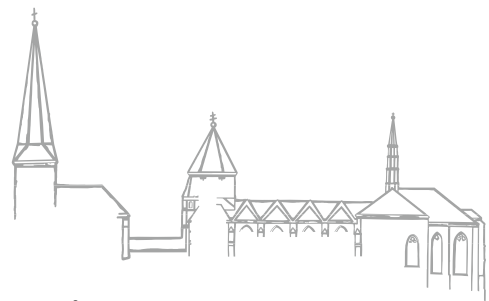


Kirchliches Amtsblatt



Bistum Essen

Stück 1

65. Jahrgang

Essen, 28.01.2022

Inhalt

Verlautbarungen des Heiligen Vaters

Nr. 1	Botschaft von Papst Franziskus zum 55. Weltfriedenstag am 1. Januar 2022.....	1
-------	---	---

Verlautbarungen des Bischofs

Nr. 2	Wort des Bischofs zum 1. Januar 2022	5
Nr. 3	Beschluss der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen (AK DCV) vom 05. November 2021.....	8
Nr. 4	Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 01. Dezember 2021 – Änderungen der KAVO –	8
Nr. 5	Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 01. Dezember 2021 – Ordnung für ein ausbildungsintegriertes duales Studium –	10
Nr. 6	Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 01. Dezember 2021 – Berufsausbildungsordnung – ...	10
Nr. 7	Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 01. Dezember 2021 – Ordnung für Praktikantinnen und Praktikanten –	11
Nr. 8	Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 01. Dezember 2021 – PiA-Ordnung –	11
Nr. 9	Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 14. Dezember 2021 – Änderungen der KAVO –	11
Nr. 10	Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes am 07. Oktober 2021	12
Nr. 11	Beschlüsse der 20. und 21. Delegiertenversammlung zur Änderung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission mit Wirkung zum 01. Januar 2022.....	29
Nr. 12	Festsetzung des Haushaltsplanes für das Haushaltsjahr 2022	32

Verlautbarungen des Bischöflichen Generalvikariates

Nr. 13	Entlastung für das Geschäftsjahr 2020	33
Nr. 14	Haushaltsplan 2022	33

Kirchliche Nachrichten

Nr. 15	Personalnachrichten.....	33
--------	--------------------------	----

Verlautbarungen des Heiligen Vaters

Nr. 1 Botschaft von Papst Franziskus zum 55. Weltfriedenstag am 1. Januar 2022

Dialog zwischen den Generationen, Erziehung und Arbeit:
Werkzeuge, um einen dauerhaften Frieden aufzubauen

1. »Wie willkommen sind auf den Bergen die Schritte des Freudenboten, der Frieden ankündigt« (Jes 52,7)

Die Worte des Propheten Jesaja bringen den Trost zum Ausdruck, das Aufatmen eines verbannten Volkes, das durch Gewalt und Übergriffe am Ende seiner Kräfte und der Würdelosigkeit und dem Tod ausgeliefert war. Über dieses Volk fragte sich der Prophet Baruch: »Warum, Israel, warum lebst du im Gebiet der Feinde, wirst alt in einem fremden Land, bist unrein geworden, den Toten gleich, wur-

dest gezählt zu denen, die in die Unterwelt hinabsteigen« (3,10-11). Für dieses Volk bedeutete die Ankunft des Friedensboten die Hoffnung auf eine Neugeburt aus den Trümmern der Geschichte, der Beginn einer strahlenden Zukunft.

Auch heute noch bleibt der Weg des Friedens, den der heilige Paul VI. mit dem neuen Namen einer umfassenden Entwicklung [1] bezeichnet hat, leider weit entfernt vom wirklichen Leben vieler Männer und Frauen und folglich von der Menschheitsfamilie, die mittlerweile weltweit vernetzt ist. Trotz der vielfachen Anstrengungen, die auf einen konstruktiven Dialog zwischen den Nationen hinzielen, verstärkt sich der ohrenbetäubende Lärm der Kriege und Konflikte, während sich Krankheiten im Ausmaß von Pandemien verbreiten, sich die Auswirkungen des Klimawandels und der Umweltschäden verschlimmern, sich das Drama des Hungers und des Durstes verschärft. Zugleich herrscht weiterhin ein Wirtschaftssystem vor, das mehr auf dem Individualismus als auf einer solidarischen Teilhabe beruht. Wie zu den Zeiten der antiken Propheten, hört auch heute die Klage der Armen wie die der Erde [2] nicht auf, sich zu erheben, um Gerechtigkeit und Frieden zu erleben.

In jedem Zeitalter war der Frieden zugleich Gabe aus der Höhe und Ergebnis einer gemeinsamen Anstrengung. Es gibt in der Tat eine „Architektur“ des Friedens, in der verschiedene gesellschaftliche Einrichtungen einen Beitrag leisten, und es gibt ein „Handwerk“ des Friedens, das jeden von uns in erster Person miteinbezieht. [3] Alle können zusammenarbeiten, um eine friedvollere Welt aufzubauen: angefangen vom eigenen Herzen und von den Beziehungen in der Familie, in der Gesellschaft und mit der Umwelt, bis zu den Beziehungen unter den Völkern und zwischen den Staaten.

Ich möchte hier drei Wege für den Aufbau eines dauerhaften Friedens vorschlagen. Zunächst einmal den Dialog zwischen den Generationen als Grundlage für die Verwirklichung gemeinsamer Pläne. In zweiter Linie die Bildung, als Basis für Freiheit, Verantwortung und Entwicklung. Schließlich die Arbeit für eine vollständige Verwirklichung der Menschenwürde. Es handelt sich um drei unabdingbare Elemente, um »einen Sozialpakt entstehen« zu lassen, [4] ohne den sich jedes Friedensprojekt als ungenügend erweist.

2. Dialog führen unter den Generationen, um den Frieden aufzubauen

In einer Welt, die immer noch von der allzu problemreichen Pandemie in die Zange genommen wird, »versuchen [einige], der Realität zu entfliehen, indem sie sich in die Privatsphäre zurückziehen, andere begegnen ihr mit zerstörerischer Gewalt. Aber zwischen der egoistischen Gleichgültigkeit und dem gewaltsamen Protest gibt es eine Option, die immer möglich ist: den Dialog. Der Dialog zwischen den Generationen«. [5]

Jeder ehrliche Dialog erfordert, auch wenn er von einer angemessenen und positiven Dialektik nicht frei ist, immer ein Grundvertrauen zwischen den Gesprächspartnern. Zu diesem gegenseitigen Vertrauen müssen wir zurückfinden, um es uns wieder anzueignen! Die gegenwärtige Gesundheitskrise hat bei allen das Bewusstsein für die Einsamkeit und für das In-sich-Kehren verstärkt. Zur Einsamkeit der älteren Menschen gesellt sich bei den Jugendlichen das Bewusstsein der Ohnmacht und des Fehlens einer gemeinsamen Zukunftsperspektive. Eine solche Krise ist gewiss schmerzlich. In ihr kann sich aber auch das Beste im Menschen zeigen. In der Tat haben wir während der Pandemie überall auf der Welt großartige Zeugnisse des Mitgefühls, des Teilens und der Solidarität festgestellt.

Dialog führen bedeutet anhören, sich auseinandersetzen, übereinkommen und miteinander vorangehen. Dies alles unter den Generationen zu fördern heißt, das harte und unfruchtbare Erdreich des Konflikts aufzulockern, um die Samen eines dauerhaften und gemeinsam vertretenen Friedens zu kultivieren.

Während der technische und wirtschaftliche Fortschritt die Generationen oft einander entfremdet hat, zeigen die gegenwärtigen Krisen die Notwendigkeit ihres Zusammenspiels. Einerseits brauchen die jungen Menschen die Lebens-, die Weisheits- und die geistliche Erfahrung der Älteren; andererseits haben die Älteren die Unterstützung, die Zuneigung, die Kreativität und die Dynamik der Jungen nötig.

Die großen gesellschaftlichen Herausforderungen und die Prozesse der Befriedung kommen nicht ohne den Dialog zwischen den Hütern des Gedächtnisses – den älteren Menschen – und denjenigen, die die Geschichte voranbringen, – der Jugend – aus. Ebenso braucht es die Bereitschaft eines jeden, dem anderen Raum zu geben. Keiner darf sich anmaßen, die gesamte Szenerie abzudecken, indem man die eigenen unmittelbaren Interessen verfolgt, als ob es weder Vergangenheit noch Zukunft gäbe. Die globale Krise, die wir erleben, zeigt uns in der Begegnung und im Dialog zwischen den Generationen die treibende Kraft einer gesunden Politik, die sich nicht damit zufrieden gibt, das Vorhandene »durch Zusammenflicken oder bloße schnelle Gelegenheitslösungen« [6] zu meistern, son-

dern sich bei der Erarbeitung von gemeinsamen und nachhaltigen Projekten als eine wertvolle Form der Nächstenliebe [7] äußert.

Wenn wir es schaffen, bei den anstehenden Problemen diesen generationsübergreifenden Dialog auszuführen, »werden wir gut in der Gegenwart verwurzelt sein können. Aus dieser Position heraus werden wir in der Lage sein, mit der Vergangenheit und der Zukunft im Austausch zu stehen: mit der Vergangenheit, um von der Geschichte zu lernen und die Wunden zu heilen, die uns zuweilen beeinträchtigen; mit der Zukunft, um den Enthusiasmus zu nähren, die Träume aufsprießen zu lassen, prophetische Visionen zu erwecken, Hoffnungen blühen zu lassen. Auf diese Weise werden wir vereint voneinander lernen«. [8] Wie könnten sonst die Bäume ohne die Wurzeln wachsen und Früchte tragen?

Es genügt, an das Thema der Sorge um unser gemeinsames Haus zu denken. In der Tat ist die Umwelt selbst »eine Leihgabe, die jede Generation empfängt und an die nächste Generation weitergeben muss«. [9] Deshalb müssen die vielen jungen Menschen gewürdigt und ermutigt werden, die sich für eine gerechtere Welt einsetzen; eine Welt, die auf die Bewahrung der Schöpfung, die unserer Obhut anvertraut ist, achtet. Sie tun dies mit Unruhe und Begeisterung sowie vor allem mit einem Sinn für Verantwortung im Hinblick auf einen dringenden Kurswechsel, [10] den die Schwierigkeiten verlangen, die aus der heutigen ethischen und sozio-ökologischen Krise [11] entstanden sind.

Im Übrigen kann die Möglichkeit, gemeinsam Wege des Friedens aufzubauen, nicht von der Erziehung und der Arbeit absehen. Diese sind bevorzugte Orte und Begegnungsstätten des generationsübergreifenden Dialogs. Die Erziehung liefert die Grammatik des Dialogs zwischen den Generationen, und die Arbeitswelt führt Männer und Frauen verschiedener Generationen zusammen, wo sie zusammenarbeiten und ihr Wissen, ihre Erfahrungen wie auch ihre Befähigungen für das Gemeinwohl weitergeben.

3. Bildung und Erziehung als Motor des Friedens

In den letzten Jahren sind die Haushaltsmittel für Bildung und Erziehung, die eher als Ausgaben denn als Investitionen betrachtet werden, weltweit erheblich zurückgegangen. Sie sind jedoch die Hauptträger der ganzheitlichen menschlichen Entwicklung: Sie machen den Menschen freier und verantwortungsbewusster und sind für die Verteidigung und Förderung des Friedens unverzichtbar. Mit anderen Worten: Bildung und Erziehung sind die Grundlagen einer eng zusammenstehenden, zivilisierten Gesellschaft, die in der Lage ist, Hoffnung, Wohlstand und Fortschritt zu schaffen.

Die Militärausgaben hingegen sind über das Niveau zum Ende des „Kalten Krieges“ gestiegen und werden voraussichtlich weiter exorbitant zunehmen. [12]

Es ist daher dringend notwendig, dass die Verantwortlichen in der Regierung eine Wirtschaftspolitik entwickeln, die das Verhältnis zwischen öffentlichen Investitionen in die Bildung und den für die Rüstung bereitgestellten Mitteln umkehrt. Darüber hinaus kann die Fortsetzung eines echten internationalen Abrüstungsprozesses für die Entwicklung der Völker und Nationen nur von großem Nutzen sein, da dadurch finanzielle Ressourcen frei werden, die in geeigneterer Weise für das Gesundheitswesen, die Schulen, die Infrastruktur, den Umweltschutz usw. eingesetzt werden können.

Ich hoffe, dass die Investitionen in die Bildung mit einem stärkeren Engagement für die Förderung der Kultur der Achtsamkeit einhergehen werden. [13] Sie kann angesichts der Brüche in der Gesellschaft und der Untätigkeit der Institutionen zu einer gemeinsamen Sprache werden, die Barrieren niederreißt und Brücken baut. »Ein Land wächst, wenn seine verschiedenen kulturellen Reichtümer konstruktiv in Dialog miteinander stehen: die Volkskultur, die Universitätskultur, die Jugendkultur, die Kultur der Kunst und die Kultur der Technik, die Wirtschaftskultur und die Familienkultur sowie die Medienkultur«. [14] Es ist daher notwendig, ein neues kulturelles Paradigma zu schmieden, und zwar durch »einen globalen Bildungspakt für und mit den jüngeren Generationen [...], der Familien, Gemeinschaften, Schulen und Universitäten, Institutionen, Religionen, Regierende, ja, die gesamte Menschheit dazu verpflichtet, reife Menschen heranzubilden«. [15] Ein Pakt, der die Erziehung zur ganzheitlichen Ökologie nach einem kulturellen Modell des Friedens, der Entwicklung und der Nachhaltigkeit fördern soll, in dessen Mittelpunkt die Geschwisterlichkeit und das Miteinander zwischen Mensch und Umwelt stehen. [16]

Die Investition in die Bildung und Erziehung der jüngeren Generationen ist der Hauptweg, um sie durch eine gezielte Ausbildung dazu zu befähigen, einen angemessenen Platz in der Arbeitswelt einzunehmen. [17]

4. Schaffung und Sicherung von Arbeit ist friedensstiftend

Arbeit ist ein unverzichtbarer Faktor für den Aufbau und die Erhaltung des Friedens. Sie ist Ausdruck der eigenen Person und der eigenen Fähigkeiten, aber auch Einsatz, Mühe, Zusammenarbeit mit anderen, denn man arbeitet immer mit oder für jemand anderen. In dieser eindeutig sozialen Perspektive ist die Arbeit der Ort, an dem wir lernen, unseren Beitrag zu einer lebenswerteren und schöneren Welt zu leisten.

Die Covid-19-Pandemie hat die Situation in der Arbeitswelt noch erschwert, die bereits mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert war. Millionen von wirtschaftlichen und produktiven Unternehmen sind in Konkurs gegangen; die Zeitarbeiter sind zunehmend gefährdet; viele derjenigen, die wesentliche Dienstleistungen erbringen, sind noch mehr aus dem öffentlichen und politischen Bewusstsein verschwunden; Fernunterricht hat in vielen Fällen zu einem Rückschritt beim Lernen und in der Schullaufbahn geführt. Darüber hinaus sind heute die Aussichten für junge Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, und für Erwachsene, die in die Arbeitslosigkeit geraten sind, dramatisch.

Die Auswirkungen der Krise auf die informelle Wirtschaft, die oftmals Migranten als Arbeiter beschäftigt, waren besonders verheerend. Viele von ihnen werden von den nationalen Gesetzen nicht anerkannt, so als ob es sie nicht gäbe; sie leben unter sehr prekären Bedingungen für sich und ihre Familien, sind verschiedenen Formen der Sklaverei ausgesetzt und haben kein Sozialsystem, das sie schützt. Hinzu kommt, dass derzeit nur ein Drittel der Weltbevölkerung im erwerbsfähigen Alter über ein Sozialschutzsystem verfügt oder nur in begrenztem Umfang davon Gebrauch machen kann. In vielen Ländern sind Gewalt und organisierte Kriminalität auf dem Vormarsch und schränken die Freiheit und Würde der Menschen ein, vergiften die Wirtschaft und verhindern die Entwicklung des Gemeinwohls. Die Antwort auf diese Situation kann nur in einer Ausweitung der Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit liegen.

Arbeit ist in der Tat die Grundlage, auf der Gerechtigkeit und Solidarität in jeder Gemeinschaft aufgebaut werden können. Aus diesem Grund darf man »nicht danach trachten, dass der technologische Fortschritt immer mehr die menschliche Arbeit verdränge, womit die Menschheit sich selbst schädigen würde. Die Arbeit ist eine Notwendigkeit, sie ist Teil des Sinns des Lebens auf dieser Erde, Weg der Reifung, der menschlichen Entwicklung und der persönlichen Verwirklichung«. [18] Wir müssen unsere Ideen und Bemühungen bündeln, um die Bedingungen zu schaffen und Lösungen zu finden, damit jeder Mensch im erwerbsfähigen Alter die Möglichkeit hat, durch seine Arbeit zum Leben der Familie und der Gesellschaft beizutragen.

Es ist dringender denn je, weltweit annehmbare und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu fördern, die sich am Gemeinwohl und an der Bewahrung der Schöpfung orientieren. Es ist notwendig, die Freiheit der unternehmerischen Initiativen zu gewährleisten und zu unterstützen und gleichzeitig einen erneuerten sozialen Verantwortungssinn zu fördern, damit der Gewinn nicht das einzige Leitkriterium sei.

In dieser Hinsicht sollten Initiativen angeregt, begrüßt und unterstützt werden, die auf allen Ebenen die Unternehmen zur Achtung der grundlegenden Menschenrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer drängen und dafür nicht nur die Institutionen, sondern auch die Verbraucher, die Zivilgesellschaft und die Betriebswelt sensibilisieren. Je bewusster diese Unternehmen sich ihrer sozialen Rolle sind, desto mehr werden sie zu Orten, an denen die Menschenwürde gelebt wird, und tragen so ihrerseits zum Aufbau des Friedens bei. Diesbezüglich ist die Politik gefordert, eine aktive Rolle zu spielen und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen wirtschaftlicher Freiheit und sozialer Gerechtigkeit zu fördern. Und alle, die sich in diesem Bereich engagieren, angefangen bei den katholischen Arbeitnehmern und Unternehmern, können in der Soziallehre der Kirche sichere Orientierungspunkte finden.

Liebe Brüder und Schwestern! Während wir bestrebt sind, unsere Anstrengungen zur Überwindung der Pandemie zu bündeln, möchte ich meinen Dank an all diejenigen erneuern, die sich mit Großzügigkeit und Verantwortungsbewusstsein für Bildung, Sicherheit und den Schutz der Rechte eingesetzt haben und weiterhin einsetzen, um die medizinische Versorgung zu gewährleisten, die Zusammenführung von Familienmitgliedern und Kranken zu erleichtern und die wirtschaftliche Unterstützung der Bedürftigen oder derjenigen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, sicherzustellen. Und ich versichere mein Gebetsgedenken für alle Opfer und ihre Familien.

Ich appelliere an die Regierenden und die Verantwortungsträger in Politik und Gesellschaft, an die Hirten und die Mitarbeiter der kirchlichen Gemeinschaften sowie an alle Männer und Frauen guten Willens, gemeinsam diese drei Wege zu beschreiten: Dialog zwischen den Generationen, Bildung und Arbeit. Mit Mut und Kreativität. Und möge es immer mehr Menschen geben, die in aller Stille, Demut und Beharrlichkeit Tag für Tag zu Handwerkern des Friedens werden. Und möge der Segen des Gottes des Friedens ihnen stets vorangehen und sie begleiten!

Aus dem Vatikan, am 8. Dezember 2021, Hochfest der ohne Erbsünde empfangenen Jungfrau Maria.

- [1] Vgl. Enzyklika *Populorum progressio* (26. März 1967), 76 ff.
 [2] Vgl. Enzyklika *Laudato si'* (24. Mai 2015), 49.
 [3] Vgl. Enzyklika *Fratelli tutti* (3. Oktober 2020), 231.
 [4] Ebd., 218.
 [5] Ebd., 199.
 [6] Ebd., 179.
 [7] Vgl. ebd., 180.
 [8] Nachsyn. Apost. Schreiben *Christus vivit* (25. März 2019), 199.
 [9] Enzyklika *Laudato si'* (24. Mai 2015), 159.
 [10] Ebd., 163; 202.
 [11] Ebd., 139.
 [12] Vgl. Botschaft an die Teilnehmer des 4. Pariser Friedensforums, 11. - 13. November 2021.
 [13] Vgl. *Laudato si'* (24. Mai 2015), 231; Botschaft zum 54. Weltfriedenstag. Die Kultur der Achtsamkeit als Weg zum Frieden (8. Dezember 2020).
 [14] Enzyklika *Fratelli tutti* (3. Oktober 2020), 199.
 [15] Videobotschaft für den Global Compact on Education. *Together to Look Beyond* (15. Oktober 2020).
 [16] Vgl. Videobotschaft für den High Level Virtual Climate Ambition Summit (13. Dezember 2020).
 [17] Vgl. Hl. Johannes Paul II, Enzyklika *Laborem Exercens* (14. September 1981), 18.
 [18] Enzyklika *Laudato si'* https://www.vatican.va/content/francesco/de/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html (24. Mai 2015), 128.

Verlautbarungen des Bischofs

Nr. 2 Wort des Bischofs zum 1. Januar 2022

Liebe Schwestern und Brüder!

I.

„Wir haben eine doppelte Klimakrise!“ Dieser Satz hat sich mir vor einigen Wochen eingeprägt. Neben der Krise des ökologischen Klimas erleben wir derzeit eine Krise des gesellschaftlichen Klimas. Die ökologische Klimakrise zeigt sich in steigenden Temperaturen und vielen damit verbundenen Natur-Katastrophen. Die gesellschaftliche Klimakrise erleben wir in den immer hitziger werdenden Auseinandersetzungen zu unterschiedlichen Themen. Es geht unversöhnlicher zu und manche Debatten lösen mittlerweile Verwerfungen und Spaltungen aus. Viele von Ihnen werden das aus ihrem persönlichen Umfeld kennen.

Das aus dem Griechischen stammende Wort „Krise“ deutet an, warum die gegenwärtige Zeit so spannungsreich ist: Es kündigen sich Veränderungen an, die mit Trennung verbunden sind und entscheidende Weichenstellungen verlangen. Wir spüren derzeit in vielerlei Hinsicht: Das Leben auf dieser Erde verändert sich grundlegend – und das wird auch dazu führen, dass sich unser ganz persönliches Leben verändert.

Auch wenn der ökologische Klimawandel von manchen Personen immer noch verleugnet wird, so sind sich die ernstzunehmenden Wissenschaftler dieser Welt einig: Unser Planet ist bereits derart geschädigt, dass es ohne massive Veränderungen unserer Lebensweisen keine gute Zukunft für die nachfolgenden Generationen auf unserer Erde geben wird. Die Veränderungen, die notwendig sind, werden uns alle noch sehr massiv betreffen.

Derzeit erleben wir durch die fortdauernde Corona-Pandemie eine weitere massive Krise, die derart dramatisch ist, wie es die Nachkriegsgenerationen in unserem Land bisher nicht kannten. Wir hatten uns daran gewöhnt, dass das Leben in jeglicher Hinsicht beherrschbar ist und sich immer weiter zum Besseren entwickelt. Diese Pandemie aber führt uns vor Augen, wie sehr wir hier einem Trugschluss erliegen: Die Welt und das Leben sind nicht nach Belieben beherrschbar. Wir Menschen sind verletzlich, begrenzt und endlich.

II.

Sowohl die Krise der Corona-Pandemie, als auch die ökologische Klimakrise führen zu heftigen Auseinandersetzungen. Beide Krisen greifen tief in das persönliche Leben ein und verlangen erhebliche Einschränkungen. Ohne Verzicht und persönliche Verluste ist diese Krise nicht zu bewältigen. Das

widerspricht unseren tiefsten inneren Bedürfnissen nach gewohnter Sicherheit. Darum erleben wir nun teilweise massive Auseinandersetzungen und Verwerfungen.

Wir brauchen in den gegenwärtigen Krisen dringend eine Haltung, die die Wirklichkeit ernst nimmt und eingesteht, dass wir an Grenzen des Gewohnten stoßen. Dazu gehört es, Ohnmacht zuzulassen und einander die vielen Ängste und Sorgen zuzugestehen. Es braucht Verständnis für einander, um dann im Dialog gemeinsame Wege zu finden. Ich plädiere deshalb für eine „konstruktive Konfliktkultur“, die das Eingeständnis voraussetzt, dass es in schweren Krisen keine einfachen Lösungen gibt und nur im Miteinander eine Lage zu bewältigen ist, die jeden einzelnen überfordert. Konstruktiv ist eine Kultur, in der jede und jeder bereit ist, einen Wechsel in der Perspektive vorzunehmen, unterschiedliche Sichtweisen zuzulassen, einander zu verstehen und voneinander zu lernen. In einer solchen Kultur lassen sich dann in Konflikten Wege finden, die von allen gegangen oder zumindest mitgetragen werden können. Sie sind verbunden mit neuen Erkenntnissen und Einsichten sowie mit dem Wagnis, Vertrautes loszulassen und Neues zu riskieren.

Die großen Herausforderungen des Klimawandels, aber auch der Corona-Pandemie sind Beispiele für Krisen und Konflikte, die wir als Gesellschaft verantwortet und konstruktiv austragen müssen. Die Bilder der schrecklichen Flutkatastrophe von Mitte Juli 2021, die auch unser Bistum Essen im Märkischen Sauerland und anderswo hart getroffen hat, bleiben mir und vielen unauslöschlich im Gedächtnis. Gleiches gilt aber auch für die Bilder der vielen Corona-Dramen in den Krankenhäusern, den Altenheimen, den Hospizen, aber auch zu Hause. Diese Bilder weisen auf Krisen hin, die nicht einfach lösbar sind – sondern konkretes Handeln verlangen, das zu gravierenden Veränderungen des Lebens führt. Wenn wir die durch den Klimawandel ausgelösten Katastrophen eindämmen wollen, müssen wir unser Leben verändern. Und das gilt auch für die Überwindung der Pandemie. Es hilft dabei nicht, Krisen zu leugnen. Der Klimawandel ist real und auch das Corona-Virus ist weit mehr als nur ein harmloser Erkältungsvirus. Wenn die Erkenntnisse des weit überwiegenden Teils der Wissenschaft übereinstimmen, dann ist es verantwortungslos, diese nicht ernst zu nehmen. Die unzähligen Opfer des Klimawandels und der Corona-Pandemie verpflichten uns, ernsthaft nach Wegen zu suchen, um diese Krisen zu bewältigen.

Die in unserer Gesellschaft zunehmenden Polarisierungen und oft unversöhnlich gegenüberstehenden Meinungen beunruhigen mich sehr. Ich wünsche mir, dass wir Christen dazu beitragen, die dahinter liegenden Ängste offen zu benennen, um dann besonnen miteinander Ausschau zu halten nach neuen Wegen. Wir brauchen dazu einen geduldigen Dialog, der das gegenseitige Verstehen ermöglicht. Was wir überwinden müssen, ist das gegenseitige Misstrauen. Unterstellungen, Pauschalisierungen, Unsachlichkeiten und Schuldzuweisungen helfen nicht. Sie verschärfen Konflikte und machen ein friedliches Miteinander unmöglich. Dass die Kräfte in unserer Gesellschaft wachsen, die Misstrauen säen und auch unseren gemeinsamen demokratischen Institutionen nicht mehr vertrauen, macht mir große Sorgen. Wie wollen wir noch zusammenleben, wenn wir einander nicht mehr vertrauen und selbst in grundlegenden Fragen keine Verständigung mehr finden?

III.

Als Christen befinden wir uns selbst auch in einer Krisensituation, die insbesondere durch den Missbrauchsskandal zu einer existenziellen Krise unserer Kirche geworden ist. Krisen kündigen oft einen Zeitenwechsel an. Das lässt sich erahnen am „Synodalen Weg“ der Kirche in Deutschland, ebenso aber auch am „Weltweiten Synodalen Weg“, den Papst Franziskus im vergangenen Jahr begonnen hat. Es geht dabei darum, auf neue Weise die Weite des Evangeliums zu entdecken und zugleich mutig und veränderungsbereit unsere Kirche neu zu gestalten.

Gerade die abscheulichen Taten der sexuellen Gewalt, des geistlichen Missbrauchs, aber auch viele andere Leidenserfahrungen, die über viele Jahrzehnte und Jahrhunderte hinweg unsere Kirche unheilvoll geprägt haben, fordern uns zu einer neuen Ehrlichkeit auf. Es ist nicht zu leugnen, dass das schreckliche Unheil, das weltweit in unserer Kirche geschehen ist, nach grundsätzlichen Veränderungen verlangt. Der Unmut von so vielen Gläubigen, die sich in diesen Jahren entsetzt und enttäuscht von unserer Kirche abwenden, hat Gründe, die wir Bischöfe und alle Verantwortlichen in unserer Kirche sehr ernst nehmen müssen. Es hilft nicht, mit Abwehr-reflexen darauf zu reagieren oder gar denjenigen, die sich nach Veränderungen sehnen, böse Absichten zu unterstellen.

Auch hier zeigen sich die Ängste vor Veränderungen, aber auch der Schmerz über so manche Bewegungslosigkeit und Arroganz. Ich bin überzeugt: Wir haben uns heute jenen Fragen zu stellen, die wie in einem Brennglas zeigen, dass die Kirche im 21. Jahrhundert vor einer unglaublich großen Bewährungsprobe steht. Wir wollen als Kirche Teil einer Welt sein, in der Freiheit und Gleichheit, aber auch die Würde des Menschen eine im Verhältnis zu bisherigen Zeiten viel größere Rolle spielt. Dabei

gerät unsere Kirche in schwere Konflikte, weil sich viele ihrer Lehren und Überzeugungen einer langen Geschichte verdanken, die letztlich in der Heiligen Schrift und in einer Tradition wurzeln, die mit der Offenbarung Gottes in Verbindung stehen. Das betrifft auch viele unserer Strukturen bis hin zum Verständnis des priesterlichen Amtes. Vieles steht massiv in Frage, was bislang nicht hinterfragbar schien. Das macht die Krise so existentiell und dramatisch – und es ist nicht leicht, sie zu lösen.

Wir spüren das auch in unserem Bistum, in unseren konkreten Gemeinden und Pfarreien: Es ist nicht zu übersehen, wie viel hier schon seit Jahren in Frage steht – und sich auch ganz konkret auflöst. Unsere in großer Zahl schon aufgegebenen Kirchen bringen das symbolisch in trauriger Weise zum Ausdruck. Aber wir sehen es auch am kontinuierlichen Sinken der Zahl unserer Priester, wie aber auch am Sinken der Zahl aller anderen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die wenigen Berufungen zum priesterlichen Dienst sind dabei in besonderer Weise ein alarmierendes Zeichen. Wenn dies so weitergeht, bricht die sakramentale Struktur in unserer Kirche zusammen – schon jetzt ist sie regelrecht bedroht.

Wir stellen uns in unserem Bistum darauf ein, eine deutlich kleinere Kirche zu werden. Wir bemühen uns schon seit vielen Jahren, Antworten auf die Krise unserer Kirche zu suchen – aber vielleicht sind wir dabei immer noch zu sehr davon geprägt, uns nach einer Kirche der Vergangenheit zurückzusehen. Vor uns liegt aber noch ein herausfordernder Weg, weil die Krise weit mehr ist als eine Kirchenkrise, sondern eine Krise der Religion in der heutigen Zeit. Die religiöse Bedürftigkeit der Menschen hat sich derart verändert, dass unsere spirituellen, theologischen, liturgischen oder auch seelsorglichen Angebote die meisten Menschen von heute nicht mehr erreichen. Vieles im Raum unserer Kirche trocknet aus oder ist bereits ausgetrocknet. Und doch stimmt mich hoffnungsfroh, dass die Ströme der spirituellen Suche vieler Menschen an Kraft gewinnt – oft allerdings außerhalb unserer Kirche. So durchleben wir also eine Krise, die von uns sowohl spirituell, als auch strukturell Entscheidungen abverlangt wird, die zu einer echten Neu-Werdung unserer Kirche führen müssen.

IV.

Angesichts unserer existentiellen Kirchenkrise könnten wir Christinnen und Christen vielleicht eine Vorbildfunktion wahrnehmen und eine echte konstruktive Konfliktkultur einüben. Auch wenn wir selbst von Ängsten geprägt sind und Veränderungen fürchten, so leben wir doch von der Verheißung, dass Gott alle unsere Wege mitgeht. Mit dieser Verheißung im Herzen kann die Angst vielleicht kleiner werden und der Mut größer, miteinander etwas zu wagen. So schmerzhaft die Abbrüche und Verluste unserer Kirche auch sein mögen, so bleibt doch Gottes Verheißung bestehen. Deshalb brauchen wir nicht in Resignation zu versinken, sondern können mutig und kreativ Neues suchen und ausprobieren – über den Raum unserer Kirche in ökumenischer und interreligiöser Verbundenheit hinaus.

Unsere Welt braucht das Vertrauen, dass es eine größere Kraft gibt, die uns hält, trägt und begleitet, und die uns auch Orientierung gibt, um menschlich und solidarisch miteinander zu leben. Als Christen glauben wir, dass alle Menschen aus einer persönlichen Gottesbeziehung leben, die inspiriert und trägt. An Jesus Christus lassen sich viele konkrete Orientierungen für das konkrete Leben ableiten – vor allem jene Orientierung, sich stets an der Liebe und Barmherzigkeit auszurichten, die das Wohl und die Würde eines jeden Menschen im Blick hat. Aus seiner tiefen spirituellen Gottesbeziehung hat Jesus gelebt und lehrt uns heute, ebenso aus einer spirituellen Tiefe die Wege zu suchen, wie wir heute dem Wohl und der Würde aller Menschen dienen können. Aus dieser Haltung können wir unsere Kirche Schritt für Schritt weiter entwickeln.

Jesus selbst hat eine große Gelassenheit und Offenheit ausgestrahlt, die er aus seiner Gottesbeziehung empfing. Er hat sich selbst als Weg bezeichnet, der in die Weite und in die Freiheit führt. „Du Herr führst mich hinaus ins Weite“, so heißt es im 18. Psalm. Die Kraft für vieles, was uns aufgegeben ist, kann nicht aus uns selbst kommen, sondern kommt von dem Gott, auf den wir setzen. Wenn wir so auf Gott schauen, dann kann eine Kultur unter uns wachsen, mit der wir Konflikte konstruktiv leben und austragen können: Niemand von uns Menschen weiß die ganze Wahrheit, kennt die Lösungen und die richtigen Wege angesichts so vieler Krisen. Wir dürfen aber auf Gottes Unterstützung setzen, dessen Geist sich zeigen kann in den Perspektiven und Auffassungen anderer, im Ringen um Positionen, im Wechsel der Perspektiven, im gemeinsamen Lernen. Unser Gott ist ein Gott des Weges – und nicht des Stillstands. Seine Wege führen nicht zurück, sondern nach vorn. Der Weg des Volkes Gottes durch die Geschichte war stets ein Weg des Wandels und des Aufbruchs, ein Weg des Loslassens und Abschiednehmens, aber auch ein Weg des Neubeginns.

V.

Im Glauben an die Verheißung, dass Gott uns in Christus und mit Christus auf einen Weg in die Weite führt, wünsche ich Ihnen, liebe Schwestern und Brüder in unserem Bistum Essen, sowie allen, die mit uns verbunden sind, Gottes Nähe und Weggeleit. Von Herzen wünsche ich Ihnen Zuversicht, Gesundheit und Lebenskraft für das vor uns liegende Jahr 2022!

Ihr
+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

**Nr. 3 Beschluss der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen
(AK DCV) vom 05. November 2021**

I. Übernahme der ab dem 1. August 2021 beschlossenen mittleren Werte

Der Beschluss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 7. Oktober 2021 zu den Änderungen in der Anlage 7 zu den AVR wird hinsichtlich aller dort beschlossenen mittleren Werte zur Entgelt- und Vergütungshöhe mit der Maßgabe übernommen, dass alle dort beschlossenen mittleren Werte zu denselben Zeitpunkten als neue Entgelt- und Vergütungswerte für den Bereich der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen festgesetzt werden. Dies schließt die Zeitpunkte, die in der Übergangsregelung, Teil III des Beschlusses vom 07. Oktober 2021, beschlossen wurden, ein.

II. Weitergeltung des Abschnittes F der Anlage 7 AVR in der am 31.07.2021 geltenden Fassung

Der im Bereich der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen geltende Abschnitt F in der am 31.07.2021 geltenden Fassung der Anlage 7 AVR gilt nach § 5 Satz 3 Abschnittes I des Teils II (Besonderer Teil) der Anlage 7 AVR in der am 01.08.2021 geltenden Fassung fort und wird als Abschnitt J dieses Teils II weitergeführt.

III. Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt zum 1. August 2021 in Kraft.

Den vorstehenden Beschluss setze ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 07.01.2022

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

**Nr. 4 Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 01. Dezember 2021
– 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 1. Dezember 2021 beschlossen:

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 19.11.2021 (Kirchliches Amtsblatt 2021, S. 181ff.), wird wie folgt geändert:

1. § 26 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt geändert:

„§ 26 Leistungsentgelt / Alternatives Entgeltanreiz-System“

b) An Absatz 4 wird ein neuer Absatz 5 mit folgendem Wortlaut angefügt:

„(5) Alternativ zum Leistungsentgelt (Absatz 1) kann das in Absatz 2 geregelte Gesamtvolumen durch Dienstvereinbarung (§ 38 MAVO), in der insbesondere die Aufteilung des sich daraus ergebenden Budgets auf einzelnen Maßnahmen geregelt wird, ganz oder teilweise auf das in Satz 2 dargestellte alternative Entgeltanreiz-System verwendet werden.“

Das Budget kann für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder zur Nachhaltigkeit eingesetzt werden (z.B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, KiTa-Zuschüsse oder Wertgutscheine). Sofern Teile des in der Dienstvereinbarung vereinbarten Budgets nicht gemäß Satz 2

verbraucht werden, erhöht sich hierdurch das Gesamtvolumen nach Absatz 2 im Folgejahr um diesen Restbetrag. Die aus dem alternativen Entgeltanreiz-System gewährten Leistungen sind zusatzversorgungspflichtig, soweit es sich dabei um steuerpflichtige Einnahmen des Mitarbeiters handelt.

Über Vereinbarungen im Sinne dieses Absatzes sowie ihre Ausgestaltung ist das (Erz-)Bischöfliche Generalvikariat zu unterrichten. Das (Erz-)Bischöfliche Generalvikariat informiert die Regional-KODA über den Abschluss der Dienstvereinbarung durch Schreiben an den Vorsitzenden der Kommission.“

2. In § 26a Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 26 Abs. 1 S. 2“ ersetzt durch die Angabe „§ 26 Abs. 1 S. 2 oder Abs. 5 S. 1“.

3. Die Anlage 14 KAVO wird wie folgt geändert:

a. Die Überschrift der Anlage 14 KAVO erhält eine Fußnote mit folgendem Wortlaut:

„* § 2 KAVO in Verbindung mit Ziffer 2 der „Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (Beschluss der Zentralen Kommission der Zentral-KODA vom 23. November 2016) bleibt unberührt.“

b. § 1 wird wie folgt neu gefasst:

aa) Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„Der Mitarbeiter, der am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht, hat Anspruch auf eine Weihnacht-zuwendung.“

bb) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„(2) Der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet und der mindestens vom Beginn des Kalenderjahres ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, auf das die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) oder eine andere von einer Kommission im Sinne des Art. 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse beschlossene Ordnung Anwendung fand, erhält eine Zuwendung, wenn er wegen

a) Erreichens der Regelaltersgrenze (§ 48 Abs. 1 Buchst. a KAVO) oder

b) verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 48 KAVO)

ausgeschieden ist oder

c) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer sonstigen abschlagsfreien Altersrente nach dem SGB VI,

d) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus,

e) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,

oder

f) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.“

cc) Die Absätze 3 und 4 werden gestrichen.

c. § 2 wird wie folgt geändert:

aa) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) Die Fußnote zu Satz 1 wird gestrichen.

bbb) Satz 1 wird sodann wie folgt neu gefasst:

„Die Zuwendung beträgt

in den Entgeltgruppen 1 bis 8:	84,51 %
--------------------------------	---------

in den Entgeltgruppen 9a bis 12:	70,69 %
----------------------------------	---------

in den Entgeltgruppen 13 bis 15:	68,09 %
----------------------------------	---------

eines Monatsentgelts.“

ccc) In Satz 6 werden die Worte „oder 3“ gestrichen.

bb) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„(2) Der Anspruch nach § 1 Abs. 1 und 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 23a KAVO hat.“

cc) In Absatz 4 Satz 1 werden die Worte „oder 3“ gestrichen.

d. In § 4 Absatz 2 werden die Worte „und 3“ gestrichen.

Die Änderungen unter Ziffer I) treten am 1. Januar 2022 in Kraft.

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

Essen, 17.12.2021

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

**Nr. 5 Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 01. Dezember 2021
– Ordnung für ein ausbildungsintegriertes duales Studium –**

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 1. Dezember 2021 beschlossen:

I) Die Ordnung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 19.11.2021 (Kirchliches Amtsblatt 2021, S. 185ff.), wird wie folgt geändert:

In § 24 werden die Worte „Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch“ durch die Worte „Umsetzung der Ordnungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ ersetzt.

II) Die Änderung unter Ziffer I) tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

Die vorstehende Änderung setze ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 17.12.2021

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

**Nr. 6 Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 01. Dezember 2021
– Berufsausbildungsordnung –**

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 1. Dezember 2021 beschlossen:

I) Die Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse vom 05.04.1991 (Kirchliches Amtsblatt 1991, S. 107ff.), zuletzt geändert am 19.11.2021 (Kirchliches Amtsblatt 2021, S. 192f.), wird wie folgt geändert:

In § 27 werden die Worte „Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch“ durch die Worte „Umsetzung der Ordnungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ ersetzt.

II) Die Änderung unter Ziffer I) tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

Die vorstehende Änderung setze ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 17.12.2021

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

**Nr. 7 Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 01. Dezember 2021
– Ordnung für Praktikantinnen und Praktikanten –**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 1. Dezember 2021 beschlossen:

I) Die Ordnung für Praktikantinnen und Praktikanten vom 07.04.1992 (Kirchliches Amtsblatt 1992, S. 47ff.), zuletzt geändert am 19.11.2021 (Kirchliches Amtsblatt 2021, S. 193), wird wie folgt geändert:

In § 7 Absatz 1 wird der fünfte Spiegelstrich wie folgt neu gefasst:

„- § 8b Umsetzung der Ordnungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“.

II) Die Änderung unter Ziffer I) tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

Die vorstehende Änderung setze ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 17.12.2021

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

**Nr. 8 Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 01. Dezember 2021
– PiA-Ordnung –**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 1. Dezember 2021 beschlossen:

I) Die Ordnung für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin nach landesrechtlichen Regelungen (PiA-Ordnung) vom 21.06.2019 (Kirchliches Amtsblatt 2019, S. 79ff.), zuletzt geändert am 19.11.2021 (Kirchliches Amtsblatt 2021, S. 193), wird wie folgt geändert:

In § 23 werden die Worte „Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch“ durch die Worte „Umsetzung der Ordnungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch und zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ ersetzt.

II) Die Änderung unter Ziffer I) tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

Die vorstehende Änderung setze ich für das Bistum Essen in Kraft.

Essen, 17.12.2021

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

**Nr. 9 Beschlüsse der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen vom 14. Dezember 2021
– 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 14. Dezember 2021 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 17.12.2021 (Kirchliches Amtsblatt 2022, S. 8ff.), wird wie folgt geändert:

Die Anlage 32 wird wie folgt geändert:

1. § 3 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 2 wird das Datum „31. Dezember 2021“ durch das Datum „30. Juni 2022“ ersetzt.

b) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Sie kann verlängert werden, wenn die entsprechende staatliche Regelung nach SGB III für die Corona-Situation am 30. Juni 2022 besteht und darüber hinaus verlängert wird.“

2. In § 8 Satz 2 wird das Datum „31. Dezember 2021“ durch das Datum „30. Juni 2022“ ersetzt.

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

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

Essen, 18.12.2021

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

Nr. 10 Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes am 07. Oktober 2021

A. Angleichung der Weihnachtswendung

I. In Anmerkung 2 zu Abschnitt XIV der Anlage 1 AVR („Für das Gebiet der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie für den Teil Berlins, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, soweit es zu den (Erz-) Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg gehört...“) wird der Wert 57,50 v. H. ab dem 1. Januar 2022 durch den Wert 73,50 v. H. ersetzt.

II. Ab dem 1. Januar 2023 werden die beiden Anmerkungen 2, die die RK Ost betreffen („Für das Gebiet der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie für den Teil Berlins in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, soweit es zu den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg gehört...“; „Für das Gebiet der Bundesländer Hamburg, Schleswig-Holstein, sowie für den Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bereits vor dem 3. Oktober 1990 galt, ...“), durch eine neue Anmerkung 2 mit folgendem Wortlaut ersetzt:

„(RK Ost)

Wegen der Festschreibung der Weihnachtswendung beträgt abweichend von Abs. d Unterabs. 1 Satz 1 der Bemessungssatz für die Weihnachtswendung ab dem 1. Januar 2023 77,51 v. H. Für die Berechnung ist auf die Tabellen des Tarifgebiets West der Regionalkommission Ost abzustellen.“

III. Die Änderungen treten zum 1. Juli 2021 in Kraft.

B. Anlage 7 zu den AVR

I. Änderungen in der Anlage 7 zu den AVR

Die Anlage 7 zu den AVR wird wie folgt neu gefasst:

„Anlage 7 Ausbildungsverhältnisse

Teil I. Allgemeiner Teil

§ 1 Geltungsbereich

(1) ¹Diese Anlage gilt für Schüler, Auszubildende, Praktikanten nach abgelegtem Examen und Studenten*. ²Für die besonderen Regelungen finden die einschlägigen Abschnitte des Teils II. der Anlage 7 ergänzend Anwendung.

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

* Nachfolgend einheitlich als Auszubildende bezeichnet.

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) ¹Die Einrichtung als Träger der praktischen Ausbildung schließt mit dem Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung einen schriftlichen Ausbildungsvertrag. ²Zum Ausbildungsvertrag wird von der Einrichtung der mit der Schule abgestimmte Ausbildungsplan nachgewiesen. ³Der Ausbildungsvertrag muss neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens enthalten Angaben über

a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,

b) Beginn und Dauer der Ausbildung,

c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,

- d) Dauer der Probezeit,
- e) Verpflichtung des Auszubildenden zur Teilnahme an der theoretischen Ausbildung
- f) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
- g) Dauer des Urlaubs,
- h) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- i) die Geltung der AVR Caritas sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Dienstvereinbarungen.

(2) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 3 Ausbildungsvergütung

(1) Der Auszubildende erhält eine monatliche Ausbildungsvergütung nach dem jeweiligen Abschnitt in Teil II. der Anlage 7.

(2) ¹Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt Abschnitt X der Anlage 1 entsprechend. ²Soweit nicht besonders geregelt gelten für die Zulagen und Zuschläge sowie Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsentgelte die Regelungen, die bei dem Träger der praktischen Ausbildung für den Mitarbeiter in dem Beruf gelten, zu dem die Ausbildung erfolgt, entsprechend. ³Der Zeitzuschlag für Überstunden beträgt 30 v.H. des Stundenentgelts.

(3) Auszubildende erhalten entweder eine Weihnachtswendung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14 oder eine Jahressonderzahlung nach § 16 der Anlage 31.

(4) ¹Bei der Anwendung dieser Anlage oder anderer Anlagen auf der Grundlage dieser Anlage gilt als Stundenentgelt der auf die Stunde entfallende Anteil der jeweiligen Ausbildungsvergütung. ²Zur Ermittlung dieses Anteils ist die jeweilige Ausbildungsvergütung durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit zu teilen.

§ 4 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die beim Träger der praktischen Ausbildung in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

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

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

(4) ¹Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. ²Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

(5) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf der Auszubildende auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen sowie in der Nacht ausgebildet werden.

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

§ 5 Sonstige Ausbildungsbedingungen

(1) ¹Für Belohnungen und Geschenke, Nebentätigkeiten, für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Vorschriften sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebend sind.

(2) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält der Auszubildende

a) die Zulagen nach Abschnitt VIII Abs. e der Anlage 1 und die Zulagen nach den Anmerkungen Nr. 1 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 nach Anhang D der Anlage

31 bzw. Nr. 1 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 nach Anhang D der Anlage 32 zur Hälfte.

b) die Wechselschicht- und Schichtzulage nach den für in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebenden Vorschriften zu drei Vierteln.

(3) ¹Sachbezüge sind in Höhe der durch Rechtsverordnung nach § 17 Abs. 1 Nr. 3 SGB IV bestimmten Werte anzurechnen, jedoch nicht über 75 v.H. der Brutto-Ausbildungsvergütung hinaus. ²Kann der Auszubildende während der Zeit, für die die Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Erholungsurlaub fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v.H. der Brutto-Ausbildungsvergütung hinaus.

§ 6 Ärztliche Untersuchung

(1) Auszubildende haben auf Verlangen des Trägers der praktischen Ausbildung vor ihrer Einstellung ihre körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer Betriebsärztin/eines Betriebsarztes, nachzuweisen, soweit sich der Träger der praktischen Ausbildung und Auszubildender nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben.

(2) ¹Der Träger der praktischen Ausbildung ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. ²Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich Träger der praktischen Ausbildung und Auszubildender nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben.

(3) Der Träger der praktischen Ausbildung hat den Auszubildenden, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen oder auf Antrag des Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

(4) ¹Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger der praktischen Ausbildung. ²Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Auszubildenden bekanntzugeben.

§ 7 Schweigepflicht

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Trägers der praktischen Ausbildung.

(2) Ohne Genehmigung des Trägers der praktischen Ausbildung darf der Auszubildende

- a) von Schriftstücken, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen,
- b) von chemischen Stoffen oder Werkstoffen,
- c) von Herstellungsverfahren oder
- d) von Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern

zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.

(3) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Trägers der praktischen Ausbildung Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Einrichtung herauszugeben.

(4) Der Auszubildende hat auch nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 8 Entschädigung bei Ausbildungsfahrten

¹Abweichend von der bei Dienstreisen und Abordnungen maßgeblichen Reisekostenregelung (Anlage 13a) werden bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb des Beschäftigungsortes (politische Gemeinde) sowie zur Teilnahme am Unterricht, an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet. ²Möglichkeiten

zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 9 Familienheimfahrten

¹Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsanstalt zum Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten und zurück werden dem Auszubildenden monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort - erstattet, wenn der Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten so weit vom Ort der Ausbildungsanstalt entfernt ist, dass der Auszubildende nicht täglich zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss. ²Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 10 Krankenbezüge

¹Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält der Auszubildende bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Entgeltes, das ihm während des Erholungsurlaubs zusteht. ²Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Träger der praktischen Ausbildung erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Träger der praktischen Ausbildung zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält der Auszubildende nach Ablauf des nach Satz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettoentgelt und der um die gesetzlichen Beitragsanteile des Auszubildenden zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und sozialen Pflegeversicherung verminderten Leistungen des Sozialleistungsträgers gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. ³Im Übrigen gelten Abschnitt XII Abs. a Unterabs. 2 der Anlage 1 (Regelungen zur Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation und Wiederholungserkrankung), Abschnitt XIIa der Anlage 1 (Anzeige- und Nachweispflichten) und Abschnitt XIIb der Anlage 1 (Forderungsübergang bei Dritthaftung).

§ 11 Urlaub

¹Der Auszubildende erhält Urlaub gemäß der Anlage 14, soweit nicht eine für den Auszubildenden günstigere gesetzliche Regelung besteht. ²Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit der beruflichen Schule bzw. Hochschule zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 12 Freistellung vor der Prüfung

¹Dem Auszubildenden ist vor der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Abschlussprüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechstageswoche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Abschlussprüfung vorzubereiten. ²Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage. ³Dem Auszubildenden ist für diese Freistellung zur Prüfungsvorbereitung sowie zu der Freistellung zur Teilnahme an der Abschlussprüfung die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen.

§ 13 Ausbildungsmittel

Der Träger der Ausbildung hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Prüfungen (Zwischenprüfungen und Abschlussprüfung) erforderlich sind.

§ 14 Schutzkleidung

Für die Gewährung von Schutzkleidung gelten die für die in dem Beruf beim Träger der praktischen Ausbildung tätigen Beschäftigten jeweils maßgebenden Bestimmungen, in dem die Auszubildenden ausgebildet werden.

§ 15 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) ¹Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. ²Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. ³Während des Zeitraumes der Verlängerung wird das Entgelt des

letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes gezahlt. ⁴Das Ausbildungsverhältnis endet im Falle des endgültigen Nichtbestehens spätestens mit der das Ausbildungsverhältnis abschließenden Prüfung.

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

(3) Nach der Probezeit (§ 7 Abs. 4 AT) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(4) ¹Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. ²Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 16 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) ¹Beabsichtigt der Träger der Ausbildung, den Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. ²In der Mitteilung kann der Träger der Ausbildung die Übernahme von dem Ergebnis der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Abschlussprüfung abhängig machen. ³Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er beabsichtigt, in ein Dienstverhältnis zu dem Träger der Ausbildung zu treten. ⁴Beabsichtigt der Träger der Ausbildung, den Auszubildenden nicht in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, hat er ihm dies drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

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

§ 17 Sonstige Bestimmungen

(1) Soweit in dieser Anlage für Auszubildende keine abweichenden Regelungen vorgesehen sind, finden die AVR entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit des Auszubildenden wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11 AT) und die Dienstzeit (§ 11a AT) nicht angerechnet.

(3) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an ihre jeweilige Ausbildung von ihrem Träger der praktischen Ausbildung in ein Dienstverhältnis übernommen werden und Anspruch auf eine Jahressonderzahlung oder eine Weihnachtswendigung haben, erhalten einmalig zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung oder Weihnachtswendigung aus dem Dienstverhältnis die anteilige Jahressonderzahlung oder Weihnachtswendigung aus dem Ausbildungsverhältnis.

Teil II. Besonderer Teil

A. Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die eine Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann im Sinne des Gesetzes über die Pflegeberufe vom 17. Juli 2017 (Pflegeberufegesetz – PflBG) absolvieren.

(2) ¹Der Auszubildende muss die Voraussetzung für den Zugang zur Ausbildung nach § 11 PflBG erfüllen. ²Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zwischen dem Dienstgeber als Träger der praktischen Ausbildung im Sinne des § 8 PflBG und dem Auszubildenden zu schließen. ³Der Ausbildungsvertrag muss die Angaben nach § 2 des Teils I. der Anlage 7 sowie den Mindestinhalt nach § 16 Abs. 2 PflBG enthalten.

(3) Soweit in Anlage 7 und in gesetzlichen Regelungen für den Auszubildenden keine besonderen Vorschriften vorgesehen sind, finden die Vorschriften entsprechend Anwendung, die jeweils für die beim Träger der praktischen Ausbildung in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebend sind.

§ 2 Ausbildungsdauer

¹Die Ausbildungsdauer beträgt in Vollzeit drei Jahre. ²In Teilzeit beträgt die Ausbildungsdauer höchstens fünf Jahre. ³Sie kann durch Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen im Sinne des § 12 PflBG um bis zu zwei Drittel verkürzt werden.

§ 3 Ausbildungsvergütung

(1) ¹Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. ²Sie beträgt:

ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.165,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.227,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.328,38 Euro

ab 1. April 2022

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

³Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt vier Jahre beträgt abweichend von Satz 2 das Ausbildungsjahr jeweils 16 Monate. ⁴Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt fünf Jahre beträgt abweichend von Satz 2 das Ausbildungsjahr jeweils 20 Monate.

(2) ¹Erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anrechnung nach § 2 Satz 3 des Abschnitts A des Teils II. der Anlage 7, wird zur Bestimmung des Ausbildungsjahres nach Absatz 1 die angerechnete Ausbildungszeit ebenfalls berücksichtigt. ²Wird die Ausbildungszeit gemäß § 21 Abs. 2 PflBG verlängert, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe, dass nach dem dritten Jahr der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des dritten Ausbildungsjahres anzuwenden ist.

(3) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt Abschnitt X der Anlage 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass abhängig davon, in welcher Einrichtung des Trägers der praktischen Ausbildung der Auszubildende im maßgeblichen Zeitraum die Ausbildung absolviert, die Werte der Anlagen 31 oder 32 zugrunde gelegt werden, abgesehen der Ausbildungsvergütung nach Absatz 1.

(4) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

(5) ¹Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. ²In Abweichung von § 16 Absatz 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H.

§ 4 Beendigung der Ausbildung

(1) ¹Bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. ²In den Fällen des § 15 Abs. 3 Buchstabe a des Teils I. der Anlage 7 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

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

B. Ausbildung zum Anästhesietechnischen, zum Operationstechnischen Assistenten oder zum Notfallsanitäter

§ 1 Anwendungsbereich

(1) ¹Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die eine Ausbildung zur Anästhesietechnischen Assistentin oder zur Operationstechnischen Assistentin nach dem Gesetz über den Beruf der Anästhesietechnischen Assistentin und des Anästhesietechnischen Assistenten und über den Beruf der Operationstechnischen Assistentin und des Operationstechnischen Assistenten (Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz - ATA-OTA-G) vom 14. Dezember 2019 sowie für Auszubildende, die eine Ausbildung zum Notfallsanitäter nach dem Notfallsanitätergesetz vom 22. Mai 2013 (NotSanG) absolvieren. ²Hierunter fallen auch Auszubildende, die bis zum 31. Dezember 2021 eine Ausbildung nach der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) begonnen haben.

(2) ¹Voraussetzung der Anwendung ist, dass die Einrichtung der praktischen Ausbildung oder die mit ihr in Trägerschaft verbundene Schule Ausbildungsträger ist. ²Ist die Schule Ausbildungsträger, gilt

sie für die Anwendung der Regelungen dieser Anlage zusammen mit der mit ihr in Trägerschaft verbundene Einrichtung der praktischen Ausbildung als Träger der praktischen Ausbildung im Sinne des § 2 des Teils I. der Anlage 7.

§ 2 Ausbildungsdauer

¹Die Ausbildungsdauer beträgt in Vollzeit drei Jahre. ²In Teilzeit beträgt die Ausbildungsdauer höchstens fünf Jahre. ³Sie kann durch Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen um bis zu zwei Drittel verkürzt werden.

§ 3 Ausbildungsvergütung

(1) ¹Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. ²Sie beträgt:

ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.165,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.227,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.328,38 Euro

ab 1. April 2022

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

³Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt vier Jahre beträgt abweichend von Satz 2 das Ausbildungsjahr jeweils 16 Monate. ⁴Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt fünf Jahre beträgt abweichend von Satz 2 das Ausbildungsjahr jeweils 20 Monate.

(2) ¹Erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anrechnung nach § 2 Satz 3 des Abschnitts B des Teils II. der Anlage 7, wird zur Bestimmung des Ausbildungsjahres nach Absatz 1 die angerechnete Ausbildungszeit ebenfalls berücksichtigt. ²Wird die Ausbildungszeit verlängert, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe, dass nach dem dritten Jahr der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des dritten Ausbildungsjahres anzuwenden ist.

(3) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

(4) ¹Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. ²In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H.

§ 4 Beendigung der Ausbildung

¹Bei einer Kündigung durch die Einrichtung der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Schule herzustellen. ²In den Fällen des § 15 Abs. 3 Buchstabe a des Teil I. der Anlage 7 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

C. Ausbildung zum Pflegehelfer und zum Pflegeassistent

§ 1 Anwendungsbereich

Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die eine nach Landesrecht geregelte Ausbildung zum Pflegehelfer oder zum Pflegeassistent absolvieren.

§ 2 Ausbildungsdauer

¹Die Ausbildungsdauer beträgt in Vollzeitform mindestens einem Jahr und höchstens zwei Jahre. ²In Teilzeitform beträgt die Ausbildungsdauer vorbehaltlich anderer landesrechtlicher Regelung höchstens das Zweifache der Ausbildungsdauer in Vollzeitform. ³Die landesrechtlich vorgesehene Regeldauer kann durch Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen im landesrechtlich zulässigen Rahmen verkürzt werden.

§ 3 Ausbildungsvergütung

(1) ¹Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. ²Sie beträgt:

ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.089,91 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.147,21 Euro

ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr 1.114,91 Euro

im zweiten Ausbildungsjahr 1.173,21 Euro

³Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt drei Jahre beträgt abweichend von Satz 2 das Ausbildungsjahr 18 Monate, bei insgesamt über vier Jahre 24 Monate

(2) ¹Erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anrechnung nach § 2 Satz 3 des Abschnitts C des Teils II. der Anlage 7, wird zur Bestimmung des Ausbildungsjahres nach Absatz 1 die angerechnete Ausbildungszeit ebenfalls berücksichtigt. ²Wird die Ausbildungszeit verlängert, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe, dass nach dem zweiten Jahr der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des zweiten Ausbildungsjahres anzuwenden ist.

(3) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt Abschnitt X der Anlage 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass die Werte der Anlage 31 zugrunde gelegt werden, abgesehen der Ausbildungsvergütung nach Absatz 1.

(4) ¹Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. ²In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H.

§ 4 Anzuwendende Regelungen

Im Übrigen finden die Regelungen des Abschnitts A des Teils II. der Anlage 7 entsprechende Anwendung, soweit hier dazu nichts geregelt ist.

D. Ausbildung in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum Erzieher und in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen ausgebildet werden sowie für Auszubildende in den Gesundheitsberufen Diätassistent, Ergotherapeut, Logopäde, Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent, Medizinisch-technischer Radiologieassistent, Medizinisch-technischer Assistent für Funktionsdiagnostik, Orthoptist oder Physiotherapeut, deren praktische Ausbildung bei einer Einrichtung im Geltungsbereich der AVR (§ 2 Abs. 1 AT) erfolgt, die entweder vom selben Träger wie die theoretische Ausbildung erbringende Schule getragen ist oder die eine Kooperationsvereinbarung mit dieser Schule getroffen hat.

(2) Den Gesundheitsberufen im Sinne des Absatzes 1 liegen folgende Vorschriften zu Grunde:

	Ausbildungen	Gesetzliche Vorschriften in der jeweils aktuellen Fassung
1.	Orthoptisten	Orthoptistengesetz vom 28. November 1989 (BGBl. I S. 2061) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Orthoptistinnen und Orthoptisten vom 21. März 1990 (BGBl. I S. 563)
2.	Logopäden	Gesetz über den Beruf des Logopäden vom 7. Mai 1980 (BGBl. I S. 529) Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Logopäden vom 1. Oktober 1980 (BGBl. I S. 1892)
3.	a) Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten b) Medizinisch-technische Radiologieassistenten c) Medizinisch-technische Assistenten für Funktionsdiagnostik	MTA-Gesetz vom 2. August 1993 (BGBl. I S. 1402) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für technische Assistenten in der Medizin vom 25. April 1994 (BGBl. I S. 922)
4.	Ergotherapeuten	Ergotherapeutengesetz vom 25. Mai 1976 (BGBl. I S. 1246) Ergotherapeuten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 2. August 1999 (BGBl. I S. 1731)

	Ausbildungen	Gesetzliche Vorschriften in der jeweils aktuellen Fassung
5.	Physiotherapeuten	Masseur- und Physiotherapeutengesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten vom 6. Dezember 1994 (BGBl. I S. 3786)
6.	Diätassistenten	Diätassistentengesetz vom 8. März 1994 (BGBl. I S. 446) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Diätassistentinnen und Diätassistenten vom 1. August 1994 (BGBl. I S. 2088)

§ 2 Ausbildungsvergütung

(1) ¹Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. ²Sie beträgt für Auszubildende in den Gesundheitsberufen im Sinne dieses Abschnittes

ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.040,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.100,30 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.197,03 Euro

ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.065,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.125,30 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.222,03 Euro

³Für Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen im Sinne dieses Abschnittes finden die Ausbildungsvergütungshöhen nach § 3 Abs. 3 des Abschnittes A des Teils II. der Anlage 7 Anwendung.

(2) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

(3) Auszubildende in einem Ausbildungsberuf, dessen Absolventen beim Träger der praktischen Ausbildung regelmäßig nach den Anlage 2, 2d und 2e eingruppiert sind, erhalten eine Weihnachtzuwendung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14. Andere Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 des Abschnittes A des Teils II. der Anlage 7.

§ 3 Anzuwendende Regelungen

Im Übrigen finden die Regelungen des Abschnitt A des Teils II. der Anlage 7 entsprechende Anwendung, soweit hier dazu nichts geregelt ist.

E. Auszubildende in der dualen Berufsausbildung

§ 1 Anwendungsbereich

Dieser Abschnitt gilt für betrieblich Auszubildende in den Einrichtungen im Geltungsbereich der AVR (§ 2 Abs. 1 AT) für die Dauer der Ausbildungszeit.

§ 2 Ausbildungsvergütung

(1) ¹Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. ²Sie beträgt:

ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.043,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.093,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.139,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.202,59 Euro

ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.068,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.118,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.164,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.227,59 Euro

(2) Wird aufgrund der Ausbildungsbestimmungen (Berufsbild usw.) ein erfolgreicher Handelsschulabschluss oder eine andere Vorbildung auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe des Entgeltes der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(3) Hat der Auszubildende vor der Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung bestanden, so erhält er, wenn er weiterbeschäftigt wird, von dem Tage an, der auf den Tag der bestandenen Abschlussprüfung folgt, die seiner Tätigkeit entsprechenden Bezüge nach den Bestimmungen der AVR.

(4) Auszubildende erhalten eine Weihnachtsgeldzahlung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14.

F. Studieren in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen

§ 1 Anwendungsbereich

¹Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die mit Einrichtungen einen Vertrag für die Teilnahme an einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang abschließen. ²Voraussetzung dafür, dass dieser Abschnitt auf Auszubildende Anwendung findet, ist auch, dass die Auszubildenden in einem staatlich anerkannten beziehungsweise als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf nach den Abschnitten A, B, D oder E des Teils II. der Anlage 7 ausgebildet werden. ³Das ausbildungsintegrierte Studium verbindet auf der Grundlage des Ausbildungsvertrages die Ausbildung in diesen Berufen mit einem Studium, das in einem vom Träger der praktischen Ausbildung vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule absolviert wird. ⁴Es gliedert sich in einen Ausbildungsteil und einen Studienteil, die beide jeweils dem Erreichen der entsprechenden Abschlussqualifikation dienen.

§ 2 Ausbildungsvertrag und Kündigungsfristen

(1) ¹Die Form des Ausbildungsnachweises erfolgt nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) für Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7. ²Bei Auszubildenden mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A des Teils II. der Anlage 7 mit einer integrierten Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) muss der Ausbildungs- und Studienvertrag darüber hinaus folgende Angaben enthalten:

- a) den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 PflBG,
- b) Verpflichtung der Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
- c) Umfang etwaiger Sachbezüge nach § 19 Abs. 2 PflBG,
- d) Hinweis auf die Rechte als Mitarbeiter im Sinne von § 3 MAVO.

³Unberührt bleiben weitere zwingende Anforderungen an den Inhalt des Ausbildungsvertrages in gesetzlichen Ausbildungsregelungen.

§ 3 Nachweispflichten

(1) ¹Die Leistungsnachweise aus dem jeweiligen Ausbildungsteil sind Bestandteil der Personalakte der Auszubildenden. ²Hierzu haben die Auszubildenden die von den Hochschulen auszustellenden Leistungsübersichten nach den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen sowie eine Abschrift des Abschlusszeugnisses beziehungsweise nach den Berufs- oder Pflegeschulen unverzüglich nach Aushändigung dem Träger der praktischen Ausbildung vorzulegen.

(2) ¹Beurteilungen sind Träger der praktischen Ausbildung unverzüglich bekannt zu geben. ²Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 4 Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit

(1) ¹Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit der Auszubildenden richten sich während der fachtheoretischen Abschnitte nach der jeweiligen Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnung. ²Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich während der berufspraktischen Abschnitte beim Träger der praktischen Ausbildung nach den für die Mitarbeiter des Trägers der praktischen Ausbildung maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. ³Die Sätze 1 und 2 gelten auch bei der Durchführung von berufspraktischen Abschnitten einschließlich der praktischen Ausbildung des Ausbildungsteils bei einem Dritten. ⁴In dem Ausbildungs- und Studienvertrag nach § 2 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7 werden die berufspraktischen Abschnitte verbindlich in einem Ausbildungs- und Studienplan vereinbart.

(2) An Tagen, an denen Auszubildende fachtheoretische Studienabschnitte an der Hochschule absolvieren, gilt die tägliche Ausbildungs- und Studienzeit als erfüllt.

§ 5 Ausbildungsvergütung

(1) ¹Auszubildende erhalten bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgelegt wird, ein Studienentgelt, das sich aus einem monatlichen Entgelt und einer monatlichen Zulage zusammensetzt. ²Das monatliche Entgelt beträgt für Auszubildende in einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach

a) Abschnitt A und Abschnitt B. sowie der praxisintegrierten Erzieherausbildung nach Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7

ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.165,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.227,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.328,38 Euro

ab 1. April 2022

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

b) nach Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7

ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.043,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.093,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.139,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.202,59 Euro

ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.068,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.118,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.164,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.227,59 Euro

c) nach Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7 (betrieblich-schulische Gesundheitsberufe)

ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.040,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.100,30 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.197,03 Euro

ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.065,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.125,30 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.222,03 Euro

³Die monatliche Zulage beträgt 150 Euro. ⁴Die Zulage erfolgt als monatliche Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienanteile.

(2) Nach dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgelegt wurde, erhalten die Auszubildenden anstelle des Studienentgelts nach Absatz 1 bis zur Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein monatliches Ausbildungsentgelt in Höhe von für Auszubildende in einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil

a) nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a)

ab 1. April 2021:	1.490,00 Euro
ab 1. April 2022:	1.515,00 Euro

b) nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b)

ab 1. April 2021:	1.300,00 Euro
ab 1. April 2022:	1.325,00 Euro

c) nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c)

ab 1. April 2021:	1.360,00 Euro
ab 1. April 2022:	1.385,00 Euro

(3) Der Träger der praktischen Ausbildung übernimmt die notwendigen Studiengebühren.

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

(5) Wird bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach Maßgabe des Abschnitts E des Teils II. der Anlage 7 die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils

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

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

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

(6) ¹Können Auszubildende bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach dem Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7 ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, erhalten die Auszubildenden bis zur Ablegung der Abschlussprüfung des Ausbildungsteils ein Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchstabe b für den letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitt. ²Im Falle des Bestehens der Prüfung erhalten die Auszubildenden darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem der Ausbildungsteil geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Studienentgelt nach Satz 1 und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchstabe b.

(7) ¹Für Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A oder Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7 beträgt der Zeitzuschlag für Nacharbeit mindestens 1,28 Euro pro Stunde. ²Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A oder Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7 erhalten die Wechselschicht- und Schichtzulage nach den für in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebenden Vorschriften zu 75 v.H.

(8) ¹Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7 erhalten bis zum Abschluss des Ausbildungsteils einmal jährlich einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 Euro brutto. ²§ 13 Teil I. der Anlage 7 bleibt unberührt. ³Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen; er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

(9) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

§ 6 Zusatzurlaub

Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A oder Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7, die im Ausbildungsteil im Schichtdienst eingesetzt werden, erhalten im zweiten und dritten Jahr des Ausbildungsteils pauschal jeweils einen Tag Zusatzurlaub.

§ 7 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) ¹Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort (außerhalb der politischen Gemeinde) werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet soweit der durch § 2 SvEV festgelegte Rahmen nicht überschritten wird. ²Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. ³Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. ⁴Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 1 bis 3 erstattet. ⁵Die Sätze 1 bis 4 gelten auch für Reisen im Rahmen der fachtheoretischen Studienabschnitte, die Bestandteil von Studien- und

Prüfungsordnungen sind, wenn die Hochschule außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte liegt.

Anmerkung zu Absatz 1:

¹Als „notwendig“ sind im Allgemeinen diejenigen Kosten anzusehen, die entstehen, wenn dem Auszubildenden die tägliche Heimkehr nicht möglich bzw. unzumutbar (i.S.v. § 140 Abs. 4 Sätze 1 bis 3 SGB III) ist. ²Diese notwendigen Kosten werden für die Gesamtdauer der Ausbildung an der auswärtigen Hochschule erstattet.

(2) ¹Bei Reisen von Auszubildenden mit einem Ausbildungsteil nach dem Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7, die im Rahmen des Ausbildungsteils für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule erfolgen, werden die notwendigen Fahrtkosten erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Studienentgelts nach § 5 Abs. 1 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7 für das erste Studienjahr übersteigen. ²Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. ³Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 1 Sätze 1 bis 4 erstattet. ⁴Leistungen Dritter sind anzurechnen.

(3) Bei Abordnungen und Zuweisungen von Auszubildenden mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7 die im Rahmen des Ausbildungsteils erfolgen, werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 1 erstattet.

§ 8 Jahressonderzahlung

(1) ¹Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A oder Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7 erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. ²In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Studienentgelts (§ 5 Abs. 1 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7).

(2) ¹Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7 erhalten eine Weihnachtswendung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14.

§ 9 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses

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

(2) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet zudem:

a) bei wirksamer Kündigung (§ 15 des Teils I. der Anlage 7) oder

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

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

(3) ¹Eine Verkürzung des Studienteils (Regelstudienzeit) kann in Abstimmung mit dem Träger der praktischen Ausbildung beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung für den ausbildungsintegrierten dualen Studiengang zulässig ist und die Vereinbarkeit mit dem gleichzeitig zu absolvierenden Ausbildungsteil gewährleistet ist. ²Der Ausbildungs- und Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.

§ 10 Zeugnis

¹Der Träger der praktischen Ausbildung hat den Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsteils nach § 1 Abs. 1 Satz 2 der Abschnitts F des Teils II. der Anlage 7 ein Zeugnis gemäß § 16 BBiG auszustellen. ²Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. ³Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 11 Rückzahlungsgrundsätze

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

(2) Der vom Träger der praktischen Ausbildung bis zur Beendigung oder zum Abbruch des ausbildungsintegrierten dualen Studiums gezahlte Gesamtbetrag, bestehend aus der monatlichen Zulage nach § 5 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 3 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7, dem Studententgelt nach § 5 Abs. 2 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7 und den Studiengebühren (§ 5 Abs. 3 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7), ist von den Auszubildenden oder den ehemals Auszubildenden zurückzuerstatten:

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 12 Befristung

Die Regelungen dieses Abschnitts sind befristet bis zum 31. Juli 2025.

G. Studieren in praxisintegrierten dualen Studiengängen

§ 1 Anwendungsbereich

¹Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die mit Einrichtungen einen Vertrag für die Teilnahme an einem praxisintegrierten dualen Studiengang abschließen. ²Das praxisintegrierte duale Studium verbindet fachtheoretische Studienabschnitte in einem vom Träger der praktischen Ausbildung vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule mit berufspraktischen Studienabschnitten beim Träger der praktischen Ausbildung oder einem von dem Träger der praktischen Ausbildung zu bestimmenden Dritten. ³Die berufspraktischen Studienabschnitte umfassen dabei mindestens ein Drittel der im

Studienplan festgelegten Studienzeit. ⁴Soweit dies erfüllt ist, gelten Studiengänge, die neben dem Hochschulabschluss ohne zusätzliche berufspraktische Zeit eine staatliche Anerkennung nach den jeweiligen landes- oder bundesrechtlichen gesetzlichen Ausbildungsordnungen vermitteln, als praxisintegriertes duales Studium.

§ 2 Entsprechende Anwendung des Abschnitts F des Teils II. der Anlage 7

¹Die Regelungen des Abschnitts F des Teils II. der Anlage 7 finden entsprechende Anwendung. ²Dabei gelten für die Auszubildenden in praxisintegrierten Studiengängen des Gesundheits- und Pflegewesens die im Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7 vorgenommenen Verweise auf die Ausbildungsbedingungen des Abschnittes A und des Abschnittes B. des Teils II. der Anlage 7, für Studiengänge der sozialen Arbeit diejenige Verweise auf den Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7 und für die übrigen Studiengänge auf den Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7. ³Keine Anwendung finden diejenigen Regelungen des Abschnittes F des Teils II. der Anlage 7, die unmittelbar den Ausbildungsteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums regeln oder daraus rechtliche Folgen ableiten.

§ 3 Studienvertrag

¹Der Ausbildungsvertrag wird zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und dem Auszubildenden geschlossen. ²Er muss zusätzlich folgende Angaben enthalten:

a) Beginn, Dauer und Verteilung der Studienzeiten einschließlich der berufspraktischen Studienzeiten sowie der Teilnahmepflicht (Studienplan)

b) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung, von Studiengebühren sowie die Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen.

§ 4 Ausbildungsvergütung

(1) ¹Auszubildende erhalten eine Ausbildungsvergütung in einem praxisintegrierten dualen Studium

a) im Gesundheits- und Pflegewesen sowie der sozialen Arbeit in Höhe von

ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.165,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.227,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.328,38 Euro
ab dem vierten Ausbildungsjahr	1.490,00 Euro

ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 Euro
ab dem vierten Ausbildungsjahr	1.515,00 Euro

b) in sonstigen Berufen

ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.043,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.093,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.139,02 Euro
ab dem vierten Ausbildungsjahr	1.300,00 Euro

ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.068,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.118,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.164,02 Euro
ab dem vierten Ausbildungsjahr	1.325,00 Euro

²Auszubildende erhalten in den ersten drei Ausbildungsjahren zusätzlich eine monatliche Zulage. ³Die monatliche Zulage beträgt 100 Euro. ⁴Die Zulage erfolgt als monatliche Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienanteile.

(2) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

§ 5 Akademische Hebammenausbildung

(1) Die akademische Hebammenausbildung nach dem Hebammengesetz (HebG) ist ein praxisintegriertes Studium im Gesundheits- und Pflegewesen im Sinne dieses Abschnittes.

(2) ¹Der Ausbildungsvertrag wird zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung als Träger der verantwortlichen Praxiseinrichtung (§ 15 HebG) und dem Auszubildenden in Schriftform für die Dauer des Studiums geschlossen. Er enthält mindestens die nach § 28 Abs. 1 HebG erforderlichen Angaben.

(3) Das Studium dauert in Vollzeit mindestens sechs Semester und höchstens acht Semester (§ 11 Abs. 1 HebG) und richtet sich nach landes- und hochschulrechtlichen Regelungen.

(4) ¹Das Vertragsverhältnis endet mit Ablauf des letzten im akkreditierten Konzept des Studiengangs festgelegten Semesters (§ 37 Abs. 1 HebG). ²Besteht der Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann die staatliche Prüfung ohne eigenes Verschulden nicht vor Ablauf des letzten Studienseesters abgelegt werden, so verlängert sich das Vertragsverhältnis auf schriftlichen Antrag gegenüber der verantwortlichen Praxiseinrichtung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr (§ 37 Abs. 2 HebG).

(5) Für eine Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung auch während der Probezeit ist zuvor das Benehmen mit der Hochschule herzustellen.

§ 6 Befristung

Die Regelungen dieses Abschnitts sind befristet bis zum 31. Juli 2025.

H. Praktikum nach abgelegtem Examen oder Praktische Ausbildung nach abgelegter theoretischer schulischer Teilprüfung

§ 1 Anwendungsbereich

(1) ¹Soweit nach den Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorgeschrieben ist, gilt für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten dieser Abschnitt. ²Dieser Abschnitt gilt auch für die Auszubildenden in solchen Ausbildungen, die im Rahmen einer in einen theoretischen schulischen Teil und einem berufspraktischen Teil für den nach einer den theoretischen Teil abschließenden Prüfung den berufspraktischen Teil bei einem Träger der praktischen Ausbildung absolvieren. ³Dieser Abschnitt gilt nicht für solche Ausbildungen, die eine staatliche Anerkennung nach einer praxisintegrierten Ausbildung oder einem praxisintegriertem dualen Studium im Sinne des Teils II. der Anlage 7 erhalten.

(2) ¹Mit Auszubildenden die unter diesen Abschnitt fallen, ist für die Ausbildungszeit eine Vereinbarung nach diesen Bestimmungen zu treffen. ²Eine hiervon abweichende Vertragsregelung ist grundsätzlich nicht möglich. ³Wird ein Auszubildender aufgrund der Personalsituation ausnahmsweise während des Praktikums bereits mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines entsprechend ausgebildeten Mitarbeiters betraut, so unterliegt er weiterhin den Vorschriften dieses Abschnitts. ⁴Diese Tätigkeit ist daher nicht auf die Dauer der Berufstätigkeit anzurechnen, die nach bestimmten Tätigkeitsmerkmalen für eine Höhergruppierung zurückgelegt sein muss. ⁵Für die Dauer der Übertragung der Aufgabe eines entsprechend ausgebildeten Mitarbeiters erhält der Auszubildende zu dem Entgelt gemäß dieses Abschnitts eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem Entgelt und den Dienstbezügen der Eingangsgruppe des Berufes, zu dem der Praktikant ausgebildet wird.

(3) Bis zu einer endgültigen Regelung ist dieser Abschnitt, soweit nicht ein praxisintegriertes duales Studium nach Abschnitt G des Teils II. der Anlage 7 gegeben ist, für die Absolventen der Fachhochschulen für Sozialarbeit und Sozialpädagogik weiterhin anzuwenden, soweit das Praktikum nach Beendigung des 6. Fachhochschulsemesters abgeleistet wird.

§ 2 Ausbildungsvergütung

(1) ¹Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. ²Sie beträgt:

ab 1. April 2021

1. Pharmazeutisch-technische Assistent(inn)en	1.627,02 Euro
2. Masseur und med. Bademeister/-innen	1.570,36 Euro
3. Sozialarbeiter/-innen	1.851,21 Euro
4. Sozialpädagog(inn)en	1.851,21 Euro
5. Erzieher/-innen	1.627,02 Euro
6. Kinderpfleger/-innen	1.570,36 Euro
7. Altenpfleger/-innen	1.627,02 Euro
8. Haus- und Familienpfleger/-innen	1.627,02 Euro
9. Heilerziehungshelfer/-innen	1.570,36 Euro
10. Heilerziehungspfleger/-innen	1.688,76 Euro
11. Arbeitserzieher/-innen	1.688,76 Euro

ab 1. April 2022

1. Pharmazeutisch-technische Assistent(inn)en	1.652,02 Euro
2. Masseur und med. Bademeister/-innen	1.595,36 Euro
3. Sozialarbeiter/-innen	1.876,21 Euro
4. Sozialpädagog(inn)en	1.876,21 Euro
5. Erzieher/-innen	1.652,02 Euro
6. Kinderpfleger/-innen	1.595,36 Euro
7. Altenpfleger/-innen	1.652,02 Euro
8. Haus- und Familienpfleger/-innen	1.652,02 Euro
9. Heilerziehungshelfer/-innen	1.595,36 Euro
10. Heilerziehungspfleger/-innen	1.713,76 Euro
11. Arbeitserzieher/-innen	1.713,76 Euro

(2) Auf die Entgelte werden alle Zuschüsse und gewährten Stipendien in voller Höhe angerechnet.

(3) Auszubildende im Erziehungsdienst erhalten eine Heimzulage in derselben Höhe, wie sie in Abschnitt VIIa der Anlage 1 angegeben ist, unter den dort genannten Bedingungen.

(4) ¹Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Absatz 1 Nummern 3 bis 7 und 9 bis 10 erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. ²In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgeltentgelts (§ 2 Abs. 1 Abschnitt H des Teils II. der Anlage 7).

(5) Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Absatz 1 Nummern 1, 2, 8 und 11 erhalten eine Weihnachtswendung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14.

I. Ausbildung zum Heilerziehungspfleger

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Dieser Abschnitt findet Anwendung auf Auszubildende, die eine Ausbildung zum Heilerziehungspfleger nach landesrechtlichen Regelungen absolvieren.

(2) ¹Die Ausbildung kann in konsekutiver Form mit einem fachpraktischen Teil am Ende der Ausbildung oder in praxisintegrierter Form erfolgen. ²Bei einer Ausbildung in konsekutiver Form findet Abschnitt H des Teils II. der Anlage 7 Anwendung, soweit nicht durch die zuständige Regionalkommission eine Vergütung für die gesamte Dauer der Ausbildung festgesetzt ist. ³Bei einer Ausbildung in der praxisintegrierten Form finden vorbehaltlich der weiteren Regelungen dieses Abschnittes die Regelungen des Abschnittes A des Teils II. der Anlage 7 entsprechende Anwendung.

§ 2 Ausbildungsdauer

¹Die Ausbildungsdauer beträgt in Vollzeit drei Jahre. ²In Teilzeit beträgt die Ausbildungsdauer vorbehaltlich einer anderen landesgesetzlichen Regelung höchstens fünf Jahre. ³Sie kann durch Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen um bis zu zwei Drittel verkürzt werden, soweit keine andere landesgesetzliche Regelung besteht.

§ 3 Ausbildungsvergütung

(1) ¹Die Regionalkommissionen setzen die Anwendung dieses Abschnittes fest. ²Sie setzen dabei fest, ob die Regelung für die praxisintegrierte Ausbildungsform oder die konsekutive Ausbildungsform für deren gesamte Dauer gilt. ³Die Festsetzung der Ausbildungsvergütung erfolgt nach Ausbildungsjahren einer Ausbildung in Vollzeit.

(2) ¹Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt vier Jahre beträgt bei der Anwendung der Regelung der Regionalkommission nach Absatz 1 abweichend das Ausbildungsjahr jeweils 16 Monate. ²Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt fünf Jahre beträgt es abweichend jeweils 20 Monate.

(3) ¹Erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anrechnung nach § 2 Satz 3 Abschnitt I des Teils II. der Anlage 7, wird zur Bestimmung des anzuwendenden Ausbildungsjahres der Festsetzung nach Absatz 1 die angerechnete Ausbildungszeit ebenfalls berücksichtigt. ²Wird die Ausbildungszeit gemäß landesgesetzlicher Regelung verlängert, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe, dass nach dem dritten Jahr der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des dritten Ausbildungsjahres anzuwenden ist.

(4) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt Abschnitt X der Anlage 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass abhängig davon, in welcher Einrichtung des Trägers der praktischen Ausbildung der Auszubildende im maßgeblichen Zeitraum die Ausbildung absolviert, die Werte der Anlagen 31, 32 oder 33 zugrunde gelegt werden, abgesehen von der Ausbildungsvergütung nach Absatz 1.

(5) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

(6) ¹Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. ²In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H.

§ 4 Sonstige Ausbildungsbedingungen

¹Zulagen, Zeitzuschläge, Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsentgelt bestimmen sich abhängig davon, in welcher Einrichtung des Trägers der praktischen Ausbildung der Auszubildende im maßgeblichen Zeitraum die Ausbildung absolviert, in entsprechender Anwendung der Anlagen 31, 32 oder 33. ²Dabei gilt als Stundenentgelt der auf die Stunde entfallende Anteil der Ausbildungsvergütung (§ 3 Abschnitt I des Teils II. der Anlage 7). ³Zur Ermittlung dieses Anteils ist die jeweilige Ausbildungsvergütung durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit zu teilen. ⁴Der Zeitzuschlag für Überstunden beträgt 30 v.H. des Stundenentgelts.

§ 5 Befristung der Regelung und Kompetenzübertragung

(1) ¹Die Regelungen dieses Abschnitts sind befristet bis zum 31. Juli 2025. ²Sie gelten für bis dahin begonnene Ausbildungsverhältnisse bis zu deren Beendigung fort.

(2) ¹Die Bundeskommission überträgt nach § 13 Abs. 6 AK-O befristet bis zum 31. Juli 2025 den Regionalkommissionen die Kompetenz zur Festsetzung der Anwendung dieses Abschnitts und der Ausbildungsvergütungen im Sinne der § 1 und § 3 Abs. 1 Abschnitt I des Teils II. der Anlage 7. ²Die von den Regionalkommissionen vorgenommenen Festsetzungen gelten nach dem 31. Juli 2025 für bis dahin begonnene Ausbildungsverhältnisse bis zu deren Beendigung fort. ³Soweit am 31. Juli 2021 bereits aufgrund bis dahin bestehender Kompetenzübertragung zur Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Ausbildung zum Heilerziehungspfleger Regelungen und Festsetzungen durch einzelne Regionalkommissionen vorgenommen wurden, gelten deren Regelungen bis zu einer neuerlichen Festsetzung fort, auch soweit sie von den Regelungen dieses Abschnittes abweichen.

Teil III. Übergangsregelung

(1) ¹Für alle bis zum 31. Juli 2021 begonnenen Ausbildungsverhältnisse finden vorläufig die Regelungen der Anlage 7 in der Fassung vom 31. Juli 2021 Anwendung. ²Erst mit Beginn des nächsten Ausbildungsjahres, frühestens jedoch ab dem 1. April 2022, finden für das jeweilige Ausbildungsverhältnis die Regelungen der Anlage 7 in der Fassung ab dem 1. August 2021 Anwendung.

(2) Für alle ab dem 1. August 2021 begonnenen Ausbildungsverhältnisse finden die Regelungen der Anlage 7 in der Fassung ab dem 1. August 2021 Anwendung.“

II. Inkrafttreten und Befristung mittlerer Werte

Die Änderungen treten zum 1. August 2021 in Kraft.

Die in B.I. festgelegten Euro-Beträge für die Ausbildungsvergütungen und Ausbildungsentgelte sowie für die monatlichen Zulagen sind mittlere Werte und bis zum 31. Dezember 2022 befristet.

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

Essen, 16.12.2021

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

Nr. 11 Beschlüsse der 20. und 21. Delegiertenversammlung zur Änderung der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission mit Wirkung zum 01. Januar 2022

Teil 1: Beschlüsse der 20. Delegiertenversammlung 2020

1. § 1 der AK-O wird um folgenden neuen Absatz 4a ergänzt:

„(4a) Aufgabe der Arbeitsrechtlichen Kommission ist auch die Beratung und Beschlussfassung zu arbeitsrechtlichen Regelungen durch Tarifverträge anderer Tarifvertragsparteien nach §§ 3ff AEntG, die durch gesetzliche Regelung einem Zustimmungserfordernis durch paritätisch besetzte Kommis-

sionen zur Festlegung von Arbeitsbedingungen auf der Grundlage kirchlichen Rechts für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber in der Pflegebranche gebildet sind, unterliegen.“

2. § 7 Absatz 7 der AK-O erhält folgende neue Fassung:

„¹Der Leitungsausschuss der Mitarbeiterseite leitet die Mitarbeiterseite nach innen und vertritt sie nach außen auf der Grundlage der Beschlüsse der Mitgliederversammlungen. ²Die Verantwortung für das Budget der Mitarbeiterseite und für die Umsetzung des Budgets der Mitarbeiterseite liegt beim Leitungsausschuss. ³Er legt die Richtlinien für die Führung der laufenden Geschäfte fest und ist für die Fach- und Dienstaufsicht über die hauptamtlichen Mitarbeiter(innen) der Mitarbeiterseite verantwortlich. ⁴Die Fach- und Dienstaufsicht ist im Rahmen der geltenden Gesetze und tariflichen Bestimmungen wahrzunehmen. ⁵Er organisiert die Kommunikation auf der Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission.“

3. § 7 Absatz 8 der AK-O erhält folgende neue Fassung:

„¹Der Leitungsausschuss der Dienstgeberseite leitet die Dienstgeberseite nach innen und vertritt sie nach außen auf der Grundlage der Beschlüsse der Mitgliederversammlungen. ²Die Verantwortung für das Budget der Dienstgeberseite und für die Umsetzung des Budgets der Dienstgeberseite liegt beim Leitungsausschuss. ³ Er legt die Richtlinien für die Führung der laufenden Geschäfte fest und ist für die Fach- und Dienstaufsicht über die hauptamtlichen Mitarbeiter(innen) der Dienstgeberseite verantwortlich. ⁴Die Fach- und Dienstaufsicht ist im Rahmen der geltenden Gesetze und tariflichen Bestimmungen wahrzunehmen. ⁵Er organisiert die Kommunikation auf der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission.“

4. § 10 der AK-O erhält folgende neue Fassung:

„§ 10 Geschäftsstellen

(1) ¹Die Mitarbeiterseite und die Dienstgeberseite haben jeweils eigene Geschäftsstellen. ²Diese sind mit eigenen Mitarbeiter(innen) besetzt, die nicht Mitglied der Kommission sind und die beim Deutschen Caritasverband e.V. in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. ³Entscheidungen über diese Dienstverhältnisse trifft der Leitungsausschuss der jeweiligen Seite. ⁴In Ausnahmefällen können für die Seiten der Kommission auch Personen auf Honorarbasis tätig werden.

(2) ¹Die Geschäftsstellen beraten und unterstützen die Mitglieder der jeweiligen Seite der Bundeskommission und der Regionalkommissionen bei der Beschlussfassung und die jeweiligen Leitungsausschüsse bei deren Aufgaben. ²Die jeweilige Geschäftsstelle führt die laufenden Geschäfte der eigenen Seite entsprechend der vom Leitungsausschuss festgelegten Richtlinien.

(3) Die Personen können mit Zustimmung der eigenen Seiten beratend an den Sitzungen der Kommissionen und der Ausschüsse, sowie den internen Beratungen teilnehmen.“

5. § 13 der AK-O wird um folgenden neuen Absatz 9 ergänzt:

„(9) Für die Beratungen und Beschlüsse nach § 1 Abs. 4a ist die Bundeskommission zuständig.“

6. § 16 der AK-O wird um folgenden neuen Absatz 1a ergänzt:

„(1a) Beschlüsse der Kommission nach § 1 Absatz 4a bedürfen jeweils einer Mehrheit von zwei Drittel ihrer Mitglieder.“

7. § 18 Abs. 7 Satz 3 AK-O erhält folgende neue Fassung:

„³Der erweiterte Vermittlungsausschuss entscheidet mit der Mehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder.“

8. § 23 erhält folgende neue Fassung:

„§ 23 Budget

(1) Über das Budget der Arbeitsrechtlichen Kommission entscheidet auf Vorschlag des Vorstandes des Deutschen Caritasverbandes die Delegiertenversammlung.

(2) ¹Das Budget für die Arbeitsrechtliche Kommission ist Teil der Finanzmittel des Deutschen Caritasverbandes, für die der Vorstand des Deutschen Caritasverbandes verantwortlich ist. ²Der Vorstand des Deutschen Caritasverbandes überträgt die Verantwortung für die Teilbudgets der Arbeitsrechtlichen Kommission auf die Mitglieder der beiden Leitungsausschüsse bzw. die Kommissionsgeschäftsführung. ³Kosten, die durch Entscheidungen der Leitungsausschüsse bzw. der Kommissionsgeschäftsführung.

führung im Rahmen der übertragenen Aufgaben entstehen, sind aus den jeweiligen Teilbudgets zu tragen.

(3) ¹Die Leitungsausschüsse der beiden Seiten und die Kommissionsgeschäftsstelle können für den Umgang mit ihren jeweiligen Teilbudgets ein eigenes Regelwerk erstellen. ²Das Regelwerk steht unter dem Genehmigungsvorbehalt des Vorstandes des Deutschen Caritasverbandes.

(4) ¹Die Höhe des Budgets für die jeweilige Amtsperiode soll abgestimmt auf Basis der bedarfsorientierten Planung festgelegt werden. ²Zwingende Beteiligte der Budgetplanung sind der Finanz- und Personalvorstand, die beiden Leitungsausschüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission, die Leitungen der seitigen Geschäftsstellen, sowie der/die Kommissionsgeschäftsführer/in.

(5) Die Arbeitsrechtliche Kommission berichtet über den Vorstand des Deutschen Caritasverbandes der Delegiertenversammlung jährlich von ihrer Arbeit und legt einen Rechenschaftsbericht vor.“

9. § 24 AK-O erhält folgende neue Fassung:

„¹Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft. ²Abweichend zu Satz 1 treten § 1 Abs. 4a, § 16 Abs. 1a und § 13 Abs. 9 am 1. November 2020 in Kraft.“

10. § 2 Absatz 1 Satz 2 der Wahlordnung der Mitarbeiterseite wird wie folgt neu gefasst:

„²Er wird von der Mitgliederversammlung der Mitarbeiterseite gewählt.“

11. § 2 Absatz 1 Satz 3 der Wahlordnung der Mitarbeiterseite wird ersatzlos gestrichen. Der bisherige Satz 4 wird zu Satz 3 und der bisherige Satz 5 zu Satz 4.

12. § 7 Absatz 1 Satz 1 der Wahlordnung Mitarbeiterseite erhält folgende neue Fassung:

„¹Scheidet ein(e) Vertreter(in) der Mitarbeiter(innen) aus, welches Mitglied einer Regionalkommission, aber nicht Mitglied der Bundeskommission ist, so wählt die Mitarbeiterseite in der jeweiligen Regionalkommission für den Rest der Amtsperiode ein neues Mitglied auf Vorschlag der jeweiligen diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen beziehungsweise der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Offizialatsbezirk Oldenburg.“

13. § 7 Absatz 2 Satz 1 der Wahlordnung Mitarbeiterseite erhält folgende neue Fassung:

„¹Scheidet ein(e) Vertreter(in) der Mitarbeiter(innen) aus, welches Mitglied einer Regionalkommission und Mitglied der Bundeskommission ist, so wählt die Mitarbeiterseite der Bundeskommission für den Rest der Amtsperiode ein neues Mitglied auf Vorschlag der jeweiligen diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen beziehungsweise der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Offizialatsbezirk Oldenburg für die jeweilige Regionalkommission und Bundeskommission nach.“

14. § 7 Absatz 2 der Wahlordnung Mitarbeiterseite erhält folgende neue Sätze 2 und 3:

„²War ein(e) Vertreter(in) der Mitarbeiter(innen) bereits Mitglied der Regionalkommission und soll dieses auf Vorschlag der jeweiligen diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen beziehungsweise der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Offizialatsbezirk Oldenburg für das ausgeschiedene Mitglied in der Bundeskommission nachrücken, so wählt die Mitarbeiterseite der Bundeskommission dieses Mitglied für den Rest der Amtsperiode nach. ³Auf Vorschlag der jeweiligen diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen beziehungsweise der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Offizialatsbezirk Oldenburg wählt die jeweilige Regionalkommission hiernach ein weiteres Mitglied nach, welches ausschließlich Mitglied in der Regionalkommission ist.“ Der bisherige Satz 2 in § 7 Absatz 2 der Wahlordnung Mitarbeiterseite wird zu Satz 4.

15. § 2 Absatz 1 Satz 2 der Wahlordnung der Dienstgeberseite wird wie folgt neu gefasst:

„²Er wird von der Mitgliederversammlung der Dienstgeberseite gewählt.“

Teil 2: Beschlüsse der 21. Delegiertenversammlung 2021

1. § 12 AK-O erhält folgende neue Fassung:

„§ 12 Arbeitsweise

(1) ¹Die Sitzungen der Bundeskommission, der Regionalkommissionen, der Leitungsausschüsse und der Mitgliederversammlungen finden bei Bedarf und als Präsenzsitzungen statt. ²Eine Sitzung hat außerdem stattzufinden, wenn dies von der Hälfte der Mitglieder des jeweiligen Gremiums schriftlich und unter Angabe von Gründen verlangt wird.

(2) ¹Die Sitzungen können auch mittels einer Videokonferenz durchgeführt werden. ²Die Teilnehmer einer Videokonferenz haben dafür Sorge zu tragen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. ³Für Sitzungen der Bundeskommission und der Leitungsausschüsse treffen beide Leitungsausschüsse gemeinsam die Entscheidung über die Durchführung einer Videokonferenz. ⁴Für Sitzungen der Regionalkommissionen trifft der Vorsitzende im beiderseitigen Einvernehmen mit dem stellvertretenden Vorsitzenden die Entscheidung über die Durchführung einer Videokonferenz. ⁵Für Sitzungen der Mitgliederversammlungen treffen die jeweiligen Leitungsausschüsse diese Entscheidung. ⁶Widerspricht mindestens ein Viertel der Mitglieder der Durchführung der Sitzung mittels einer Videokonferenz, findet eine Präsenzsitzung statt; der Widerspruch ist gegenüber der jeweiligen Geschäftsstelle in Textform abzugeben. ⁷Die Beschlussfassung und die Durchführung von Wahlen durch Abstimmung in einer Sitzung mittels Videokonferenz sind zulässig. ⁸Dies gilt auch für den Fall der geheimen Abstimmung, wenn sichergestellt ist, dass das Abstimmungsgeheimnis gewahrt ist.

(3) Die Einladung mit Bekanntgabe der Tagesordnung soll für die Sitzungen der Bundes- und der Regionalkommissionen drei Wochen vor dem Sitzungstermin zu erfolgen.

(4) ¹Sind Mitglieder verhindert, an einer Sitzung teilzunehmen, so ist die Übertragung des Stimmrechtes auf ein anderes Mitglied zulässig. ²Ein Mitglied kann zusätzlich nicht mehr als ein übertragene Stimmrecht ausüben. ³Die Übertragung des Stimmrechtes ist bei Sitzungen der Bundeskommission, der Regionalkommissionen sowie der Leitungsausschüsse dem/der jeweiligen Vorsitzenden in Textform über die Kommissionsgeschäftsstelle, bei Mitgliederversammlungen an die jeweilige seitige Geschäftsstelle nachzuweisen.

(5) ¹Anträge an die jeweiligen Kommissionen können nur deren Mitglieder stellen. ²Abweichend hiervon werden Anträge nach § 14 von der (Gesamt-)Mitarbeitervertretung oder dem Dienstgeber oder von beiden gemeinsam gestellt.

(6) ¹Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihrer Ausschüsse sind nicht öffentlich. ²Eine Aufzeichnung ist unzulässig, es sei denn, alle anwesenden Mitglieder stimmen dem zu. ³Zu den Sitzungen können Sachverständige hinzugezogen werden.

(7) Die Bundeskommission, die Regionalkommissionen, die Leitungsausschüsse sowie die Mitgliederversammlungen geben sich jeweils eine Geschäftsordnung.“

2. In § 18 AK-O wird der folgende neue Absatz 2a eingefügt:

„(2a) ¹Anstelle von Präsenzsitzungen können die Sitzungen des Vermittlungsausschusses auch mittels Videokonferenz durchgeführt werden, wenn jeweils sichergestellt ist, dass allen Mitgliedern des Vermittlungsausschusses die technischen Mittel für die Teilnahme an der Videokonferenz zur Verfügung stehen. ²Die Teilnehmer einer Videokonferenz haben dafür Sorge zu tragen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. ³Eine Aufzeichnung ist unzulässig. ⁴Über die Durchführung einer Sitzung mittels Videokonferenz und die Auswahl der Videokonferenzsoftware entscheiden die beiden Vorsitzenden im beiderseitigen Einvernehmen.“

3. § 24 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 24 Schlussbestimmungen

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.“

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

Essen, 22.12.2021

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

Nr. 12 Festsetzung des Haushaltsplanes für das Haushaltsjahr 2022

Der Kirchensteuer- und Wirtschaftsrat des Bistums Essen hat in seiner Sitzung am 20. November 2021 den Haushaltsplan 2022 beschlossen. Ich setze hiermit den nachgehefteten Haushaltsplan 2022 in Erträgen und Aufwendungen mit

EUR 269.949.963

fest.

Der Kirchensteuer- und Wirtschaftsrat hat den Leiter der Hauptabteilung Finanzen und bischöfliche Immobilien ermächtigt, mit Genehmigung des Generalvikars im Bedarfsfall bei allen Ausgaben, zu denen das Bistum nicht durch Gesetz und Vertrag verpflichtet ist, notwendige Sperrungen der Haushaltsansätze anzuordnen.

Essen, 09. Dezember 2021

+ Dr. Franz-Josef Overbeck
Bischof von Essen

Verlautbarungen des Bischöflichen Generalvikariates

Nr. 13 Entlastung für das Geschäftsjahr 2020

Bischof Dr. Franz-Josef Overbeck hat der Empfehlung des Kirchensteuer- und Wirtschaftsrates vom 20. November 2021 entsprochen und der Bistumsleitung uneingeschränkte Entlastung für das Geschäftsjahr 2020 erteilt.

Essen, 09.12.2021

Msgr. Klaus Pfeffer
Generalvikar

Nr. 14 Haushaltsplan 2022

Gesamtplan

	Ansatz 2022	Ansatz 2021	Ergebnis 2020
Erträge aus Kirchensteuer	198.050.500 €	197.350.500 €	194.918.281 €
Erträge aus laufender Verwaltung	61.469.324 €	55.799.495 €	63.026.070 €
Finanzerträge	1.930.139 €	1.000.000 €	1.778.724 €
Außerordentliche Erträge	5.500.000 €	5.492.000 €	-263 €
Rücklagenentnahmen	3.000.000 €	7.194.496 €	5.386.781 €
Summe Erträge (nach Entn. Rücklage) =	269.949.963 €	266.836.491 €	265.109.593 €
Aufwendungen aus Kirchensteuer	31.390.676 €	30.108.010 €	25.907.144 €
Aufwendungen aus laufender Verwaltung	213.925.929 €	214.130.767 €	229.653.814 €
Finanzaufwendungen	8.497.255 €	15.597.714 €	7.093.499 €
Außerordentliche Aufwendungen	10.420.000 €	5.000.000 €	455.136 €
Rücklagenzuführungen	5.716.103 €	2.000.000 €	2.000.000 €
Summe Aufwendungen (nach Zuf. Rücklage) =	269.949.963 €	266.836.491 €	265.109.593 €

Kirchliche Nachrichten

Nr. 15 Personalnachrichten

Es wurden ernannt / beauftragt / eingesetzt:

25.11.2021 Göritz, Uwe, zum Diakon im Hauptberuf an der Pfarrei St. Laurentius in Essen und beauftragt, diesen Dienst schwerpunktmäßig als Diakon mit Koordinierungsaufgaben in der Gemeinde St. Joseph in Essen-Steele-Horst auszuüben mit Wirkung zum 01.02.2022;

- 29.11.2021 Schulte, Christian, nach Entpflichtung zum 30.11.2021 von seiner Ernennung als Pfarrer der Pfarrei Liebfrauen in Duisburg, als vicarius paroecialis mit dem Titel Pastor in der Pfarrei Liebfrauen in Duisburg;
- 29.11.2021 Wolharn, Bernd, zusätzlich zu seiner Ernennung als Leiter des Projektes Citypastoral an der Hohen Domkirche zu Essen, als Pfarradministrator der Pfarrei Liebfrauen in Duisburg zum 01.12.2021;
- 30.11.2021 Mathur, Arun Jan, mit sofortiger Wirkung für die Dauer von vier Jahren zum Vertreter des Pfarrers der Propsteipfarrei St. Clemens in Oberhausen;
- 01.12.2021 Volkmer-Schumacher, Beate, unter Beibehaltung ihrer Tätigkeit als Gemeindereferentin an der Pfarrei St. Josef in Essen und ihrer Beauftragung an der Gehörlosenschule, zum 01.12.2021 mit der Altenheimseelsorge am Malteserstift St. Nikolaus in Duisburg mit einem Beschäftigungsumfang von 20,5 Prozent;
- 01.12.2021 Tiefensee, Markus, nach Entpflichtung zum 31.12.2021 von seiner Ernennung als Co-Leiter des Zukunftsbildprojektes „Sozialpastorale Zentren“, Bestätigung seiner Tätigkeit als Pastoralreferent an der Pfarrei St. Antonius in Essen mit einem Beschäftigungsumfang von 100 Prozent;
- 08.12.2021 Högner-Gierszal, Hildegard, zum 01.03.2022 unbefristete Weiterbeschäftigung als Pastorale Mitarbeiterin an der Pfarrei Hll. Cosmas und Damian in Essen unter Beibehaltung ihres Beschäftigungsumfanges von 75 Prozent;
- 09.12.2021 Lammerse, Jessica, als Pastoralreferentin der Pfarrei St. Barbara und der Pfarrei St. Mariä Himmelfahrt in Mülheim mit einem Beschäftigungsumfang von 75 Prozent mit Wirkung zum 01.01.2022. Gleichzeitige Beauftragung mit der Unterstützung für das pfarrübergreifende Team für Trauungen mit einem Beschäftigungsumfang von 25 Prozent;
- 09.12.2021 Tunjic, Pero, mit einem Beschäftigungsumfang von 50 Prozent als Pastoraler Mitarbeiter für die kroatischsprachigen Christen in der Stadt Essen mit Wirkung zum 01.01.2022, befristet bis zum 31.12.2022;
- 13.12.2021 Ottersbach, Stefan, Dr. theol, zusätzlich zu seiner Ernennung als Bundespräses der Deutschen Katholischen Jugend als Subsidiar an der Pfarrei Hll. Cosmas und Damian in Essen mit Wirkung zum 01.02.2022;
- 15.12.2021 Gerling, Myriam, nach Bestätigung ihrer Beauftragungen als Gemeindereferentin an der Pfarrei St. Laurentius in Essen und zur Krankenausseelsorge am Alfrid Krupp Klinikum / Lutherhaus, Erhöhung des Beschäftigungsumfanges von 50 Prozent auf 75 Prozent zum 01.02.2022;
- 20.12.2021 Reinhold, Kai, Dr. theol., nach Entpflichtung von seiner Ernennung als rector ecclesiae der Seminarkirche und der Kapellen im Kardinal-Hengsbach-Haus zum 31.01.2022, zum rector ecclesiae der Kirche des Elisabeth-Krankenhauses in Essen-Huttrop mit Wirkung zum 01.02.2022;
- 22.12.2021 Plantzen, Werner, nach Entpflichtung zum 31.12.2021 von seinem Amt als Pfarrer der Propsteipfarrei St. Gertrud von Brabant, zum vicarius paroecialis mit dem Titel Pastor für die Propsteipfarrei St. Gertrud von Brabant in Bochum-Wattenscheid mit Wirkung zum 01.01.2022;
- 22.12.2021 Kemper, Michael, zum Pfarradministrator der Propsteipfarrei St. Gertrud von Brabant in Bochum-Wattenscheid mit Wirkung zum 01.01.2022.

Beendigung des Dienstes im Bistum Essen am:

- 02.11.2021 Fendrich, Ulrike, Beendigung ihres Dienstes zum 30.11.2021 als Gemeindereferentin im Bistum Essen;
- 29.11.2021 Kriwett, Udo, Beendigung seines Dienstes zum 31.12.2021 als Pastoralreferent im Bistum Essen.

Todesfälle:

Am Freitag, 3. Dezember 2021, verstarb P. Manfred Pook MOPP. Der Verstorbene, der in Essen gewohnt hat, wurde am 20.03.1936 in Essen geboren und am 17.12.1960 in seiner Geburtsstadt zum Priester geweiht. Nach seiner Weihe war er zunächst in St. Antonius in Bochum und als Kaplan in Herz-Jesu Altendorf-Ruhr eingesetzt. Von 1967 bis 1970 übernahm er für das Bistum Essen als Fidei-Donum-Priester seelsorgliche Aufgaben in der Pfarrei Pedro Segundo im Bistum Parnaiba, Piaui/Brasilien. Im Jahr 1970 wechselte er in die französische Ordensgemeinschaft Arbeitermission St. Peter und Paul (Mission ouvrière Saints Pierre et Paul). Für sie tat P. Pook insbesondere über viele Jahre seelsorglichen Dienst in Salvador (Bahia/Brasilien) aber auch in verschiedenen Funktionen, u.a. als Generalbevollmächtigter an anderen Niederlassungen der Gemeinschaft, etwa in Israel, in Italien und in Frankreich sowie in der Schweiz. Ab 1995 war er in der Arbeitermission St. Peter und Paul in Berlin und später erneut in Frankreich im Einsatz. Im Jahr 2016 kehrte er als Ruheständler in seine Heimat Essen zurück. Manfred Pook hat stets die Verbindung ins Ruhrbistum gehalten und dabei die Brücke zwischen Orts- und Weltkirche geschlagen. Seine Berufung als Priester war die seelsorgliche Arbeit an der Seite der Armen und Bedürftigen. Auf diese Weise hat er die frohe Botschaft Jesu Christi an den verschiedensten Orten der Welt verkündet. Seine letzte Ruhestätte fand er auf der Priestergruft des Friedhofs Am Kirchhof in Essen.

Am Freitag, 10. Dezember 2021, verstarb Prälat Heinrich Hecker. Der Verstorbene, der zuletzt in Grefrath gewohnt hat, wurde am 8. März 1937 in Leipzig geboren und am 23. Juli 1961 in Essen zum Priester geweiht. Nach seiner Weihe war Heinrich Hecker zunächst als Kaplan in der Pfarrei St. Laurentius in Essen-Steele und von 1966 an in der Propsteipfarrei St. Gertrud von Brabant in Bochum-Wattenscheid eingesetzt. Im Oktober 1969 trat er als Katholischer Standortpfarrer Schwanewede in die Militärseelsorge ein und wurde am 1. April 1970 als Militärpfarrer ernannt. Es folgten Versetzungen als Standortpfarrer nach Höxter (1972), nach Hannover (1975) und nach Göttingen (1982). Mit der Beförderung zum Militärdekan im Jahr 1982 wurde er als Referatsleiter in das Katholische Militärbischofsamt nach Bonn berufen. Seine Liebe zur Seelsorge an den Soldaten und ihren Familien veranlasste ihn im Oktober 1988 das Katholische Militärbischofsamt wieder zu verlassen und nach Oldenburg zu gehen. Der von ihm übernommene Auftrag für den Aufbau der Militärseelsorge in den neuen Bundesländern wurde für ihn zur Herzensangelegenheit. Diese wichtige Aufgabe hat er mit großem Engagement von 1991 bis zu seiner Pensionierung am 31. März 2002 wahrgenommen. Seine Ernennung zum Päpstlichen Ehrenprälaten im Jahr 1996 und die Verleihung des Bundesverdienstkreuzes am Bande bezeugen die hohe Anerkennung und Bestätigung seines Dienstes. Bis zum 31. Dezember 2009 war er sieben Jahre als Geistlicher Begleiter der Caritas-Konferenzen Deutschlands, Diözesanverband Essen, tätig. Darüber hinaus zog es ihn in seine geistliche Heimat, die Benediktinerinnen-Abtei Mariendonk, wo er bis zum Jahr 2017 als Hausgeistlicher und als rector ecclesiae gewirkt hat. Hier war es ihm ein besonderes Anliegen, die alten und kranken Schwestern zu begleiten. Durch den Tod von Heinrich Hecker verlieren wir einen leidenschaftlichen Priester, der sich mit großem Einsatz, insbesondere um die Soldatinnen und Soldaten sowie die Seelsorge in der Bundeswehr verdient gemacht hat. Seine letzte Ruhestätte fand er auf dem Friedhof der Abtei Mariendonk in Grefrath.

Am Samstag, 18. Dezember 2021, verstarb Jürgen Goerdts. Der Verstorbene, der in Essen gewohnt hat, wurde am 4. Juli 1930 in Bochum geboren und am 21. Dezember 1956 in Magdeburg zum Priester geweiht. Nach seiner Weihe wurde Jürgen Goerdts zunächst als Vikar in der ehemaligen DDR, in Aschersleben, Bitterfeld, Magdeburg und Zerbst, eingesetzt. Von 1972 bis 1976 war er als Pfarrer der Pfarrei St. Jakobus in Loburg (Sachsen-Anhalt) ernannt. Nach einem kurzen Aufenthalt im Erzbistum Paderborn kam er im Jahr 1977 in das Ruhrbistum Essen. Hier übernahm er als Pastor seelsorgliche Aufgaben in der Pfarrei St. Marien in Gladbeck. Im Jahr 1980 wurde Jürgen Goerdts in das Bistum Essen inkardiniert. Im Mai 1981 ernannte ihn der Bischof von Essen als Pfarrer der Pfarrei Hl. Kreuz in Gelsenkirchen-Ückendorf. Von Oktober 1983 an übernahm er zusätzlich die Aufgabe als Studentenseelsorger an der Fachhochschule in Bochum, Abteilung Gelsenkirchen. Im Juni 1985 wurde er Pfarrer der Pfarrei St. Josef in Essen-Kupferdreh. Zusätzlich übernahm Jürgen Goerdts von 1995 bis 1997 die Aufgabe des Pfarradministrators für die seinerzeitige Pfarrei St. Mariä Geburt in Essen-Kupferdreh-Dilldorf. Mit dem Beginn des Jahres 1999 trat er in den Ruhestand. Jürgen Goerdts war mehr als sechs Jahrzehnte Priester und hat in seinem Dienst wechselvolle Zeiten in Kirche und Gesellschaft erlebt. In den ihm anvertrauten Pfarrgemeinden war er bei den Menschen als Seelsorger geschätzt. Seine letzte Ruhestätte fand er auf dem Kath. Friedhof Kupferdreh in Essen.

Am Samstag, 18. Dezember 2021, verstarb Jürgen Werner. Der Verstorbene, der mit seiner Frau zuletzt in Velbert-Neviges gewohnt hat, wurde am 2. November 1946 geboren und am 24. November 1996 zum Diakon geweiht. Nach seiner Weihe wurde Diakon Werner zunächst als Diakon mit Zivilberuf an der Pfarrei St. Engelbert in Mülheim eingesetzt und ab April 1997 in der Pfarrei St. Barbara in Mülheim-Dümpten. Seit dem 16. Oktober 1999 war er dann als Diakon im Hauptberuf in der Pfarrei St. Michael in Mülheim-Speldorf sowie im Alten- und Pflegeheim „Marienhof“ tätig. Nach der Gründung der Pfarrei St. Mariä Himmelfahrt in Mülheim zum 1. Dezember 2006 wurde er weiter mit dem schwerpunktmäßigen diakonalen Dienst in der Gemeinde St. Michael sowie in den Altenhilfeeinrichtungen auf dem Gebiet der neuen Pfarrei beauftragt. Sein Gesundheitszustand machte es erforderlich Diakon Werner zum 30. Juni 2011 in den Ruhestand zu versetzen. Nach dem Wohnortwechsel nach Velbert-Neviges war er vom 1. Mai 2013 bis zum 30. November 2013 als Diakon an der Pfarrei Maria, Königin des Friedens, in Velbert-Neviges im Erzbistum Köln, tätig. Besonders die Sorge für die Kranken und die Menschen in Not war ihm ein Anliegen. Daher war er mit großem Engagement in der Seniorenpastoral tätig. Ein Schwerpunkt dabei war ihm die Begleitung von demenziell Erkrankten. Geprägt durch seine berufliche Tätigkeit war ihm darüber hinaus die Behindertenpastoral von besonderer Bedeutung. In diesen diakonischen Feldern hat er Menschen begleitet und ihnen so ein Zeugnis der konkreten christlichen Nächstenliebe gegeben. Im Zivilberuf war Diakon Werner viele Jahre als Motopäde tätig. Er war als Sportlehrer an einer Schule für lernbenachteiligte Menschen in Schwelm eingesetzt. Seit 1980 arbeitete er als Motopäde an der Förderschule für körperliche und motorische Entwicklung in Wuppertal. Diakon Werner stand mit seiner Berufsbiographie, seinem Berufungsweg und seinem Einsatz im pastoralen Dienst für eine diakonale, den Menschen zugewandte Seelsorge. Seine letzte Ruhestätte fand er auf dem Waldfriedhof in Velbert.

Am Samstag, 01.01.2022, verstarb Karl-Heinz Maria Gitzelmann. Der Verstorbene, der mit seiner Frau in Essen gelebt hat, wurde am 13. Dezember 1943 geboren und am 26. Januar 1990 zum Diakon geweiht. Nach seiner Weihe wurde Diakon Gitzelmann als Diakon mit Zivilberuf an der Pfarrei Heilige Dreifaltigkeit in Essen-Steele-Eiberg eingesetzt. Sein Gesundheitszustand machte es erforderlich, ihn zum 31. Juli 1996 von seinem diakonalen Dienst zu entpflichten. Diakon Gitzelmann war jedoch weiter viele Jahre, im Rahmen seiner zeitlichen und gesundheitlichen Möglichkeiten, in seiner Wohnortgemeinde St. Joseph in Essen-Kray-Leithe in vielen Bereichen diakonisch tätig. Die Begegnung mit den Menschen in der Gemeinde war ihm wichtig. Er hatte stets ein offenes Ohr für deren Anliegen und Sorgen. Im Hauptberuf war Diakon Gitzelmann mit großem Engagement und Freude als Lehrer für Kath. Religionslehre und Physik an einer Hauptschule in Duisburg tätig. Auf diese Weise konnte er seinen Hauptberuf und seinen diakonalen Dienst gut miteinander verbinden. Seine letzte Ruhestätte fand er auf dem Städt. Friedhof in Essen-Kray.

Wir gedenken der Verstorbenen in der Feier der Eucharistie und im Gebet
R.I.P.