  
+ Dr. Franz-Josef Overbeck  
Bischof von Essen

### **Nr. 3 Ordnung zur Regelung von Einsichts- und Auskunftsrechten zu Zwecken der Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch**

#### § 1

##### Geltungsbereich

Diese Ordnung regelt Einsichts- und Auskunftsrechte für Personalakten von Klerikern, Kandidaten und Kirchenbeamten (im Folgenden: Bedienstete<sup>1</sup>), die gemäß der Ordnung über die Führung von Personalakten und Verarbeitung von Personalaktendaten von Klerikern und Kirchenbeamten (Personalaktenordnung) im Bistum Essen geführt werden.

#### § 2

##### Verhältnis zum KDG

(1) Für die Verarbeitung personenbezogener Daten finden das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) und die zu seiner Durchführung ergangenen Vorschriften, insbesondere die Durchführungsverordnung zum Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG-DVO), in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung, soweit sich aus dieser Ordnung nichts Abweichendes ergibt.

(2) Personen, an die personenbezogene Daten gemäß dieser Ordnung übermittelt werden, müssen auf die Vertraulichkeit im Umgang mit diesen Daten verpflichtet werden, sofern sie nicht einer entsprechenden gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen.

#### § 3

##### Kommissionen zur Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener in Bezug auf Personalaktendaten von Klerikern und Kirchenbeamten

(1) Die Übermittlung personenbezogener Daten in Akten ohne Einwilligung des Bediensteten an die Unabhängigen Kommissionen zur Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch (Kommission)<sup>2</sup> ist zulässig, soweit

1. dies für die Durchführung der Aufarbeitung notwendig ist,
2. eine Nutzung anonymisierter Daten zu diesem Zweck nicht möglich oder die Anonymisierung mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden ist,
3. das kirchliche Interesse an der Aufarbeitung das schutzwürdige Interesse des Bediensteten erheblich überwiegt und
4. der Diözesanbischof oder die von ihm bestimmte verantwortliche Person die Erlaubnis hierzu erteilt hat.

(2) Die Übermittlung nach Absatz 1 erfolgt durch Erteilung von Auskünften oder, indem zwei Mitgliedern der Kommission, die aufgrund ihrer Qualifikation aus der Kommission selbst heraus zu bestimmen sind, ein Akteneinsichtsrecht gewährt wird. Diese Regelung ergänzt § 15 Abs. 1 PAO, der ansonsten unberührt bleibt.

<sup>1</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Ordnung von einer geschlechterdifferenzierenden Schreibweise abgesehen.

<sup>2</sup> Kommission zur Aufarbeitung des sexuellen Missbrauchs auf der Ebene der (Erz-)Diözesen gemäß Ziffer 2 der „Gemeinsamen Erklärung über verbindliche Kriterien und Standards für eine unabhängige Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch in der katholischen Kirche in Deutschland“ vom 22.06.2020

(3) Der Dienstherr informiert über die Auskunftserteilung und Einsichtnahme in Personalakten durch die Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Missbrauchs durch persönliches Anschreiben an die betreffenden Bediensteten.

(4) Personenbezogene Daten dürfen nur für die Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch verwendet werden. Eine weitergehende Verwendung ist nicht zulässig.

(5) Personenbezogene Daten sind gegen unbefugte Kenntnisnahme durch Dritte zu schützen und sobald der Zweck, zu welchem sie erhoben wurden, es erlaubt, zu anonymisieren. Solange dies noch nicht möglich ist, ist eine Pseudonymisierung durchzuführen. Dabei sind die Merkmale gesondert aufzubewahren, mit denen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer Person zugeordnet werden können. Sie dürfen mit Einzelangaben nur zusammengeführt werden, soweit die Zwecke der Aufarbeitung dies erfordern. Die personenbezogenen Daten sind spätestens zwei Jahre nach Erstellung des Abschlussberichts an die Diözese zurückzugeben. In digitaler Form überlassene Daten sind spätestens zwei Jahre nach Erstellung des Abschlussberichts datenschutzkonform zu löschen; die Löschung ist gegenüber der Diözese nachzuweisen.

(6) Bei der Veröffentlichung der Ergebnisse der Kommissionen zur Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch sind die Persönlichkeitsrechte jedweder genannten Person zu wahren.

#### § 4

##### Forschungszwecke

(1) Die Übermittlung personenbezogener Daten in Akten ohne Einwilligung des Bediensteten an Hochschulen und andere Einrichtungen, die wissenschaftliche Forschung betreiben, ist zulässig, soweit

1. dies für die Durchführung bestimmter wissenschaftlicher Forschungsarbeiten zur Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch erforderlich ist,
2. eine Nutzung anonymisierter Daten zu diesem Zweck nicht möglich oder die Anonymisierung mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden ist,
3. das kirchliche Interesse an der Forschungsarbeit das schutzwürdige Interesse der Bediensteten erheblich überwiegt und
4. der Diözesanbischof oder die von ihm bestimmte verantwortliche Person die Erlaubnis hierzu erteilt hat.

(2) Die Übermittlung nach Absatz 1 erfolgt durch Erteilung von Auskünften oder indem Akteneinsicht gewährt wird. Diese Regelung ergänzt § 15 Abs. 1 PAO, der ansonsten unberührt bleibt.

(3) Der Dienstherr informiert über die Auskunft und Einsichtnahme in Personalakten im Rahmen der Forschungsarbeiten durch persönliches Anschreiben an die betreffenden Bediensteten.

(4) Personenbezogene Daten dürfen nur für die Forschungsarbeit verwendet werden, für die sie übermittelt worden sind. Die Verwendung für andere Forschungsarbeiten oder die Weitergabe an Dritte richtet sich nach den Absätzen 1 bis 3 und ist nur mit Zustimmung des Diözesanbischofs zulässig.

(5) In der Aufarbeitungsphase sind personenbezogene Daten gegen unbefugte Kenntnisnahme durch Dritte zu schützen. Die wissenschaftliche Forschung betreibende Stelle hat dafür zu sorgen, dass die Verwendung der personenbezogenen Daten räumlich und organisatorisch getrennt von der Erfüllung solcher Verwaltungsaufgaben oder Geschäftszwecke erfolgt, für die diese Daten gleichfalls von Bedeutung sein können.

(6) Sobald der Forschungszweck es erlaubt, sind die personenbezogenen Daten zu anonymisieren. Solange dies noch nicht möglich ist, sind die Merkmale gesondert aufzubewahren, mit denen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer Person zugeordnet werden können. Sie dürfen mit Einzelangaben nur zusammengeführt werden, soweit der Forschungszweck dies erfordert. Die personenbezogenen Daten sind spätestens zwei Jahre nach Erfüllung des Forschungszwecks an die Diözese zurückzugeben. In digitaler Form überlassene Daten sind spätestens zwei Jahre nach Erfüllung des Forschungszwecks datenschutzkonform zu löschen; die Löschung ist gegenüber der Diözese nachzuweisen.

(7) Wer nach den Absätzen 1 bis 3 personenbezogene Daten des Bediensteten aus dessen Personalakte erhalten hat, darf diese nur veröffentlichen, wenn dies für die Darstellung von Forschungsergebnissen über Ereignisse der Zeitgeschichte unerlässlich ist.

(8) Bei der Veröffentlichung des Forschungsergebnisses sind die Persönlichkeitsrechte jedweder genannten Person zu wahren.

## § 5

## Rechtsanwaltskanzleien

(1) Rechtsanwaltskanzleien können im Auftrag der Diözese zur Aufarbeitung von sexuellem Missbrauch Auskünfte über personenbezogene Daten Bediensteter ohne deren Einwilligung erhalten, soweit

1. dies zur Durchführung der Aufarbeitung und Rechtsberatung notwendig ist,
2. eine Nutzung anonymisierter Daten zu diesem Zweck nicht möglich oder die Anonymisierung mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden ist,
3. das kirchliche Interesse an der Klärung und rechtlichen Bewertung des Sachverhalts das schutzwürdige Interesse der Bediensteten erheblich überwiegt und
4. der Diözesanbischof oder die von ihm bestimmte verantwortliche Person die Erlaubnis hierzu erteilt hat.

(2) Die Übermittlung nach Absatz 1 erfolgt durch Erteilung von Auskünften oder indem Akteneinsicht gewährt wird. Diese Regelung ergänzt § 15 Abs. 1 PAO, der ansonsten unberührt bleibt.

(3) Der Dienstherr informiert über die Auskunft und Einsichtnahme in Personalakten durch die Rechtsanwaltskanzlei durch persönliches Anschreiben an die betreffenden Bediensteten.

Die beauftragte Rechtsanwaltskanzlei ist vertraglich zu besonderer Vertraulichkeit zu verpflichten.

(4) Die personenbezogenen Daten dürfen ausschließlich zur Bearbeitung des erteilten Auftrags verwendet werden und sind auf Verlangen der Diözese zu löschen.

(5) In der Aufarbeitungsphase sind die personenbezogenen Daten gegen unbefugte Kenntnisnahme durch Dritte zu schützen und sobald der Zweck, zu welchem sie erhoben wurden, es erlaubt, zu anonymisieren. Solange dies noch nicht möglich ist, ist eine Pseudonymisierung durchzuführen. Dabei sind die Merkmale gesondert aufzubewahren, mit denen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer Person zugeordnet werden können. Sie dürfen mit Einzelangaben nur zusammengeführt werden, soweit die Zwecke der Aufarbeitung dies erfordern. Die personenbezogenen Daten sind spätestens zwei Jahre nach Erstellung des Abschlussberichts an die Diözese zurückzugeben. In digitaler Form überlassene Daten sind spätestens zwei Jahre nach Erstellung des Abschlussberichts datenschutzkonform zu löschen; die Löschung ist gegenüber der Diözese nachzuweisen.

(6) Bei der Veröffentlichung der Untersuchungsergebnisse sind die Persönlichkeitsrechte jedweder genannten Person zu wahren.

Diese Ordnung setze ich für das Bistum Essen mit Wirkung zum 01. Januar 2023 in Kraft.

Essen, 19.12.2022

+ Dr. Franz-Josef Overbeck  
Bischof von Essen

#### **Nr. 4    Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 07. Dezember 2022 – Änderungen der 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, S. 157ff), zuletzt geändert am 02.12.2022 (Kirchliches Amtsblatt 2022, S. 220f.), wird wie folgt geändert:

1. § 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.“

2. § 33b wird wie folgt neu gefasst:

„§ 33b  
Reisekostenvergütung

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

3. Die Anlage 2 wird wie folgt geändert:

a) Teil B Abschnitt V. wird wie folgt geändert:

aa) Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 2 wird wie folgt gefasst:

„Entgeltgruppe S 2

Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen, Sozialassistentinnen und Heilerziehungspflegehelferinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.<sup>57)59)“</sup>

bb) Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 3 wird wie folgt gefasst:

„Entgeltgruppe S 3

Kinderpflegerinnen, Sozialassistentinnen und Heilerziehungspflegehelferinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.<sup>57)59)“</sup>

cc) Die Fallgruppe 1 des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe S 4 wird wie folgt gefasst:

„1. Kinderpflegerinnen, Sozialassistentinnen und Heilerziehungspflegehelferinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.<sup>57)58)59)“</sup>

dd) Im Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 7 wird die Angabe „57)“ durch die Angabe „57)57a)57b)“ ersetzt.

ee) Die Entgeltgruppe S 8a wird wie folgt geändert:

aaa) Der bisherige Text der Entgeltgruppe S 8a wird zur Fallgruppe 1 und erhält den Zähler „1.“

bbb) In der neuen Fallgruppe 1 wird die Angabe „57)59)61)“ durch die Angabe „57)57a)59)61)“ ersetzt.

ccc) Folgende neue Fallgruppe 2 wird angefügt:

„2. Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterin in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten.<sup>57)57a)“</sup>

ff) Die Entgeltgruppe S 8b wird wie folgt geändert:

aaa) In der Fallgruppe 1 wird nach der Angabe „57)“ die Angabe „57a)“ eingefügt.

bbb) In der Fallgruppe 2 wird nach der Angabe „57)“ die Angabe „57a)“ eingefügt.

ccc) In der Fallgruppe 4 wird nach der Angabe „57)“ die Angabe „57a)“ eingefügt.

gg) Die Entgeltgruppe S 9 wird wie folgt geändert:

aaa) In der Fallgruppe 1 wird nach der Angabe „57)“ die Angabe „57a)“ eingefügt.

bbb) In der Fallgruppe 2 wird nach der nach der Angabe „57)“ die Angabe „57a)“ eingefügt.

ccc) In der Fallgruppe 3 wird nach der Angabe „57)“ die Angabe „57a)“ angefügt.

ddd) In der Fallgruppe 4 wird die Angabe „64)“ durch die Angabe „57a)64)“ ersetzt.

eee) In der Fallgruppe 5 wird die Angabe „60)64)65)“ durch die Angabe „57a)60)64)65)“ ersetzt.

hh) In der Entgeltgruppe S 11a wird die Angabe „60)64)“ durch die Angabe „57a)60)64)“ ersetzt.

ii) Die Entgeltgruppe S 13 wird wie folgt geändert:

aaa) In der Fallgruppe 1 wird die Angabe „64)65)“ durch die Angabe „57a)64)65)“ ersetzt.

bbb) In der Fallgruppe 2 wird die Angabe „60)64)65)“ durch die Angabe „57a)60)64)65)“ ersetzt.

jj) Die Entgeltgruppe S 15 wird wie folgt geändert:

aaa) In der Fallgruppe 1 wird die Angabe „64)65)“ durch die Angabe „57a)64)65)“ ersetzt.

bbb) In der Fallgruppe 2 wird die Angabe „60)64)65)“ durch die Angabe „57a)60)64)65)“ ersetzt.

ccc) In der Fallgruppe 3 wird die Angabe „64)“ durch die Angabe „57a)64)“ ersetzt.

ddd) In der Fallgruppe 4 wird die Angabe „60)64)65)“ durch die Angabe „57a)60)64)65)“ ersetzt.

eee) In der Fallgruppe 5 wird die Angabe „57)60)66)67)“ durch die Angabe „57)57a)60)66)67)“ ersetzt

kk) Die Entgeltgruppe S 16 wird wie folgt geändert:

aaa) In der Fallgruppe 1 wird die Angabe „64)65)“ durch die Angabe „57a)64)65)“ ersetzt.

bbb) In der Fallgruppe 2 wird die Angabe „60)64)65)“ durch die Angabe „57a)60)64)65)“ ersetzt.

ccc) In der Fallgruppe 3 wird die Angabe „64)65)“ durch die Angabe „57a)64)65)“ ersetzt.

ddd) In der Fallgruppe 4 wird die Angabe „60)64)65)“ durch die Angabe „57a)60)64)65)“ ersetzt.

eee) In der Fallgruppe 5 wird die Angabe „57)66)67)“ durch die Angabe „57)57a)66)67)“ ersetzt.

fff) In der Fallgruppe 6 wird die Angabe „57)60)65)66)67)“ durch die Angabe „57)57a)60)65)66)67)“ ersetzt.

ll) Die Entgeltgruppe S 17 wird wie folgt geändert:

aaa) In der Fallgruppe 1 wird die Angabe „64)65)“ durch die Angabe „57a)64)65)“ ersetzt.

bbb) In der Fallgruppe 2 wird die Angabe „60)64)65)“ durch die Angabe „57a)60)64)65)“ ersetzt.

ccc) In der Fallgruppe 3 wird die Angabe „64)65)“ durch die Angabe „57a)64)65)“ ersetzt.

ddd) In der Fallgruppe 4 wird die Angabe „60)64)65)“ durch die Angabe „57a)60)64)65)“ ersetzt.

eee) In der Fallgruppe 8 wird die Angabe „57)60)65)66)67)“ durch die Angabe „57)57a)60)65)66)67)“ ersetzt.

mm) Die Entgeltgruppe S 18 wird wie folgt geändert:

aaa) In der Fallgruppe 1 wird die Angabe „64)65)“ durch die Angabe „57a)64)65)“ ersetzt.

bbb) In der Fallgruppe 4 wird die Angabe „64)65)“ durch die Angabe „57a)64)65)“ ersetzt.

ccc) In der Fallgruppe 5 wird die Angabe „57)65)66)67)“ durch die Angabe „57)57a)65)66)67)“ ersetzt.

b) Die Erläuterungen werden wie folgt geändert:

aa) Die Erläuterung 57) wird wie folgt gefasst:

„57) Die Mitarbeiterinnen – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Mitarbeiterinnen – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird; überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50,00 Euro monatlich. Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Mitarbeiterinnen in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 65,00 Euro monatlich. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiterinnen einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach §§ 23, 23a KAVO haben. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 34 KAVO) zu berücksichtigen.“

bb) Nach der Erläuterung Nr. 57) werden eine neue Erläuterung 57a) und eine neue Erläuterung 57b) angefügt:

„57a) Mitarbeiterinnen, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin in der Ausbildung von Erzieherinnen, von Kinderpflegerinnen, von Sozialassistentinnen oder von Heilerziehungspflegerinnen übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiterinnen einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach §§ 23, 23a KAVO haben.“

57b) Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass die Mitarbeiterin über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem SGB IX oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt. Eine Qualifikation im Sinne von Satz 1 kann bis zum 31. Dezember 2029 durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden. Vom Erfordernis einer Qualifikation im Sinne des Satzes 1 sind Mitarbeiterinnen befreit, denen seit mindestens 15 Jahren eine Tätigkeit entsprechend der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 7 übertragen ist.“

cc) In der Erläuterung Nummer 59) werden hinter dem Wort „Erzieherinnen“ die Wörter „oder Kinderpflegerinnen“ sowie hinter dem Wort „Schulkindergärten,“ die Wörter „Ganztagsangeboten für Schulkinder,“ eingefügt.

dd) Die Erläuterung Nummer 62) wird wie folgt geändert:

aaa) Buchstabe f) wird wie folgt gefasst:

„f) Tätigkeiten einer Fachlehrerin mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,“

bbb) Dem Buchstaben f) werden folgende neue Buchstaben g) und h) angefügt:

„g) Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf,

h) Tätigkeiten von Mitarbeiterinnen, die vom Dienstgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind.“

ee) 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.“

ff) Die Erläuterung Nummer 68) zu den „schwierigen Tätigkeiten“ wird wie folgt gefasst:

„68) Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die

a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,

b) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen,

c) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,

d) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiterinnen mindestens der Entgeltgruppe S 9,

e) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen,

f) Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit,

g) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen.“

4. 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 Fahrpreisermäßigungen 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 erfahrungs- gemäß 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 Wegstreckenschädigung 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 Wegstreckenschädigung 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 Fahrkosten oder Wegstreckenschädigung 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.“

5. Die Anlage 29 wird wie folgt geändert:

a) § 1 Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 3 wird das Wort „vier“ durch das Wort „drei“ ersetzt.

bb) Die Sätze 6 bis 8 werden aufgehoben.

b) 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.“

c) 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.“

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

e) Nach § 4a werden folgende neue §§ 4b, 4c und 4d eingefügt:

„§ 4b Überleitung in Anhang 2 zu dieser Anlage zum 1. Januar 2023

(1) Mitarbeiterinnen im Sinne des § 4a Abs. 5 Satz 1, die nicht innerhalb der Antragsfrist nach § 4a Abs. 5 Satz 1 ihre Eingruppierung nach dem Anhang 2 zu dieser Anlage geltend gemacht haben und die weiterhin Entgelt nach der Anlage 5 zur KAVO erhalten, können bis zum 30. Juni 2023 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang 2 zu dieser Anlage schriftlich beantragen. Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2023 zurück.

(2) Mitarbeiterinnen, die von ihrem Antragsrecht nach Absatz 1 Gebrauch machen, erhalten ab dem 1. Januar 2023 Entgelt nach einer der Entgeltgruppen S 8b, S 9 bzw. S 11a, in die sie nach dem Teil B Abschnitt V der Anlage 2 zur KAVO (Entgeltordnung) eingruppiert sind. Bei Mitarbeiterinnen nach Satz 1 wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Mitarbeiterinnen am 31. Dezember 2022 zustehenden Tabellenentgelt, einem am 31. Dezember 2022 ggf. zustehenden Garantiebetrug und einer am 31. Dezember 2022 zustehenden Besitzstandszulage nach § 6 Anlage 27 KAVO besteht. Diese Mitarbeiterinnen werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. Zum 1. Januar 2027 steigen diese Mitarbeiterinnen in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 4. Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe derjenigen Entgeltgruppe, in die sie nach Satz 1 eingruppiert sind, werden diese Mitarbeiterinnen einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Werden Mitarbeiterinnen vor dem 1. Januar 2027 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens ihrer bisherigen individuellen Zwischenstufe entspricht; § 1 Abs. 6 Satz 3 findet Anwendung. Werden Mitarbeiterinnen aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe bzw. einer erneuten individuellen Endstufe, die mindestens dem Betrag ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht; § 1 Abs. 6 Satz 3 findet Anwendung. Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vmhundertsatz.

§ 4c Höhergruppiierung auf Antrag

Ergibt sich für Mitarbeiterinnen, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt V der Anlage 2 zur KAVO (Entgeltordnung) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12, sind diese Mitarbeiterinnen nur auf Antrag gemäß § 20 KAVO in diese Entgeltgruppe eingruppiert. Ergibt sich für Mitarbeiterinnen, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt V der Anlage 2 zur KAVO (Entgeltordnung) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 14, sind diese Mitarbeiterinnen nur auf Antrag gemäß § 20 KAVO in

diese Entgeltgruppe eingruppiert. Der Antrag nach Satz 1 oder 2 kann nur bis zum 31. Juli 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf den 1. Juli 2022 zurück. Nach dem 1. Juli 2022 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt. Werden Mitarbeiterinnen nach Satz 1 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Garantiebetrags nach § 1 Abs. 6 Satz 2 entspricht. Werden Mitarbeiterinnen nach Satz 2 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Höhergruppierungsgewinns, den die Mitarbeiterinnen erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden, entspricht. Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vorhundertersatz.

#### § 4d Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit und weitere Regelungen

(1) Mitarbeiterinnen, die nach dem Teil B Abschnitt V der Anlage 2 zur KAVO (Entgeltordnung) eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. Mitarbeiterinnen, die nach dem Teil B Abschnitt V der Anlage 2 zur KAVO (Entgeltordnung) eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.

(2) Mitarbeiterinnen mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Mitarbeiterinnen mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten in der Fallgruppe 4, die am 1. Oktober 2024 in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. Mitarbeiterinnen mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. Mitarbeiterinnen mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 6 zugeordnet.

(3) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 und 2 gilt, dass die ab dem 1. Oktober 2024 zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt.

(4) Die Werte der Entgeltgruppe S 9 werden ab dem 1. Oktober 2024 neu gefasst. Dafür verändern sich die folgenden Tabellenwerte bis zum 1. Oktober 2024 bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen für die Entgeltgruppe S 9 (in der bis zum 30. September 2024 geltenden Fassung) festgelegten Vorhundertersatz:

| EG             | Stufe 1  | Stufe 2  | Stufe 3  | Stufe 4  | Stufe 5  | Stufe 6   |
|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| S 9<br>in Euro | 3.060,00 | 3.280,00 | 3.530,00 | 3.900,00 | 4.250,00 | 4.520,00“ |

#### 6. § 4 Absatz 1 der Anlage 30 wird wie folgt geändert:

a) 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.

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

c) 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 I) Ziffern 5 c) und 6 treten rückwirkend zum 1. Januar 2022 in Kraft. Die Änderungen unter I) Ziffern 3, 5 b), d) und e) treten rückwirkend zum 1. Juli 2022 in Kraft. Die Änderungen unter I) Ziffern 2 und 4 treten am 1. Januar 2023 in Kraft. Die Änderung unter Ziffer I) Ziffer 1 tritt am 1. Februar 2023 in Kraft. Die Änderung unter I) Ziffer 5a tritt am 01. Oktober 2024 in Kraft.

Die vorstehenden Änderungen setze ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 22.12.2022

+ Dr. Franz-Josef Overbeck  
Bischof von Essen

## **Nr. 5      Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes am 20. Oktober 2022**

Teil I: Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst

### I. Änderungen in Anlage 33 zu den AVR

1. In Anhang B der Anlage 33 zu den AVR wird die Anmerkung Nr. 1 der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 neu gefasst:

„a) <sup>1</sup>Mitarbeiter, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiter in der Ausbildung von Erziehern, von Kinderpflegern, von Sozialassistenten, von Heilerziehungspflegern oder von Heilerziehungspflegehelfern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten ab dem 1. Januar 2023 für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Dienstbezüge oder Fortzahlung der Dienstbezüge (§ 10 AT, Abschnitt XII Absätze a) und b) der Anlage 1, § 2 der Anlage 14, § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33, § 16 der Anlage 33) haben.

b) <sup>1</sup>Mitarbeiter nach Absatz a) Satz 1, die an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 31. Dezember 2022 Anspruch auf Dienstbezüge haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 490 Euro, die spätestens bis zum 31. März 2023 ausgezahlt wird. <sup>2</sup>§ 12a der Anlage 33 findet Anwendung. <sup>3</sup>Der Anspruch nach Satz 1 vermindert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat im Zeitraum Juli bis Dezember 2022, in dem der Mitarbeiter nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge hat und Anspruch auf die Praxisanleiterzulage gehabt hätte. <sup>4</sup>Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne des Satzes 3 sind hier auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 AT, in Abschnitt XII Absätze a) und b) der Anlage 1, in § 2 der Anlage 14, in § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33 und in § 16 der Anlage 33 genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Absatz c Satz 1 der Anlage 1, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird. <sup>5</sup>Einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder § 24i SGB V.“

2. In Anhang B der Anlage 33 zu den AVR werden die Entgeltgruppen wie folgt ergänzt:

Die Entgeltgruppen S 7, S 8a, S 8b, S 9, S 10, S 11a, S 13, S 15 Fallgruppen 8 bis 12, S 16 Fallgruppen 5 bis 10, S 17 Fallgruppen 4 und 10 bis 13, S 18 Fallgruppen 5 bis 7 werden jeweils um die Hochziffer (Anmerkung) 1 ergänzt.

3. In Anlage 33 zu den AVR wird folgender § 12b ergänzt:

„§ 12b Einmalzahlung 2022

<sup>1</sup>Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter, die in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind und die an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 31. Dezember 2022 Anspruch auf Dienstbezüge haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 910,00 Euro. <sup>2</sup>Vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter, die in Entgeltgruppe S 11b, S 12 Ziffer 1, S 14, oder S 15 Ziffer 7 eingruppiert sind und die an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 31. Dezember 2022 Anspruch auf Dienstbezüge haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 1.240,00 Euro.

<sup>3</sup>§ 12a der Anlage 33 findet Anwendung. <sup>4</sup>Der Anspruch nach Sätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat im Zeitraum Juli bis Dezember 2022, in dem der Mitarbeiter nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge hat. <sup>5</sup>Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne des Satzes 4 sind hier auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 AT, in Abschnitt XII Absätze a) und b) der Anlage 1, in § 2 der Anlage 14, in § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33 und in § 16 der Anlage 33 genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Absatz c Satz 1 der Anlage 1, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird. <sup>6</sup>Einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder § 24i SGB V. <sup>7</sup>Die Auszahlung erfolgt spätestens bis zum 31. März 2023.“

4. In § 11 der Anlage 33 zu den AVR wird nach Absatz 4 folgender neuer Absatz 5 eingefügt:

„(5) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2023 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die in den Entgeltgruppe S 11b, S 12 bei Tätigkeiten der Ziffer 1, S 14, oder S 15 bei Tätigkeiten der Ziffer 7 eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar

2023 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro. <sup>3</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben.“

5. In Anlage 33 zu den AVR wird folgender § 19a ergänzt:

„§ 19a Regenerationstage 2022

<sup>1</sup>Mitarbeiter, die nach Anhang B der Anlage 33 eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr 2022 bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (Dienstbezüge) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (Regenerationstage). <sup>2</sup>Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>3</sup>Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. <sup>4</sup>Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt. <sup>6</sup>Die Regenerationstage für das Kalenderjahr 2022 verfallen spätestens am 30. September 2023.

Anmerkung zu Satz 1:

<sup>1</sup>Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. <sup>2</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind hier auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 10 AT, Abschnitt XII Absätze a) und b) der Anlage 1, § 2 der Anlage 14, § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33, § 16 der Anlage 33) und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>3</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder nach § 24i SGB V.

Anmerkung zu § 19a:

Bei den Regenerationstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.“

6. In Anlage 33 zu den AVR wird folgender § 19 ergänzt:

„§ 19 Regenerationstage/Umwandlungstage

(1) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die nach Anhang B der Anlage 33 eingruppiert sind, haben ab dem Kalenderjahr 2023 bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (Dienstbezüge) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (Regenerationstage). <sup>2</sup>Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>3</sup>Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. <sup>4</sup>Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Anmerkung zu Satz 1:

<sup>1</sup>Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. <sup>2</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind hier auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 10 AT, Abschnitt XII Absätze a) und b) der Anlage 1, § 2 der Anlage 14, § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33, § 16 der Anlage 33) und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>3</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG oder nach § 24i SGB V.

(2) <sup>1</sup>Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Text-

form gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. <sup>3</sup>Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies dem Mitarbeiter in Textform mit. <sup>4</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. <sup>5</sup>Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. <sup>6</sup>Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 11 Abs. 5 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (Dienstbezüge) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). <sup>2</sup>Mitarbeiter, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 11 Abs. 5 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Dienstverhältnisses (Neubegründung des Dienstverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. <sup>3</sup>Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. <sup>4</sup>Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem individuell ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. <sup>5</sup>Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die der Mitarbeiter in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. <sup>6</sup>Der Mitarbeiter hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. <sup>7</sup>Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>8</sup>Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>9</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. <sup>10</sup>Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

Anmerkung zu Abs. 3 Satz 1:

Eine Umwandlung der SuE-Zulage ist erstmals für das Jahr 2024 möglich.

Anmerkung zu Abs. 3 Satz 4:

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

Anmerkung zu § 19:

Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.“

## II. Änderungen in Anlage 1 zu den AVR

1. Abschnitt VIIa der Anlage 1 zu den AVR wird mit Wirkung zum 1. Januar 2023 wie folgt neu gefasst:

### „VIIa Wohn- und Werkstattzulage

(a) <sup>1</sup>Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 3 bis 9 sowie Mitarbeiter, die aufgrund eines Bewährungsaufstieges aus Vergütungsgruppe 3 in Vergütungsgruppe 2 eingruppiert sind und Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S 2 bis S 18 der Anlage 33, erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird. <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiter in der Pflege, Betreuung, Erziehung oder heilpädagogisch-therapeutischen Behandlung tätig sind. <sup>3</sup>Überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50,00 Euro monatlich.

b) <sup>1</sup>Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 3 bis 9 sowie Mitarbeiter, die aufgrund eines Bewährungsaufstieges aus Vergütungsgruppe 3 in Vergütungsgruppe 2 eingruppiert sind und Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S 2 bis S 18 der Anlage 33

1. in Ausbildungs- oder Berufsbildungsstätten oder Berufsförderungswerkstätten
2. oder in Werkstätten für Menschen mit Behinderung

erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit in der beruflichen Anleitung/Ausbildung oder im begleitenden sozialen Dienst eine monatliche Zulage von 65,00 Euro.

<sup>2</sup>Die Zulage erhalten auch Mitarbeiter in Versorgungsbetrieben für die Dauer ihrer Tätigkeit, wenn sie in der beruflichen Anleitung/Ausbildung von Menschen mit Behinderungen tätig sind.

(c) <sup>1</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. <sup>2</sup>Sie ist bei der Bemessung der Zuwendungen im Todesfall (Abschnitt XV der Anlage 1) und des Übergangsgeldes (Anlage 15) zu berücksichtigen.

2. In Anlage 1 zu den AVR wird ein neuer Abschnitt VIIIb eingefügt:

„VIIIb Einmalzahlung Wohn- und Werkstattzulage

<sup>1</sup>Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Absätze a) und b) der Anlage 1, die an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 31. Dezember 2022 Anspruch auf Dienstbezüge haben, erhalten eine Einmalzahlung, die spätestens bis zum 31. März 2023 ausgezahlt wird. <sup>2</sup>Die Einmalzahlung beträgt für

- a) Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Absatz a) Satz 1 der Anlage 1 270,00 Euro
- b) Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Absatz a) Satz 3 der Anlage 1 135,00 Euro
- c) Mitarbeiter nach Abschnitt VIIa Absatz b) der Anlage 1 170,00 Euro.

<sup>3</sup>Abschnitt IIa der Anlage 1 sowie § 12a der Anlage 33 finden Anwendung. <sup>4</sup>Der Anspruch nach Sätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat im Zeitraum Juli bis Dezember 2022, in dem der Mitarbeiter nicht mindestens an einem Tag Anspruch auf Dienstbezüge hat. <sup>5</sup>Anspruch auf Dienstbezüge im Sinne des Satzes 4 sind hier auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 AT, in Abschnitt XII Absätze a) und b) der Anlage 1, in § 3 Absatz 2 Satz 2 der Anlage 5, in § 2 und § 4 der Anlage 14, in § 2 Abs. 3 Satz 1 der Anlage 33 und in § 16 der Anlage 33 genannten Ereignisse sowie der Anspruch auf Krankengeldzuschuss aus Abschnitt XII Absatz c Satz 1 der Anlage 1, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherers nicht gezahlt wird. <sup>6</sup>Einem Anspruch auf Dienstbezüge gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 – 20 MuSchG oder § 24i SGB V.“

### III. Inkrafttreten

Die Änderungen treten zum 20. Oktober 2022 in Kraft.

#### Teil II: Eingruppierung von Betreuungskräften / Anlage 22 zu den AVR

##### I. Eingruppierung von Betreuungskräften

1. In Anlage 2 zu den AVR werden die Ziffern 18 und 19 der Vergütungsgruppe 10 wie folgt neu gefasst:

„18 Betreuungskräfte in der ambulanten Pflege mit Tätigkeiten zur Unterstützung im Alltag, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden <sup>144, 145, 146, 147, 148, 149, 150.</sup>“

„19 Betreuungskräfte mit Tätigkeiten in der Betreuung und Aktivierung in stationären Pflegeeinrichtungen, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden <sup>144, 145, 146, 147, 148, 149, 150.</sup>“

2. In der Anlage 2 zu den AVR werden den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 bis 12 die neuen Hochziffern 148, 149, 150, 151 hinzugefügt:

„148 Abweichend von Abschnitt III § 1 Absatz a) der Anlage 1 ist für Betreuungskräfte in Vergütungsgruppe 10 Ziffern 18 und 19 die Stufe 4 Einstiegsstufe.

149 Das Tätigkeitsmerkmal wird z.B. erfüllt von Betreuungskräften in Angeboten nach § 45a SGB XI oder Betreuungskräften in Pflegeeinrichtungen i. S. d. § 43b SGB XI. Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt bei Mitarbeitern in der Verwaltung, Haustechnik, Küche, hauswirtschaftlichen Versorgung, Gebäudereinigung, Empfangs- und Sicherheitsdienst, Garten- und Geländepflege, Wäscherei sowie Logistik, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden.

150 Mitarbeiter die im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden, erhalten ab 1. November 2022 eine Zulage in Höhe von monatlich 120 Euro. Die Zulage ist bis zum 31. Dezember 2024 befristet.

151 Soweit Mitarbeiter in dieser Ziffer im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden, erfolgt die Eingruppierung in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 18 oder 19.“

3. In der Anlage 2 zu den AVR wird die Hochziffer 145 wie folgt neu gefasst:

145 <sup>1</sup>Die Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitt V finden keine Anwendung. <sup>2</sup>Für Betreuungskräfte, auf die am 31. Dezember 2018 die Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitt V Anwendung finden, verbleibt es bei dieser Anwendung. <sup>3</sup>Für Mitarbeiter, auf die am 31. Oktober 2022 die Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitt V Anwendung finden, verbleibt es bei dieser Anwendung.

4. In der Anlage 2 zu den AVR wird die Befristung in der Anmerkung mit der Hochziffer 146 wie folgt geändert:

„146 Diese Eingruppierung tritt [in der neuen Fassung] zum 1. November 2022 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2024 befristet.“

5. In der Anlage 2 zu den AVR wird die Anmerkung mit der Hochziffer 147 wie folgt geändert:

„147 Für Betreuungskräfte, die am 31. Dezember 2018 bzw. am 31. Oktober 2022 höher eingruppiert sind, verbleibt es bei der höheren Eingruppierung.“

6. In der Anlage 2 zu den AVR wird in der Vergütungsgruppe 11 Ziffer 1 die Anmerkung mit der Hochziffer 151 hinzugefügt:

„1 Hauswirtschaftliche, gärtnerische und landwirtschaftliche Hilfskräfte sowie Reinigungskräfte <sup>151</sup>“

7. In der Anlage 2 zu den AVR wird in die Anmerkung mit der Hochziffer 150 bei folgenden Tätigkeitsmerkmalen hinzugefügt:

Vergütungsgruppe 9a Ziffer 2a  
 Vergütungsgruppe 9a Ziffer 2b  
 Vergütungsgruppe 9a Ziffer 4a  
 Vergütungsgruppe 9a Ziffer 4b  
 Vergütungsgruppe 9a Ziffer 8

Vergütungsgruppe 9 Ziffer 1  
 Vergütungsgruppe 9 Ziffer 2  
 Vergütungsgruppe 9 Ziffer 3  
 Vergütungsgruppe 9 Ziffer 8  
 Vergütungsgruppe 9 Ziffer 9  
 Vergütungsgruppe 9 Ziffer 13  
 Vergütungsgruppe 9 Ziffer 17a  
 Vergütungsgruppe 9 Ziffer 23  
 Vergütungsgruppe 9 Ziffer 24  
 Vergütungsgruppe 9 Ziffer 38

Vergütungsgruppe 10 Ziffer 1  
 Vergütungsgruppe 10 Ziffer 2  
 Vergütungsgruppe 10 Ziffer 6  
 Vergütungsgruppe 10 Ziffer 6a  
 Vergütungsgruppe 10 Ziffer 7  
 Vergütungsgruppe 10 Ziffer 9  
 Vergütungsgruppe 10 Ziffer 17

8. Dieser Beschluss tritt zum 1. November 2022 in Kraft.

## II. Anlage 22 zu den AVR

### 1. Änderungen in Anlage 22 zu den AVR

In der Anlage 22 zu den AVR wird der folgende neue § 6 eingefügt:

„§ 6 Überleitungsregelung für Mitarbeiter nach Anlage 22

<sup>1</sup>Die Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2022 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Januar 2023 fortbesteht und die am 31. Dezember 2022 nach Anlage 22 vergütet werden, sind zum 1. Januar 2023 der Vergütungsgruppe nach Anlage 2 zugeordnet, in die sie gemäß Abschnitt I der Anlage 1 eingruppiert sind. <sup>2</sup>Die bisher ab Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegte Zeit wird vollumfänglich auf die Stufenzuordnung gemäß § 1 Abschnitt III A der Anlage 1 angerechnet. <sup>3</sup>Die Stufenzuordnung erfolgt unter Beibehaltung der bisher zurückgelegten Zeit. <sup>4</sup>Soweit vorstehend keine abweichenden Regelungen vorgesehen sind, finden die AVR Anwendung.“

### 2. Inkrafttreten

Die Änderungen treten zum 1. November 2022 in Kraft.

## Teil III: Korrekturen zum Ärztebeschluss 2022

I. § 4 Abs. 4 der Anlage 30 zu den AVR (Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie an Wochenenden) wird wie folgt geändert:

1. Satz 3 wird wie folgt neu gefasst: „Die Arbeitsleistung an einem Wochenende wird jeweils dem Kalendermonat zugeordnet, in dem sie begonnen hat.“

2. Satz 6 wird wie folgt neu gefasst: „Dies gilt nicht für Arbeitsleistungen, die an dem ersten weiteren Wochenende im Kalendervierteljahr (Satz 2) erbracht worden sind.“

3. Satz 8 wird wie folgt neu gefasst: „Jedenfalls ein freies Wochenende pro Kalendermonat ist zu gewährleisten.“

4. Nach Satz 8 wird folgender neuer Satz 9 angefügt: „Gewährte freie Wochenenden werden jeweils dem Kalendermonat ihres Beginns zugeordnet.“

II. § 6 Abs. 12 der Anlage 30 zu den AVR wie folgt neu gefasst:

„(12) <sup>1</sup>Bei vollzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten, die sowohl Bereitschaftsdienst als auch Rufbereitschaft leisten, gilt, dass diese im Kalendermonat

bei einem Bereitschaftsdienst höchstens noch zu zehn Rufbereitschaften,  
 bei zwei Bereitschaftsdiensten höchstens noch zu sieben Rufbereitschaften,  
 bei drei Bereitschaftsdiensten höchstens noch zu vier Rufbereitschaften und  
 bei vier Bereitschaftsdiensten zu keiner Rufbereitschaft  
 sowie

bei bis zu vier Rufbereitschaften höchstens noch zu drei Bereitschaftsdiensten,  
 bei mehr als vier bis zu sieben Rufbereitschaften höchstens noch zu zwei Bereitschaftsdiensten,  
 bei mehr als sieben bis zu zehn Rufbereitschaften höchstens noch zu einem Bereitschaftsdienst und  
 bei mehr als zehn Rufbereitschaften zu keinem Bereitschaftsdienst herangezogen werden dürfen. <sup>2</sup>Bei teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzten ist das Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzten zu berücksichtigen. <sup>3</sup>§ 6 Abs. 10 Sätze 2 und 3 sowie § 6 Abs. 8 Satz 5 gelten entsprechend. <sup>4</sup>Für über die Anzahl nach den Sätzen 1 oder 2 hinaus angeordnete Bereitschaftsdienste oder Rufbereitschaften gelten die jeweils einschlägige Bewertungsregelung (§ 8 Abs. 3 Sätze 4 bis 6) oder Zuschlagsregelung (§ 7 Abs. 3 Sätze 10 bis 12).“

III. Die Anmerkung 2 zu § 6 Abs. 12 der Anlage 30 zu den AVR wie folgt neu gefasst:

„2. <sup>1</sup>Die zulässige Anzahl gemäß § 6 Abs. 8 Satz 4 und § 6 Abs. 10 Satz 1 gilt dann als erreicht, sofern die gegenseitige Anrechnung der Dienste einen Punktwert entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Ärztinnen und Ärzten (52 Punkte) erreicht. <sup>2</sup>Ergibt sich bei Berechnungen nach Satz 1 ein Bruchteil von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; Bruchteile von weniger als 0,5 werden abgerundet.“

IV. § 7 Abs. 4 der Anlage 30 zu den AVR wie folgt neu gefasst:

„(4) <sup>1</sup>Für Inanspruchnahmen innerhalb der Rufbereitschaft in der Zeit zwischen 0 Uhr und 6 Uhr erhält die Ärztin/der Arzt zusätzlich zu dem Entgelt für Überstunden sowie etwaigen Zeitzuschlägen (§ 7 Abs. 1 in Verbindung mit § 7 Abs. 3 Sätze 4 bis 6) einen gesonderten Zuschlag. <sup>2</sup>Dieser beträgt 50 Prozent des Rufbereitschaftsentgelts nach § 7 Abs. 3 Satz 5. <sup>3</sup>Zur Berechnung des Zuschlags nach Satz 1 sind Inanspruchnahmezeiten in der Zeit zwischen 0 Uhr und 6 Uhr von unter einer Stunde auf eine Stunde zu runden; überschreitet die Addition der Inanspruchnahmezeiten in der Zeit zwischen 0 Uhr und 6 Uhr die Zeitspanne von einer Stunde, findet keine Rundung statt. <sup>4</sup>Der Zuschlag nach Satz 1 ist auf die im Folgemonat geäußerte Erklärung der Ärztin/des Arztes hin im Verhältnis 1:1 bis zum Ende des dritten Kalendermonats, der auf seine Entstehung folgt, in Freizeit auszugleichen; Satz 1 der Anmerkung zu § 7 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d findet entsprechend Anwendung.“

V. § 20 der Anlage 30 zu den AVR (Kosten des Heilberufsausweises) wird wie folgt neu gefasst:

„Der Dienstgeber übernimmt für die Dauer des Dienstverhältnisses die Kosten für den elektronischen Heilberufsausweis (eHBA) für Ärztinnen und Ärzte.“

VI. Inkrafttreten

Die Änderung in der Ziffer V. tritt zum 1. Januar 2022 in Kraft. Die Änderung in der Ziffer IV. tritt zum 1. Juli 2022 in Kraft. Die Änderungen in den Ziffern I. bis III. treten zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Die vorstehenden Beschlüsse setze ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 22.12.2022

+ Dr. Franz-Josef Overbeck  
 Bischof von Essen

## **Nr. 6 Beschlüsse der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen (AK DCV) am 28. Oktober 2022**

A. Änderungen der Anlagen 33 und 1 zu den AVR

I. Übernahme der beschlossenen mittleren Werte

Der Beschluss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 20. Oktober 2022 zur SuE-Tarifrunde, Änderungen in der Anlage 33 und der Anlage 1 AVR wird hinsichtlich aller dort beschlossenen mittleren Werte mit der Maßgabe übernommen, dass alle dort beschlossenen mittleren Werte in derselben Höhe,

wie sie in Nummern I. und II. des o. g. Beschlusses der Bundeskommission enthalten sind, als neue Werte für den Bereich der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen festgesetzt werden.

## II. Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt zum 20. Oktober 2022 in Kraft.

### B. Änderungen der Anlage 2 zu den AVR

#### I. Übernahme des beschlossenen mittleren Wertes

Der Beschluss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 20. Oktober 2022 zu den Betreuungskräften in Vergütungsgruppe 10 der Anlage 2 AVR, Neufassung der Ziffern 18 und 19, wird hinsichtlich des dort festgelegten mittleren Wertes (Höhe der Zulage gemäß Anmerkung 150 Satz 1 der Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 – 12 der Anlage 2 AVR) als Festsetzung für den Bereich der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen übernommen. Er beträgt 120 EURO.

## II. Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt zum 1. November 2022 in Kraft.

Die vorstehenden Beschlüsse setze ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 22.12.2022

+ Dr. Franz-Josef Overbeck  
Bischof von Essen

## Kirchliche Nachrichten

### Nr. 7 Personalnachrichten

Es wurden ernannt / beauftragt / eingesetzt am:

- 18.10.2022 Bui-Trong, Bien, als vicarius paroecialis mit dem Titel Pastor und beauftragt mit der eigenverantwortlichen Wahrnehmung der Seelsorge für die vietnamesischsprachigen Katholiken im Bistum Essen mit einem Beschäftigungsumfang von 25 Prozent, zunächst befristet bis zum 31.10.2025, mit Wirkung zum 01.11.2022;
- 28.11.2022 Schmitz, Marius, Bestätigung seiner Ernennung zum vicarius paroecialis mit dem Titel Pastor der Pfarrei St. Peter und Paul in Hattingen, ab sofort mit 100 Prozent Beschäftigungsumfang;
- 30.11.2022 Kemper, Michael, nach Entpflichtung zum 31.12.2022 von seiner Ernennung als Pfarradministrator der Propsteipfarrei St. Gertrud von Brabant in Bochum-Wattenscheid und von seiner Ernennung als Pastor in der Pfarrei Liebfrauen in Bochum, zum Propst und Pfarrer der Propsteipfarrei St. Gertrud von Brabant in Bochum-Wattenscheid mit Wirkung zum 01.01.2023;
- 08.12.2022 Dittscheidt, Gerhard, Dr. theol., nach Entpflichtung von seiner Tätigkeit als Diözesanbeauftragter für die Krankenhaus- und Hospizseelsorge im Bistum Essen und von seiner Tätigkeit als Krankenhausseelsorger am LWL-Klinikum Bochum, als Pastoralreferent an der Pfarrei St. Antonius, Essen und beauftragt mit der Psychiatrieseelsorge am LVR-Klinikum Essen, Kliniken und Institut der Universität Duisburg-Essen mit einem Beschäftigungsumfang von 100 Prozent mit Wirkung zum 01.01.2023;
- 08.12.2022 Bunse, Sophie, nach Entpflichtung von ihrer Tätigkeit als Krankenhausseelsorgerin an den Augusta-Krankenanstalten in Bochum, als Diözesanbeauftragte für die Krankenhaus- und Hospizseelsorge im Bistum Essen und als Gemeindefereferentin an der Propsteipfarrei St. Marien, Schwelm und beauftragt in der Krankenhausseelsorge im Helios-Krankenhaus, Schwelm zu arbeiten; beides mit einem Beschäftigungsumfang von jeweils 50 Prozent mit Wirkung zum 01.01.2023;

- 08.12.2022 Rupprecht, Dirk, als Diözesanbeauftragter für die Krankenhaus- und Hospizseelsorge im Bistum Essen mit einem Beschäftigungsumfang von 50 Prozent. Entsprechend reduziert sich sein Beschäftigungsumfang als Krankenhausesseelsorger im Universitätsklinikum Essen auf 50 Prozent mit Wirkung vom 01.01.2023;
- 08.12.2022 Noll, Maria, als Pastorale Mitarbeiterin an der Pfarrei St. Joseph in Bottrop mit einem Beschäftigungsumfang von 100 Prozent mit Wirkung zum 15.01.2023;
- 11.12.2022 Wagner, Barbara, zur Pfarrbeauftragten im Team mit dem Pfarrer für die Propsteipfarrei St. Gertrud von Brabant in Bochum-Wattenscheid mit Wirkung zum 01.01.2023, zunächst befristet bis zum 31.12.2025;
- 12.12.2022 Hennen-Nöhre, Marlies, zur Pfarrbeauftragten im Team mit dem Pfarrer für die Propsteipfarrei St. Gertrud von Brabant in Bochum-Wattenscheid mit einem Beschäftigungsumfang von 50 Prozent zum 01.01.2023, zunächst befristet bis zum 31.12.2025. Mit den weiteren 50 Prozent ihres Beschäftigungsumfanges verbleibt sie als Geistliche Leiterin für den kfd-Diözesanverband Essen tätig;
- 12.12.2022 Krömker, Stefanie, zur Pfarrbeauftragten im Team mit dem Pfarrer für die Propsteipfarrei St. Gertrud von Brabant in Bochum-Wattenscheid, zunächst bis zum 31.03.2023 mit einem geringfügigen Beschäftigungsumfang; ab dem 01.04.2023 mit 100 Prozent in der Pfarrei St. Gertrud von Brabant mit Wirkung zum 01.01.2023, zunächst befristet bis zum 31.12.2025;
- 12.12.2022 Hegerich, Stefan, zum Diakon im Hauptberuf für die Pfarreien St. Medardus in Lüdenscheid und Christus König in Halver - Breckerfeld - Schalksmühle - Hagen-Dahl mit einem Beschäftigungsumfang von jeweils 50 Prozent mit Wirkung zum 01.04.2023.

Es wurden entpflichtet am:

- 12.12.2022 Hohmann, Hans-Joachim, von seiner Beauftragung als Diakon im besonderen Dienst in der Pfarrei Herz Jesu in Oberhausen zum 31.12.2022;
- 19.12.2022 van de Loo, Gerhard, nach Vollendung seines 75. Lebensjahres von seiner Beauftragung als Diakon im besonderen Dienst zum 31.12.2023.

Todesfälle:

Am 24. November 2022 verstarb der Essener Diözesanpriester Hans Johanni.

Am Mittwoch, 14. Dezember 2022, verstarb Karl Balkenhol. Der Verstorbene, der in Halver gewohnt hat, wurde am 19.09.1933 in Bochum geboren und am 23.07.1959 ebenfalls in Bochum zum Priester geweiht. Nach seiner Weihe war Karl Balkenhol als Kaplan zunächst an St. Josef in Essen-Kupferdreh und ab 1966 an Christ König in Oberhausen-Sterkrade-Buschhausen eingesetzt. Im Juli 1969 wurde er zum Geistlichen Leiter der KFG/KJG im Bistum Essen und im November 1969 zum Stadtjugendseelsorger in Bochum ernannt. Ab dem Jahr 1974 war er als Kaplan an Herz Jesu in Ennepetal-Milspe tätig und erhielt gleichzeitig den Titel als Pastor an St. Martin in Ennepetal-Büttenberg. Bischof Dr. Franz Hengsbach ernannte Karl Balkenhol im April 1982 als Pfarrer an der Pfarrei Christus König in Halver. Hier blieb er mehr als 25 Jahre im Dienst, ab der Neuerrichtung der Pfarrei Christus König in Halver - Breckerfeld - Schalksmühle - Hagen-Dahl im Jahr 2006 als Pastor im besonderen Dienst mit einem seelsorglichen Schwerpunkt in der Gemeinde Christus König. Mit Vollendung seines 75. Lebensjahres trat er im Jahr 2008 in den endgültigen Ruhestand. Karl Balkenhol war als Priester geprägt von seinem tiefen Vertrauen in Gott. Geistlich beheimatet war er in der Fokolarbewegung. Als Seelsorger engagierte er sich caritativ an seinem Wohnort und durch die Unterstützung der Menschen in Osteuropa, insbesondere in Moldawien und der dortigen Diözese Chişinău. Für sein Engagement erhielt er im Jahr 2000 das Bundesverdienstkreuz.

Seine letzte Ruhestätte fand er in der Priestergruft auf dem Katholischen Friedhof Halver.

Am Donnerstag, 22. Dezember 2022, verstarb Msgr. Heinrich Heming. Der Verstorbene, der in Essen gewohnt hat, wurde am 11.12.1935 ebenfalls in Essen geboren und am 26.07.1962 in Essen zum Priester geweiht. Nach seiner Weihe war Heinrich Heming zunächst als Kaplan an der Pfarrei St. Nikolaus in Essen-Stoppenberg eingesetzt und von 1966 an als Subsidiar. Zu diesem Zeitpunkt wurde er als Religionslehrer am Städtischen Aufbaugymnasium in Essen-Katernberg und am Bischöflichen Gymnasium in Essen-Stoppenberg beauftragt.

Seine Ernennung als Diözesanpräses der Deutschen Kolpingsfamilie und zum Diözesanseelsorger für Ehe und Familie erfolgte 1971. Im Jahr 1978 wurde er zum Stadtvikar von Essen ernannt und damit Leiter des Katholischen Stadthauses. Vier Jahre später wechselte er nach Essen-Burgaltendorf und wurde Pfarrer der dortigen Herz Jesu-Pfarrei. Von 1984 an war er fast zehn Jahre lang auch als Dechant des Dekanates Essen-Heisingen-Kupferdreh tätig. Insbesondere an der Seite von Bischof Dr. Hubert Luthe hat Heinrich Heming als Seelsorgeamtsleiter von 1993 bis zum Jahr 2004 maßgeblich zur Gestaltung einer Kooperativen Pastoral im Bistum Essen beigetragen und auf diese Weise eine neue Kultur des Dialoges gefördert. Für die Transformation der bis dahin maßgeblich autarken über 300 Pfarreien im Ruhrbistum zu so genannten „Kooperationsgemeinschaften“ hat sich Msgr. Heming erheblich engagiert. Seine Ernennung zum Päpstlichen Ehrenkaplan erfolgte im Jahr 1993 und zum Ehrendomherr der Hohen Domkirche zu Essen im Januar 1995. Seinem Wunsch entsprechend hat ihn Bischof Dr. Felix Genn zum Ende des Jahres 2004 als Seelsorgeamtsleiter und von den damit zusammenhängenden Beauftragungen entpflichtet. Als Ruhestandsgeistlicher hat er gerne weiterhin priesterliche Dienste übernommen, insbesondere in den Gemeinden St. Bonifatius in Essen-Huttrop und St. Andreas in Essen-Rüttenscheid. Heinrich Heming war mit ganzem Herzen „Pastor“ und Seelsorger im Ruhrgebiet und als solcher für die Menschen da. Gleichzeitig verband ihn eine intensive Weggemeinschaft mit den Bischöfen aus seiner Zeit im aktiven Dienst, Dr. Hubert Luthe und Dr. Felix Genn. Seine letzte Ruhestätte fand er in der Priestergruft des Katholischen Friedhofs Essen-Burgaltendorf, Alte Hauptstraße.

Wir gedenken der Verstorbenen in der Feier der Eucharistie und im Gebet.

R.I.P.