



KIRCHLICHES AMTSBLATT

ERZBISTUM
HAMBURG

15. JAHRGANG

HAMBURG, 19. JANUAR 2009

Nr. 1

INHALT

Art.: 1	Botschaft Seiner Heiligkeit Papst Benedikt XVI. zur Feier des Weltfriedenstages - 1. Januar 2009 -	1	Art.: 6	Durchführung der Misereor-Fastenaktion 2009 ...	42
Art.: 2	Mitarbeitervertretungsordnung - MAVO - für das Erzbistum Hamburg (vom 1. Januar 2009)	6	Art.: 7	Zählung der sonntäglichen Gottesdienstteilnehmer am 8. März 2009	43
Art.: 3	Beschluss der Regional-KODA Nord-Ost vom 18.12.2008	31	Art.: 8	Kirchliche Schlichtungsstelle im Erzbistum Hamburg	43
Art.: 4	Entpflichtung der bisherigen Finanzdirektorin und interimistische Beauftragung des neuen Finanzdirektors für das Erzbistum Hamburg	41		Kirchliche Mitteilungen	
Art.: 5	Staatliche Anerkennung von Kirchensteuerordnung und -beschluss	42		Personalchronik des Erzbistums Hamburg	43
				Personalchronik des Bistums Osnabrück	44
				Anschriftenänderungen	45

Art.: 1

Botschaft Seiner Heiligkeit Papst Benedikt XVI. zur Feier des Weltfriedenstages - 1. Januar 2009 -

Die Armut bekämpfen – den Frieden schaffen

1. Auch zu Beginn dieses neuen Jahres möchte ich allen meinen Friedenswunsch zukommen lassen und sie mit dieser meiner Botschaft einladen, über das Thema „Die Armut bekämpfen, den Frieden schaffen“ nachzudenken. Schon mein verehrter Vorgänger Johannes Paul II. hatte in der Botschaft zum Weltfriedenstag 1993 die negativen Auswirkungen unterstrichen, welche die Armutssituation ganzer Völker letztlich auf den Frieden hat. Tatsächlich gehört die Armut oft zu den Faktoren, welche Konflikte und auch kriegerische Auseinandersetzungen begünstigen oder verschärfen. Letztere tragen ihrerseits zum Fortbestehen tragischer Situationen von Armut bei. „Es macht sich in der Welt eine andere ernste Bedrohung für den Frieden immer besorgniserregender breit“, schrieb Johannes Paul II. „Viele Menschen, ja ganze Völkerschaften leben heute in äußerster Armut. Der Unterschied zwischen Reichen und Armen ist auch in den wirtschaftlich hoch entwickelten Nationen augenfälliger geworden. Es handelt sich um ein Problem, das sich dem Gewissen der Menschheit aufdrängt, da eine große Zahl von Menschen in Verhältnissen lebt, die

ihre angeborene Würde verletzen und infolgedessen den wahren und harmonischen Fortschritt der Weltgemeinschaft gefährden“.[1]

2. In diesem Zusammenhang schließt die Bekämpfung der Armut eine *aufmerksame Betrachtung des komplexen Phänomens der Globalisierung* ein. Eine solche Betrachtung ist schon unter methodologischem Gesichtspunkt wichtig, weil sie nahe legt, die Ergebnisse der von Wirtschaftswissenschaftlern und Soziologen durchgeführten Forschungen über viele Aspekte der Armut zu verwerten. Der Verweis auf die Globalisierung müsste jedoch auch eine geistige und moralische Bedeutung besitzen und dazu anregen, auf die Armen ganz bewusst im Hinblick darauf zu schauen, dass alle in einen einzigen göttlichen Plan einbezogen sind, nämlich die Berufung, eine einzige Familie zu bilden, in der alle – Einzelpersonen, Völker und Nationen – ihr Verhalten regeln, indem sie es nach den Grundsätzen der Fraternität und der Verantwortung ausrichten.

In dieser Perspektive ist es nötig, eine umfassende und differenzierte Vorstellung von der Armut zu haben. Wenn die Armut ein nur materielles Phänomen wäre, würden die Sozialwissenschaften, die uns helfen, die Dinge auf der Grundlage von vornehmlich quantitativen Daten zu messen, ausreichen, um ihre Hauptmerkmale aufzuzeigen. Wir wissen jedoch, dass es Formen nicht-materieller Armut gibt, die keine direkte und automatische Folge materieller Not sind.

So existieren zum Beispiel in den wohlhabenden und hoch entwickelten Gesellschaften Phänomene der *Marginalisierung* und der *relationalen, moralischen und geistigen Armut*: Es handelt sich um innerlich orientierungslose Menschen, die trotz des wirtschaftlichen Wohlergehens verschiedene Formen von Entbehrung erleben. Ich denke einerseits an das, was mit „moralischer Unterentwicklung“ [2] bezeichnet wird, und andererseits an die negativen Folgen der „Überentwicklung“.[3] Und dann übersehe ich nicht, dass in den so genannten „armen“ Gesellschaften das Wirtschaftswachstum häufig durch *kulturelle Hindernisse* gebremst wird, die einen angemessenen Gebrauch der Ressourcen nicht gestatten. Es steht ohnehin fest, dass jede Form von auferlegter Armut in einer mangelnden Achtung der transzendenten Würde der menschlichen Person wurzelt. Wenn der Mensch nicht in der Ganzheit seiner Berufung betrachtet wird und man die Ansprüche einer wirklichen „Humanökologie“[4] nicht respektiert, entfesseln sich auch die perversen Dynamiken der Armut, wie es in einigen Bereichen, auf die ich kurz eingehen möchte, deutlich wird.

Armut und moralische Folgen

3. Häufig wird die Armut mit der *demographischen Entwicklung* gleichsam als deren Ursache in Verbindung gebracht. Infolgedessen laufen Kampagnen zur Geburtenreduzierung, die auf internationaler Ebene auch mit Methoden durchgeführt werden, die weder die Würde der Frau respektieren noch das Recht der Eheleute, verantwortlich die Zahl ihrer Kinder zu bestimmen,[5] und – was noch schwerwiegender ist – oft nicht einmal das Recht auf Leben achten. Die Vernichtung von Millionen ungeborener Kinder im Namen der Armutsbekämpfung ist in Wirklichkeit eine Eliminierung der Ärmsten unter den Menschen. In Anbetracht dessen bleibt das Faktum bestehen, dass 1981 etwa 40% der Weltbevölkerung unterhalb der absoluten Armutsgrenze lebten, während sich dieser Prozentsatz heute praktisch halbiert hat und Völkern, die übrigens ein beachtliches demographisches Wachstum aufweisen, die Armut überwunden haben. Diese Tatsache macht deutlich, dass die Ressourcen zur Lösung des Problems der Armut selbst bei einem Anwachsen der Bevölkerung vorhanden wären. Man darf auch nicht vergessen, dass seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs bis heute die Erdbevölkerung um vier Milliarden zugenommen hat und dass dieses Phänomen weitgehend Länder betrifft, die jüngst auf der internationalen Bühne als neue Wirtschaftsmächte erschienen sind und die gerade dank ihrer hohen Einwohnerzahl eine schnelle Entwicklung erlebt haben. Überdies erfreuen sich unter den am meisten entwickelten Nationen jene mit den höchsten Geburtenraten eines besseren Entwicklungspotentials. Mit anderen Worten, es bestätigt

sich, dass die Bevölkerung ein Reichtum und nicht ein Armutsfaktor ist.

4. Ein anderer besorgniserregender Bereich sind die *pandemischen Krankheiten* wie zum Beispiel Malaria, Tuberkulose und AIDS, welche in dem Maß, wie sie die produktiven Teile der Bevölkerung befallen, einen starken Einfluss auf die Verschlechterung der allgemeinen Bedingungen eines Landes ausüben. Die Versuche, die Konsequenzen dieser Krankheiten für die Bevölkerung zu bremsen, erzielen nicht immer Ergebnisse von Bedeutung. Außerdem kommt es vor, dass die von einigen dieser Pandemien betroffenen Länder, um Gegenmaßnahmen zu ergreifen, Erpressungen von Seiten derer erleiden müssen, die wirtschaftliche Hilfen von der Umsetzung einer lebensfeindlichen Politik abhängig machen. Vor allem ist es schwierig, AIDS, eine dramatische Ursache der Armut, zu bekämpfen, wenn man sich nicht der moralischen Problematik stellt, mit der die Verbreitung des Virus verbunden ist. Zunächst müssen Kampagnen unternommen werden, die besonders die Jugendlichen zu einer Sexualität erziehen, die völlig der Würde der Person entspricht; in diesem Sinn realisierte Initiativen haben bereits bedeutende Ergebnisse erzielt, indem sie die Verbreitung von AIDS vermindert haben. Sodann müssen auch den armen Völkern die notwendigen Medikamente und Behandlungen zur Verfügung gestellt werden; das setzt eine entschiedene Förderung der medizinischen Forschung und der therapeutischen Neuerungen voraus sowie nötigenfalls eine flexible Anwendung der internationalen Regelungen zum Schutz des geistigen Eigentums, so dass allen die gesundheitliche Grundversorgung gewährleistet werden kann.

5. Ein dritter Bereich, dem die Aufmerksamkeit in den Programmen zur Bekämpfung der Armut gilt und der die ihr innewohnende moralische Dimension zeigt, ist die *Armut der Kinder*. Wenn eine Familie von Armut betroffen ist, erweisen sich die Kinder als ihre anfälligsten Opfer: Fast die Hälfte derer, die in absoluter Armut leben, sind heute Kinder. Wenn man sich bei der Betrachtung der Armut auf die Seite der Kinder stellt, sieht man sich veranlasst, jene Ziele als vorrangig anzusehen, die diese am unmittelbarsten angehen, wie zum Beispiel die Fürsorge für die Mütter, das Engagement in der Erziehung, den Zugang zu Impfungen, zu medizinischer Versorgung und zum Trinkwasser, den Umweltschutz und vor allem den Einsatz zum Schutz der Familie und der Beständigkeit der innerfamiliären Beziehungen. Wenn die Familie schwächer wird, tragen unvermeidlich die Kinder den Schaden davon. Wo die Würde der Frau und der Mutter nicht geschützt wird, bekommen das wiederum in erster Linie die Kinder zu spüren.

6. Ein vierter Bereich, dem unter moralischem Gesichtspunkt besondere Aufmerksamkeit gebührt, ist

die bestehende Beziehung zwischen Abrüstung und Entwicklung. Das augenblickliche Niveau der weltweiten militärischen Ausgaben ist besorgniserregend. Wie ich bereits betont habe, geschieht es, dass »die enormen materiellen und menschlichen Ressourcen, die in die militärischen Ausgaben und in die Rüstung einfließen, ... den Entwicklungsprojekten der Völker, besonders der ärmsten und hilfsbedürftigsten, entzogen [werden]. Und das verstößt gegen die *Charta der Vereinten Nationen*, die die internationale Gemeinschaft und insbesondere die Staaten verpflichtet, „die Herstellung und Wahrung des Weltfriedens und der internationalen Sicherheit so zu fördern, dass von den menschlichen und wirtschaftlichen Hilfsquellen der Welt möglichst wenig für Rüstungszwecke abgezweigt wird“ (Art. 26)«.[6]

Dieser Sachverhalt ist keine Erleichterung, sondern stellt sogar eine ernste Behinderung für das Erreichen der großen Entwicklungsziele der internationalen Gemeinschaft dar. Außerdem läuft eine übertriebene Erhöhung der militärischen Ausgaben Gefahr, einen Rüstungswettlauf zu beschleunigen, der Enklaven der Unterentwicklung und der Verzweiflung verursacht und sich so paradoxerweise in einen Faktor von Instabilität, von Spannung und von Konflikten verwandelt. Wie mein verehrter Vorgänger Paul VI. weit blickend geäußert hat, ist „die Entwicklung die neue Bezeichnung für Frieden“.[7] Darum sind die Staaten dazu aufgefordert, ernsthaft über die tieferen Gründe der häufig durch Ungerechtigkeit entzündeten Konflikte nachzudenken und ihnen durch eine mutige Selbstkritik abzuweichen. Wenn eine Verbesserung der Beziehungen erreicht wird, müsste das eine Reduzierung der Rüstungsausgaben gestatten. Die eingesparten Geldmittel können dann für Entwicklungsprojekte zugunsten der ärmsten und am meisten Not leidenden Menschen und Völker bestimmt werden: Ein großzügiges Engagement in diesem Sinne ist ein Engagement für den Frieden innerhalb der Menschheitsfamilie.

7. Ein fünfter Bereich im Zusammenhang mit der Bekämpfung der materiellen Armut betrifft die *augenblickliche Nahrungsmittelkrise*, welche die Befriedigung der Grundbedürfnisse aufs Spiel setzt. Diese Krise ist weniger durch einen Mangel an Nahrungsmitteln gekennzeichnet als vielmehr durch Schwierigkeiten des Zugangs zu ihnen und durch Spekulationen, also durch das Fehlen einer Koordination politischer und wirtschaftlicher Institutionen, die in der Lage ist, den Bedürfnissen und Notlagen zu begegnen. Die Unterernährung kann auch schwere psycho-physische Schäden für die Völkerschaften verursachen, indem sie viele Menschen der nötigen Energien beraubt, um ohne spezielle Hilfen aus ihrer Armutssituation herauszukommen. Das trägt dazu bei, dass die Schere der Ungleichheiten weiter

auseinander geht, und provoziert Reaktionen, die Gefahr laufen, in Gewalt zu münden. Die Daten über die Entwicklung der relativen Armut in den letzten Jahrzehnten zeigen alle eine Vergrößerung des Gefälles zwischen Reichen und Armen an. Hauptursachen dieses Phänomens sind zweifellos einerseits der technologische Wandel, dessen Nutzen vor allem der oberen Einkommensklasse zugute kommt, und andererseits die Preisdynamik der Industrieprodukte, deren Kosten wesentlich schneller ansteigen als die Preise der Agrarprodukte und der Rohstoffe, die im Besitz der ärmeren Länder sind. So geschieht es, dass der größte Teil der Bevölkerung der ärmeren Länder unter doppelter Marginalisierung leidet, sowohl durch niedrigere Einnahmen als auch durch höhere Preise.

Bekämpfung der Armut und globale Solidarität

8. Einer der besten Wege zur Schaffung des Friedens ist eine Globalisierung, die auf die Interessen der großen Menschheitsfamilie [8] ausgerichtet ist. Um die Globalisierung zu lenken, bedarf es jedoch einer starken *globalen Solidarität* [9] zwischen reichen und armen Ländern sowie innerhalb der einzelnen Länder, auch wenn sie reich sind. Ein „gemeinsamer Ethikkodex“[10] ist notwendig, dessen Normen nicht nur den Charakter von Konventionen besitzen, sondern im Naturgesetz wurzeln, das vom Schöpfer in das Gewissen eines jeden Menschen eingeschrieben ist (vgl. *Röm 2, 14- 15*). Spürt nicht jeder von uns im Innersten seines Gewissens den Aufruf, seinen eigenen Beitrag zum Allgemeinwohl und zum sozialen Frieden zu leisten? Die Globalisierung beseitigt gewisse Barrieren, doch das bedeutet nicht, dass sie nicht neue aufrichten kann; sie bringt die Völker einander näher, doch die räumliche und zeitliche Nähe schafft von sich aus nicht die Bedingungen für ein wahres Miteinander und einen echten Frieden. Die Marginalisierung der Armen des Planeten kann in der Globalisierung nur dann wirksame Mittel zur Befreiung finden, wenn jeder Mensch sich durch die in der Welt bestehenden Ungerechtigkeiten und die damit verbundenen Verletzungen der Menschenrechte persönlich verwundet fühlt. Die Kirche, die „Zeichen und Werkzeug für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit“[11] ist, wird weiterhin ihren Beitrag leisten, damit Ungerechtigkeiten und Unverständnis überwunden werden und man dahin gelangt, eine friedvollere und solidarischere Welt aufzubauen.

9. Auf dem Gebiet des *Internationalen Handels* und der *Finanztransaktionen* sind heute Prozesse im Gange, die es erlauben, die Ökonomien positiv zu koordinieren und so zur Verbesserung der allgemeinen Bedingungen beizutragen; doch es gibt auch gegenteilige Prozesse, welche die Völker entzweien und ins Abseits drängen und so gefährliche Voraus-

setzungen für Kriege und Konflikte schaffen. In den Jahrzehnten unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg ist der internationale Waren- und Dienstleistungshandel außerordentlich schnell angestiegen und hat dabei eine in der Geschichte zuvor nicht gekannte Dynamik entfaltet. Ein großer Teil des Welthandels betraf die bereits früh industrialisierten Länder, mit der beachtlichen Erweiterung durch viele Schwellenländer, die an Bedeutung gewonnen haben. Es gibt jedoch andere Länder mit niedrigen Einnahmen, die hinsichtlich des Handelsflusses noch schwer marginalisiert sind. Ihr Wachstum hat unter dem in den letzten Jahrzehnten verzeichneten schnellen Verfall der Preise für Primärgüter gelitten, die fast die Gesamtheit ihrer Exporte ausmachen. In diesen – großenteils afrikanischen – Ländern stellt die Abhängigkeit vom Export von Primärgütern weiterhin einen erheblichen Risikofaktor dar. Ich möchte hier erneut dazu aufrufen, allen Ländern die gleichen Zugangschancen zum Weltmarkt einzuräumen und Ausschlüsse und Marginalisierungen zu vermeiden.

10. Ähnliche Überlegungen können über das Finanzwesen angestellt werden, das dank der Entwicklung der Elektronik und der Politik zur Liberalisierung des Geldverkehrs zwischen den verschiedenen Ländern einen der Hauptaspekte des Phänomens der Globalisierung betrifft. Die objektiv wichtigste Funktion des Finanzwesens, nämlich langfristig die Möglichkeit von Investitionen und somit von Entwicklung zu unterstützen, erweist sich heute als äußerst anfällig: Sie erfährt die negativen Rückwirkungen eines Systems von Finanztransaktionen – auf nationaler und globaler Ebene –, die auf einem extrem kurzfristigen Denken beruhen, das den Wertzuwachs aus Finanzaktivitäten verfolgt und sich auf die technische Verwaltung der verschiedenen Formen des Risikos konzentriert. Auch die jüngste Krise beweist, wie die Finanzaktivität manchmal von rein autoreferentiellen Logiken geleitet wird, die jeder langfristigen Rücksicht auf das Allgemeinwohl entbehren. Die Einengung in der Zielsetzung der weltweiten Finanzmakler auf die extreme Kurzfristigkeit vermindert die Fähigkeit des Finanzwesens, seine Brückenfunktion zwischen Gegenwart und Zukunft zu erfüllen zur Unterstützung der Schaffung langfristig angelegter Produktions- und Arbeitsmöglichkeiten. Ein auf kurze und kürzeste Fristen eingeeignetes Finanzwesen wird gefährlich für alle, auch für diejenigen, denen es gelingt, während der Phasen der Finanzeuphorie davon zu profitieren.[12]

11. Aus all dem geht hervor, dass die Bekämpfung der Armut eine Zusammenarbeit sowohl auf wirtschaftlicher als auch auf juristischer Ebene erfordert, die der internationalen Gemeinschaft und im besonderen den armen Ländern ermöglicht, aufeinander abgestimmte Lösungen zu finden und zu verwirklichen, um den oben genannten Problemen durch die Bereitstellung

eines wirksamen rechtlichen Rahmens für die Wirtschaft zu begegnen. Sie verlangt außerdem Impulse zur Bildung von leistungsfähigen, auf Mitverantwortung beruhenden Institutionen sowie die Unterstützung im Kampf gegen die Kriminalität und in der Förderung einer Kultur der Legalität. Andererseits ist nicht zu leugnen, dass eine ausgeprägte Wohlfahrtspolitik häufig Ursache des Scheiterns von Hilfsmaßnahmen für die armen Länder ist. In die Ausbildung der Menschen zu investieren und ergänzend eine spezifische Kultur der Eigeninitiative zu entwickeln, erscheint zurzeit als der richtige mittel- und langfristige Plan. Wenn die wirtschaftlichen Aktivitäten zu ihrer Entfaltung günstige äußere Umstände brauchen, so bedeutet das nicht, dass man den Problemen des Einkommens keine Aufmerksamkeit schenken darf. Obschon zu Recht unterstrichen worden ist, dass die Erhöhung des Pro-Kopf-Einkommens nicht das Ziel schlechthin des politisch-wirtschaftlichen Handelns sein kann, darf man doch nicht vergessen, dass dies ein wichtiges Instrument darstellt, um das Ziel der Bekämpfung von Hunger und absoluter Armut zu erreichen. Unter diesem Gesichtspunkt muss hier die Illusion ausgeräumt werden, dass eine Politik der reinen Umverteilung des bestehenden Vermögens das Problem endgültig lösen könnte. In einer modernen Wirtschaft hängt nämlich der Wert des Vermögens in ausschlaggebendem Maße von der Fähigkeit ab, gegenwärtigen und zukünftigen Gewinn zu schaffen. Die Wertschöpfung erweist sich deshalb als eine unausweichliche Notwendigkeit, die man berücksichtigen muss, wenn man die materielle Armut wirksam und nachhaltig bekämpfen will.

12. Die Armen an die erste Stelle zu setzen, erfordert schließlich den gebührenden Raum für eine *korrekte wirtschaftliche Logik* bei den Akteuren des internationalen Marktes, für eine *korrekte politische Logik* bei den institutionellen Akteuren und für eine *korrekte Logik der Mitverantwortung*, die fähig ist, die lokale wie internationale Zivilgesellschaft zur Geltung zu bringen. Die internationalen Organismen anerkennen heute selbst den hohen Wert und den Vorteil wirtschaftlicher Initiativen der Zivilgesellschaft oder der örtlichen Verwaltungen zur Förderung der Befreiung und Eingliederung jener Bevölkerungsschichten in die Gesellschaft, die häufig unterhalb der äußersten Armutsgrenze leben und zugleich für die offiziellen Hilfen schwer erreichbar sind. Die Geschichte der wirtschaftlichen Entwicklung des 20. Jahrhunderts lehrt, dass gute Entwicklungspolitik von der Verantwortlichkeit der Menschen und der Schaffung eines positiven Zusammenwirkens von Märkten, Zivilgesellschaft und Staaten abhängt. Besonders der Zivilgesellschaft kommt eine ausschlaggebende Rolle in jedem Entwicklungsprozess zu, denn die Entwicklung ist im wesentlichen ein kulturelles

Phänomen, und die Kultur entsteht und entfaltet sich im Zivilbereich.[13]

13. Wie mein verehrter Vorgänger Johannes Paul II. bereits betont hat, offenbart die Globalisierung „eine ausgeprägte Charakteristik der Ambivalenz“ [14] und muss deshalb mit umsichtiger Klugheit gelenkt werden. Zu dieser Form von Klugheit gehört es auch, vorrangig die Bedürfnisse der Armen der Erde zu berücksichtigen, indem der Skandal des bestehenden Missverhältnisses zwischen den Problemen der Armut und den Maßnahmen, welche die Menschen vorsehen, um ihnen entgegenzutreten, überwunden wird. Das Missverhältnis besteht sowohl auf kultureller und politischer als auch auf geistiger und ethischer Ebene. Man bleibt nämlich oft bei den äußeren und praktischen Ursachen der Armut stehen, ohne zu denen vorzudringen, die im menschlichen Herzen wohnen wie die Habgier und die Begrenztheit der Horizonte. Die Probleme der Entwicklung, der Hilfen und der internationalen Zusammenarbeit werden manchmal ohne eine wirkliche Einbeziehung der Menschen als rein technische Fragen angegangen, die sich in der Planung von Strukturen, im Abschluss von Tarifverträgen und in der Bereitstellung anonymer Finanzierungen erschöpfen. Die Bekämpfung der Armut ist dagegen auf Männer und Frauen angewiesen, die zutiefst die Mitmenschlichkeit praktizieren und fähig sind, Einzelpersonen, Familien und Gemeinschaften auf Wegen authentischer menschlicher Entwicklung zu begleiten.

Schluss

14. In der Enzyklika *Centesimus annus* mahnte Johannes Paul II. die Notwendigkeit an, „eine Denkweise aufzugeben, die die Armen der Erde — Personen und Völker — als eine Last und als unerwünschte Menschen ansieht, die das zu konsumieren beanspruchen, was andere erzeugt haben“. „Die Armen“, schrieb er, „verlangen das Recht, an der Nutzung der materiellen Güter teilzuhaben und ihre Arbeitsfähigkeit einzubringen, um eine gerechtere und für alle glücklichere Welt aufzubauen“. [15] In der jetzigen globalisierten Welt wird immer offensichtlicher, dass der Friede nur hergestellt werden kann, wenn man allen die Möglichkeit eines vernünftigen Wachstums sichert: Die Verzerrungen ungerechter Systeme präsentieren nämlich früher oder später allen die Rechnung. Es kann also nur die Torheit dazu verführen, ein vergoldetes Haus zu bauen, wenn ringsum Wüste oder Verfall herrscht. Die Globalisierung allein ist unfähig, den Frieden herzustellen, und in vielen Fällen schafft sie sogar Trennungen und Konflikte. Sie offenbart vielmehr einen Bedarf: den einer Ausrichtung auf ein Ziel völliger Solidarität, die das Wohl eines jeden und aller anstrebt. In diesem Sinn ist die Globalisierung als eine günstige Gelegenheit anzusehen, um in

der Bekämpfung der Armut etwas Bedeutendes zu verwirklichen und um der Gerechtigkeit und dem Frieden bisher unvorstellbare Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen.

15. Von jeher hat sich die Soziallehre der Kirche um die Armen gekümmert. Zur Zeit der Enzyklika *Rerum novarum* waren dies vor allem die Arbeiter der neuen Industriegesellschaft; in der Soziallehre Pius' XI., Pius' XII., Johannes' XXIII., Pauls VI. und Johannes Pauls II. sind neue Formen der Armut hervorgehoben worden, während sich der Horizont der sozialen Frage weitete, bis sie weltweite Dimensionen angenommen hat.[16] Diese Ausweitung der sozialen Frage auf die Globalität ist nicht nur im Sinn einer quantitativen Ausdehnung zu betrachten, sondern auch im Sinn einer qualitativen Vertiefung über den Menschen und über die Bedürfnisse der Menschheitsfamilie. Darum zeigt die Kirche, während sie die aktuellen Phänomene der Globalisierung und ihre Auswirkung auf die Formen menschlicher Armut aufmerksam verfolgt, die neuen Aspekte der sozialen Frage nicht nur in ihrer Ausdehnung, sondern auch in ihrer Tiefe auf, insofern sie die Identität des Menschen und seine Beziehung zu Gott betreffen. Es sind Prinzipien der Soziallehre, die danach trachten, die Zusammenhänge zwischen Armut und Globalisierung zu klären und das Handeln auf die Schaffung des Friedens auszurichten. Unter diesen Prinzipien ist es angebracht, im Licht des Primats der Nächstenliebe hier in besonderer Weise an die „vorrangige Liebe für die Armen“ [17] zu erinnern, die von der gesamten christlichen Überlieferung von der Urkirche an bezeugt worden ist (vgl. *Apk* 4, 32-36; *1 Kor* 16, 1; *2 Kor* 8-9; *Gal* 2, 10).

„Jeder trage ohne Zögern den Teil bei, der ihm obliegt“, schrieb Leo XIII. 1891 und fügte hinzu: „Was die Kirche betrifft, wird sie niemals und in keiner Weise von ihrem Werk ablassen“.[18] Dieses Bewusstsein begleitet auch heute das Handeln der Kirche gegenüber den Armen, in denen sie Christus sieht,[19] da sie in ihrem Herzen ständig den Auftrag des Friedensfürsten an die Apostel nachklingen hört: „*Vos date illis manducare* – gebt ihr ihnen zu essen“ (*Lk* 9, 13). In der Treue zu dieser Aufforderung ihres Herrn wird die Kirche deshalb niemals versäumen, der gesamten Menschheitsfamilie ihre Unterstützung in den Impulsen zu kreativer Solidarität zu versichern, nicht nur um aus dem Überfluss zu spenden, sondern vor allem um „die Lebensweisen, die Modelle von Produktion und Konsum und die verfestigten Machtstrukturen zu ändern, die heute die Gesellschaften beherrschen“.[20] Darum richte ich zu Beginn eines neuen Jahres an alle Jünger Christi wie auch an jeden Menschen guten Willens die dringende Einladung, gegenüber den Bedürfnissen der Armen das Herz zu öffnen und alles konkret Mögliche zu

unternehmen, um ihnen zu Hilfe zu kommen. Unumstößlich wahr bleibt nämlich das Axiom: „Die Armut bekämpfen heißt den Frieden schaffen“.

Aus dem Vatikan, 8. Dezember 2008.

BENEDICTUS PP. XVI

[1] *Botschaft zum Weltfriedenstag 1993*, 1

[2] Paul VI., Enzyklika *Populorum progressio*, 19.

[3] Johannes Paul II., Enzyklika *Sollicitudo rei socialis*, 28.

[4] Johannes Paul II., Enzyklika *Centesimus annus*, 38.

[5] Vgl. Paul VI., Enzyklika *Populorum progressio*, 37; Johannes Paul II., Enzyklika *Sollicitudo rei socialis*, 25.

[6] Benedikt XVI., *Schreiben* an Kardinal Renato Raffaele Martino anlässlich der internationalen Studientagung des Päpstlichen Rates für Gerechtigkeit und Frieden zum Thema „*Abrüstung, Entwicklung und Frieden. Perspektiven für eine allseitige Abrüstung*“, 10. April 2008.

[7] Enzyklika *Populorum progressio*, 87.

[8] Vgl. Johannes Paul II., Enzyklika *Centesimus annus*, 58.

[9] Vgl. Johannes Paul II., *Ansprache* bei der Audienz des Christlichen Verbandes der italienischen Arbeiter ACLI, 27. April 2002, 4: *Insegnamenti di Giovanni Paolo II*, XXV, 1 [2002], 637.

[10] Johannes Paul II., *Ansprache* vor der Vollversammlung der Päpstlichen Akademie der Sozialwissenschaften, 27. April 2001, 4: *Insegnamenti di Giovanni Paolo II*, XXIV, 1 [2001], 802.

[11] Zweites Vatikanisches Konzil, Dogm. Konst. *Lumen gentium*, 1.

[12] Vgl. Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden, *Kompendium der Soziallehre der Kirche*, 368.

[13] Vgl. *ibd.*, 356.

[14] *Ansprache* bei der Audienz für Leiter der Arbeiter- und Industriegewerkschaften, 2. Mai 2000, 3: *Insegnamenti di Giovanni Paolo II*, XXIII, 1 [2000], 726.

[15] Nr. 28

[16] Vgl. Paul VI., Enzyklika *Populorum progressio*, 3.

[17] Johannes Paul II., Enzyklika *Sollicitudo rei socialis*, 42; vgl. Ders., Enzyklika *Centesimus annus*, 57.

[18] Leo XIII., Enzyklika *Rerum novarum*, 45.

[19] Vgl. Johannes Paul II., Enzyklika *Centesimus annus*, 58.

[20] *ibd.*

Art.: 2

Mitarbeitervertretungsordnung - MAVO - für das Erzbistum Hamburg (Neufassung vom 1. Januar 2009)

Präambel

Grundlage und Ausgangspunkt für den kirchlichen Dienst ist die Sendung der Kirche. Diese Sendung umfasst die Verkündigung des Evangeliums, den Gottesdienst und die sakramentale Verbindung der Menschen mit Jesus Christus sowie den aus dem Glauben erwachsenden Dienst am Nächsten. Daraus ergibt sich als Eigenart des kirchlichen Dienstes seine religiöse Dimension.

Als Maßstab für ihre Tätigkeit ist sie Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgegeben, die als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken.

Weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrages und der kirchlichen Dienstverfassung. Dies erfordert von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit.

Deshalb wird aufgrund des Rechtes der katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, unter Bezugnahme auf die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22. September 1993 die folgende Ordnung für Mitarbeitervertretungen erlassen.

I. Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Mitarbeitervertretungsordnung gilt für die Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen - nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet -

1. der Erzdiözese,
2. der Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
3. der Verbände der Kirchengemeinden,
4. der Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
5. der sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.

(2) Diese Mitarbeitervertretungsordnung ist auch

anzuwenden im Bereich der sonstigen kirchlichen Rechtsträger und ihrer Einrichtungen sowie des Verbandes der Diözesen Deutschlands, des Deutschen Caritasverbandes und der anderen mehrdiözesanen* und überdiözesanen** Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform. Die vorgenannten Rechtsträger und ihre Einrichtungen sind gehalten, die Mitarbeitervertretungsordnung für ihren Bereich rechtsverbindlich zu übernehmen.

- (3) In den Fällen des Abs. 2 ist in allen Einrichtungen eines mehrdiözesanen oder überdiözesanen Rechtsträgers die Mitarbeitervertretungsordnung der Diözese anzuwenden, in der sich der Sitz der Hauptniederlassung (Hauptsitz) befindet. Abweichend von Satz 1 kann auf Antrag eines mehrdiözesanen oder überdiözesanen tätigen Rechtsträgers der Diözesanbischof des Hauptsitzes im Einvernehmen mit den anderen Diözesanbischöfen, in deren Diözese der Rechtsträger tätig ist, bestimmen, dass in den Einrichtungen des Rechtsträgers die Mitarbeitervertretungsordnung der Diözese angewandt wird, in der die jeweilige Einrichtung ihren Sitz hat, oder eine Mitarbeitervertretungsordnung eigens für den Rechtsträger erlassen.

*das sind solche, die in mehreren, nicht jedoch in allen Diözesen im Gebiet der Deutschen Bischofskonferenz Einrichtungen unterhalten

**das sind solche, die im gesamten Konferenzgebiet Einrichtungen unterhalten

§ 1 a

Bildung von Mitarbeitervertretungen

- (1) In den Einrichtungen der in § 1 genannten kirchlichen Rechtsträger sind Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu bilden.
- (2) Unbeschadet des Abs. 1 kann der Rechtsträger nach Anhörung betroffener Mitarbeitervertretungen regeln, was als Einrichtung gilt. Die Regelung bedarf der Genehmigung durch den Ordinarius. Die Regelung darf nicht missbräuchlich erfolgen.

§ 1 b

Gemeinsame Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber mehrerer Einrichtungen verschiedener Rechtsträger können durch eine gemeinsame Dienstvereinbarung die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung vereinbaren, soweit dies der wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient. Dienstgeber und Mitarbeitervertretungen können nach vorheriger Stellungnahme der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Einrichtungen

einbeziehen, in denen Mitarbeitervertretungen nicht gebildet sind. Die auf Grundlage dieser Dienstvereinbarung gewählte Mitarbeitervertretung tritt an die Stelle der bisher bestehenden Mitarbeitervertretungen. Sind in keiner der Einrichtungen Mitarbeitervertretungen gebildet, so können die Rechtsträger nach vorheriger Stellungnahme der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung vereinbaren, soweit die Gesamtheit der Einrichtungen die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 erfüllt.

- (2) Die Dienstvereinbarung nach Abs. 1 Satz 1 und die Regelung nach Abs. 1 Satz 4 bedürfen der Genehmigung durch den Ordinarius. Sie sind, soweit sie keine andere Regelung treffen, für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Mitarbeitervertretung wirksam. Für die gemeinsamen Mitarbeitervertretungen gelten die Vorschriften dieser Ordnung nach Maßgabe des § 22 a.

§ 2

Dienstgeber

- (1) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der Rechtsträger der Einrichtung.
- (2) Für den Dienstgeber handelt dessen vertretungsberechtigtes Organ oder die von ihm bestellte Leitung. Der Dienstgeber kann eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in leitender Stellung schriftlich beauftragen, ihn zu vertreten.

§ 3

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen, die bei einem Dienstgeber (§ 2) aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses, aufgrund ihrer Ordenszugehörigkeit, aufgrund eines Gestellungsvertrages oder zu ihrer Ausbildung tätig sind. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, sind keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.
- (2) Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten nicht:
1. die Mitglieder eines Organs, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist,
 2. Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen im Sinne des § 1,
 3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind,
 4. sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in leitender Stellung,

5. Geistliche einschließlich Ordensgeistliche im Bereich des § 1 Abs. 1 Nr. 2 und 3,
6. Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient.

Die Entscheidung des Dienstgebers zu den Nrn. 3 und 4 bedarf der Beteiligung der Mitarbeitervertretung gem. § 29 Abs. 1 Nr. 18. Die Entscheidung bedarf bei den in § 1 Abs. 1 genannten Rechtsträgern der Genehmigung des Ordinarius. Die Entscheidung ist der Mitarbeitervertretung schriftlich mitzuteilen.

- (3) Die besondere Stellung der Geistlichen gegenüber dem Diözesanbischof und die der Ordensleute gegenüber den Ordensoberen werden durch diese Ordnung nicht berührt. Eine Mitwirkung in den persönlichen Angelegenheiten findet nicht statt.

§ 4

Mitarbeiterversammlung

Die Mitarbeiterversammlung ist die Versammlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Einrichtung. Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen zulässig.

§ 5

Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung ist das von den wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewählte Organ, das die ihm nach dieser Ordnung zustehenden Aufgaben und Verantwortungen wahrnimmt.

II. Die Mitarbeitervertretung

§ 6

Voraussetzung für die Bildung der Mitarbeitervertretung

Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Bildung einer Mitarbeitervertretung setzt voraus, dass in der Einrichtung in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 7) beschäftigt werden, von denen mindestens drei wählbar sind (§ 8).
- (2) Die Mitarbeitervertretung besteht aus
 - 1 Mitglied bei 5 - 15 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
 - 3 Mitgliedern bei 16 - 50 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
 - 5 Mitgliedern bei 51 - 100 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
 - 7 Mitgliedern bei 101 - 200 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,

9 Mitgliedern bei 201 - 300 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,

11 Mitgliedern bei 301 - 600 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,

13 Mitgliedern bei 601 - 1000 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,

15 Mitgliedern bei 1001 und mehr wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

- (3) Für die Wahl einer Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung mit einer oder mehreren nicht selbständig geführten Stellen kann der Dienstgeber eine Regelung treffen, die eine Vertretung auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der nicht selbständig geführten Stellen in Abweichung von § 11 Abs. 6 durch einen Vertreter gewährleistet, und zwar nach der Maßgabe der jeweiligen Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen. Eine solche Regelung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.
- (4) Der Mitarbeitervertretung sollen jeweils Vertreter der Dienstbereiche und Gruppen angehören. Die Geschlechter sollen in der Mitarbeitervertretung entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis in der Einrichtung vertreten sein.
- (5) Maßgebend für die Zahl der Mitglieder ist der Tag, bis zu dem Wahlvorschläge eingereicht werden können (§ 9 Abs. 5 Satz 1).

§ 7

Aktives Wahlrecht

- (1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind.
- (2) Wer zu einer Einrichtung abgeordnet ist, wird nach Ablauf von drei Monaten in ihr wahlberechtigt; im gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht bei der früheren Einrichtung. Satz 1 gilt nicht, wenn feststeht, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter binnen weiterer sechs Monate in die frühere Einrichtung zurückkehren wird.
- (3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Ausbildungsverhältnis sind nur bei der Einrichtung wahlberechtigt, von der sie eingestellt sind.
- (4) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 1. für die zur Besorgung aller ihrer Angelegenheiten ein Betreuer nicht nur vorübergehend bestellt ist,
 2. die am Wahltag für mindestens noch sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind,

3. die sich am Wahltag in der Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befinden.

§ 8 Passives Wahlrecht

- (1) Wählbar sind die wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Wahltag seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung im kirchlichen Dienst stehen, davon mindestens seit sechs Monaten in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind.
- (2) Nicht wählbar sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbstständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Abs. 2 Nr. 3 genannten Personalangelegenheiten befugt sind.

§ 9 Vorbereitung der Wahl

- (1) Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung bestimmt die Mitarbeitervertretung den Wahltag. Er soll spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung liegen.
- (2) Die Mitarbeitervertretung bestellt spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit die Mitglieder des Wahlausschusses. Er besteht aus drei oder fünf Mitgliedern, die, wenn sie Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sind, wahlberechtigt sein müssen. Der Wahlausschuss wählt seine Vorsitzende oder seinen Vorsitzenden.
- (3) Scheidet ein Mitglied des Wahlausschusses aus, so hat die Mitarbeitervertretung unverzüglich ein neues Mitglied zu bestellen. Kandidiert ein Mitglied des Wahlausschusses für die Mitarbeitervertretung, so scheidet es aus dem Wahlausschuss aus.
- (4) Der Dienstgeber stellt dem Wahlausschuss zur Aufstellung des Wählerverzeichnisses spätestens sieben Wochen vor Ablauf der Amtszeit eine Liste aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den erforderlichen Angaben zur Verfügung. Der Wahlausschuss stellt die Liste der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf und legt sie mindestens vier Wochen vor der Wahl für die Dauer von einer Woche zur Einsicht aus. Die oder der Vorsitzende des Wahlausschusses gibt bekannt, an welchem Ort, für welche Dauer und von welchem Tage an die Listen zur Einsicht ausliegen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann während der Auslegungsfrist gegen die Eintragung oder Nichteintragung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters Einspruch einlegen. Der Wahlausschuss entscheidet über den Einspruch.
- (5) Der Wahlausschuss hat sodann die wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzu-

fordern, schriftliche Wahlvorschläge, die jeweils von mindestens drei wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterzeichnet sein müssen, bis zu einem von ihm festzusetzenden Termin einzureichen. Der Wahlvorschlag muss die Erklärung der Kandidatin oder des Kandidaten enthalten, dass sie oder er der Benennung zustimmt. Der Wahlausschuss hat in ausreichender Zahl Formulare für Wahlvorschläge auszulegen.

- (6) Die Kandidatenliste soll mindestens doppelt soviel Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber enthalten wie Mitglieder nach § 6 Abs. 2 zu wählen sind.
- (7) Der Wahlausschuss prüft die Wählbarkeit und lässt sich von der Wahlbewerberin oder dem Wahlbewerber bestätigen, dass kein Ausschlussgrund im Sinne des § 8 vorliegt.
- (8) Spätestens eine Woche vor der Wahl sind die Namen der zur Wahl vorgeschlagenen und vom Wahlausschuss für wählbar erklärten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in alphabetischer Reihenfolge durch Aushang bekannt zu geben. Danach ist die Kandidatur unwiderruflich.

§ 10 Dienstgeber - Vorbereitungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung

- (1) Wenn in einer Einrichtung die Voraussetzungen für die Bildung einer Mitarbeitervertretung vorliegen, hat der Dienstgeber spätestens nach drei Monaten zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen. Er leitet sie und kann sich hierbei vertreten lassen. Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlausschuss, der auch den Wahltag bestimmt. Im Falle des Ausscheidens eines Mitglieds bestellt der Wahlausschuss unverzüglich ein neues Mitglied.
- (1 a) Absatz 1 gilt auch
1. wenn die Mitarbeitervertretung ihrer Verpflichtung gem. § 9 Abs. 1 und 2 nicht nachkommt,
 2. im Falle des § 12 Abs. 5 Satz 2,
 3. im Falle des § 13 Abs. 2 Satz 3,
 4. in den Fällen des § 13a nach Ablauf des Zeitraumes, in dem die Mitarbeitervertretung die Geschäfte fortgeführt hat,
 5. nach Feststellung der Nichtigkeit der Wahl der Mitarbeitervertretung durch Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts in anderen als den in § 12 genannten Fällen, wenn ein ordnungsgemäßer Wahlausschuss nicht mehr besteht.
- (2) Kommt die Bildung eines Wahlausschusses nicht zustande, so hat auf Antrag mindestens eines Zehntels der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nach Ablauf eines Jahres der

Dienstgeber erneut eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen.

- (3) In neuen Einrichtungen entfallen für die erste Wahl die in den §§ 7 Abs. 1 und 8 Abs. 1 festgelegten Zeiten.

§ 11

Durchführung der Wahl

- (1) Die Wahl der Mitarbeitervertretung erfolgt unmittelbar und geheim. Für die Durchführung der Wahl ist der Wahlausschuss verantwortlich.
- (2) Die Wahl erfolgt durch Abgabe eines Stimmzettels. Der Stimmzettel enthält in alphabetischer Reihenfolge die Namen aller zur Wahl stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 9 Abs. 8 Satz 1). Die Abgabe der Stimme erfolgt durch Ankreuzen eines oder mehrerer Namen. Es können so viele Namen angekreuzt werden, wie Mitglieder zu wählen sind. Der Wahlzettel ist in Anwesenheit von mindestens zwei Mitgliedern des Wahlausschusses in die bereitgestellte Urne zu werfen. Die Stimmabgabe ist in der Liste der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermerken.
- (3) Bemerkungen auf dem Wahlzettel und das Ankreuzen von Namen von mehr Personen, als zu wählen sind, machen den Stimmzettel ungültig.
- (4) Im Falle der Verhinderung ist eine vorzeitige Stimmabgabe durch Briefwahl möglich. Der Stimmzettel ist in dem für die Wahl vorgesehenen Umschlag und zusammen mit dem persönlich unterzeichneten Wahlschein in einem weiteren verschlossenen Umschlag mit der Aufschrift „Briefwahl“ und der Angabe des Absenders dem Wahlausschuss zuzuleiten. Diesen Umschlag hat der Wahlausschuss bis zum Wahltag aufzubewahren und am Wahltag die Stimmabgabe in der Liste der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermerken, den Umschlag zu öffnen und den für die Wahl bestimmten Umschlag in die Urne zu werfen. Die Briefwahl ist nur bis zum Abschluss der Wahl am Wahltag möglich.
- (5) Nach Ablauf der festgesetzten Wahlzeit stellt der Wahlausschuss öffentlich fest, wie viel Stimmen auf die einzelnen Gewählten entfallen sind und ermittelt ihre Reihenfolge nach der Stimmenzahl. Das Ergebnis ist in einem Protokoll festzuhalten, das vom Wahlausschuss zu unterzeichnen ist.
- (6) Als Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind diejenigen gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben. Alle in der nach der Stimmenzahl entsprechenden Reihenfolge den gewählten Mitgliedern folgenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Ersatzmitglieder. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

- (7) Das Ergebnis der Wahl wird vom Wahlausschuss am Ende der Wahlhandlung bekannt gegeben. Der Wahlausschuss stellt fest, ob jede oder jeder Gewählte die Wahl annimmt. Bei Nichtannahme gilt an ihrer oder seiner Stelle die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit der nächstfolgenden Stimmenzahl als gewählt. Mitglieder und Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung werden durch Aushang bekannt gegeben.

- (8) Die gesamten Wahlunterlagen sind für die Dauer der Amtszeit der gewählten Mitarbeitervertretung aufzubewahren. Die Kosten der Wahl trägt der Dienstgeber.

§§ 11 a bis c

Vereinfachtes Wahlverfahren

§ 11 a

Voraussetzungen

- (1) In Einrichtungen mit bis zu 50 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Mitarbeitervertretung anstelle des Verfahrens nach den §§ 9 bis 11 im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen.
- (2) Absatz 1 findet keine Anwendung, wenn die Mitarbeiterversammlung mit der Mehrheit der Anwesenden, mindestens jedoch einem Drittel der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spätestens acht Wochen vor Beginn des einheitlichen Wahlzeitraums die Durchführung der Wahl nach den §§ 9 bis 11 beschließt.

§ 11 b

Vorbereitung der Wahl

- (1) Spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Mitarbeitervertretung die Wahlberechtigten durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise, die den wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit der Kenntnisnahme gibt, zur Wahlversammlung ein und legt gleichzeitig die Liste der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.
- (2) Ist in einer Einrichtung eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden, so handelt der Dienstgeber gemäß Abs. 1.

§ 11 c

Durchführung der Wahl

- (1) Die Wahlversammlung wird von einer Wahlleiterin oder einem Wahlleiter geleitet, die oder der mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt wird. Im Bedarfsfall kann die Wahlversammlung zur Unterstützung der Wahlleiterin oder des Wahlleiters Wahlhelferinnen und Wahlhelfer bestimmen.
- (2) Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter und Ersatzmitglieder werden in einem

gemeinsamen Wahlgang gewählt. Jede wahlberechtigte Mitarbeiterin und jeder wahlberechtigte Mitarbeiter kann Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl vorschlagen.

- (3) Die Wahl erfolgt durch Abgabe des Stimmzettels. Auf dem Stimmzettel sind von der Wahlleiterin oder dem Wahlleiter die Kandidatinnen und Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Name und Vorname aufzuführen. Die Wahlleiterin oder der Wahlleiter trifft Vorkehrungen, dass die Wählerinnen und Wähler ihre Stimme geheim abgeben können. Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt sie oder er öffentlich die Stimmen aus und gibt das Ergebnis bekannt.
- (4) § 9 Abs. 7, § 11 Abs. 2 Sätze 3, 4 und 6, § 11 Abs. 6 bis 8 und § 12 gelten entsprechend; an die Stelle des Wahlausschusses tritt die Wahlleiterin oder der Wahlleiter.

§ 12 Anfechtung der Wahl

- (1) Jede wahlberechtigte Mitarbeiterin und jeder wahlberechtigte Mitarbeiter oder der Dienstgeber hat das Recht, die Wahl wegen eines Verstoßes gegen die §§ 6 bis 11 c innerhalb einer Frist von einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses schriftlich anzufechten. Die Anfechtungserklärung ist dem Wahlausschuss zuzuleiten.
- (2) Unzulässige oder unbegründete Anfechtungen weist der Wahlausschuss zurück. Stellt er fest, dass die Anfechtung begründet ist und dadurch das Wahlergebnis beeinflusst sein kann, so erklärt er die Wahl für ungültig; in diesem Falle ist die Wahl unverzüglich zu wiederholen. Im Falle einer sonstigen begründeten Wahlanfechtung berichtet er den durch den Verstoß verursachten Fehler.
- (3) Gegen die Entscheidung des Wahlausschusses ist die Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig.
- (4) Eine für ungültig erklärte Wahl lässt die Wirksamkeit der zwischenzeitlich durch die Mitarbeitervertretung getroffenen Entscheidungen unberührt.
- (5) Die Wiederholung einer erfolgreich angefochtenen Wahl obliegt dem Wahlausschuss. Besteht kein ordnungsgemäß besetzter Wahlausschuss (§ 9 Abs. 2 Satz 2) mehr, so findet § 10 Anwendung.

§ 13 Amtszeit der Mitarbeitervertretung

- (1) Die regelmäßigen Wahlen zur Mitarbeitervertretung finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 30. Juni (einheitlicher Wahlzeitraum) statt.

(2) Die Amtszeit beginnt mit dem Tag der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Mitarbeitervertretung besteht, mit Ablauf der Amtszeit dieser Mitarbeitervertretung. Sie beträgt vier Jahre. Sie endet jedoch vorbehaltlich der Regelung in Abs. 5 spätestens am 30. Juni des Jahres, in dem nach Abs. 1 die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen stattfinden.

(3) Außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes findet eine Neuwahl statt, wenn

1. an dem Tage, an dem die Hälfte der Amtszeit seit Amtsbeginn abgelaufen ist, die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als die Hälfte der ursprünglich vorhandenen Mitgliederzahl gesunken ist,
3. die Mitarbeitervertretung mit der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
4. die Wahl der Mitarbeitervertretung mit Erfolg angefochten worden ist,
5. die Mitarbeiterversammlung der Mitarbeitervertretung gemäß § 22 Abs. 2 das Misstrauen ausgesprochen hat,
6. die Mitarbeitervertretung im Falle grober Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Verpflichtungen als Mitarbeitervertretung durch Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts aufgelöst ist.

(4) Außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes ist die Mitarbeitervertretung zu wählen, wenn in einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung besteht und die Voraussetzungen für die Bildung der Mitarbeitervertretung (§ 10) vorliegen.

(5) Hat außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes eine Wahl stattgefunden, so ist die Mitarbeitervertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten einheitlichen Wahlzeitraum neu zu wählen. Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung zu Beginn des nächsten einheitlichen Wahlzeitraumes noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Mitarbeitervertretung in dem übernächsten einheitlichen Wahlzeitraum neu zu wählen.

§ 13 a Weiterführung der Geschäfte

Ist bei Ablauf der Amtszeit (§ 13 Abs. 2) noch keine neue Mitarbeitervertretung gewählt, führt die Mitarbeitervertretung die Geschäfte bis zur Übernahme durch die neugewählte Mitarbeitervertretung fort,

längstens für die Dauer von sechs Monaten vom Tag der Beendigung der Amtszeit an gerechnet. Dies gilt auch in den Fällen des § 13 Abs. 3 Nr. 1 bis 3.

§ 13 b

Ersatzmitglied, Verhinderung des ordentlichen Mitglieds und ruhende Mitgliedschaft

- (1) Scheidet ein Mitglied der Mitarbeitervertretung während der Amtszeit vorzeitig aus, so tritt an seine Stelle das nächstberechtigte Ersatzmitglied (§ 11 Abs. 6 Satz 2).
- (2) Im Falle einer zeitweiligen Verhinderung eines Mitglieds tritt für die Dauer der Verhinderung das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein. Die Mitarbeitervertretung entscheidet darüber, ob eine zeitweilige Verhinderung vorliegt.
- (3) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht, solange dem Mitglied die Ausübung seines Dienstes untersagt ist. Für die Dauer des Ruhens tritt das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein.

§ 13 c

Erlöschen der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung,
2. Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts bei Verlust der Wählbarkeit,
3. Niederlegung des Amtes,
4. Ausscheiden aus der Einrichtung oder Eintritt in die Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses,
5. Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts im Falle grober Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitarbeitervertreterin oder Mitarbeitervertreter.

§ 13 d

Übergangsmandat

- (1) Wird eine Einrichtung gespalten, so bleibt deren Mitarbeitervertretung im Amt und führt die Geschäfte für die ihr bislang zugeordneten Teile einer Einrichtung weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 erfüllen und nicht in eine Einrichtung eingegliedert werden, in der eine Mitarbeitervertretung besteht (Übergangsmandat). Die Mitarbeitervertretung hat insbesondere unverzüglich Wahlausschüsse zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald in den Teilen einer Einrichtung eine neue Mitarbeitervertretung gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. Durch Dienstvereinbarung kann das Übergangsmandat um bis zu weitere sechs Monate verlängert werden.

- (2) Werden Einrichtungen oder Teile von Einrichtungen zu einer Einrichtung zusammengelegt, so nimmt die Mitarbeitervertretung der nach der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter größten Einrichtung oder des größten Teils einer Einrichtung das Übergangsmandat wahr. Absatz 1 gilt entsprechend.

- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Einrichtungen und Teilen von Einrichtungen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt.

- (4) Führt eine Spaltung, Zusammenlegung oder Übertragung dazu, dass eine ehemals nicht in den Geltungsbereich nach § 1 fallende Einrichtung oder ein Teil einer Einrichtung nunmehr in den Geltungsbereich dieser Ordnung fällt, so gelten Abs. 1 und 2 entsprechend. Die nicht nach dieser Ordnung gebildete Arbeitnehmervertretung handelt dann als Mitarbeitervertretung. Bestehende Vereinbarungen zwischen dem Dienstgeber und der nicht nach dieser Ordnung gebildeten Arbeitnehmervertretung erlöschen und zuvor eingeleitete Beteiligungsverfahren enden.

§ 13 e

Restmandat

Geht eine Einrichtung durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt deren Mitarbeitervertretung so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Beteiligungsrechte erforderlich ist.

§ 14

Tätigkeit der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung wählt bei ihrem ersten Zusammentreten, das innerhalb einer Woche nach der Wahl stattfinden soll und von der oder dem Vorsitzenden des Wahlausschusses einzuberufen ist, mit einfacher Mehrheit aus den Mitgliedern ihre Vorsitzende oder ihren Vorsitzenden. Die oder der Vorsitzende soll katholisch sein. Außerdem sollen eine stellvertretende Vorsitzende oder ein stellvertretender Vorsitzender und eine Schriftführerin oder ein Schriftführer gewählt werden. Die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder im Falle ihrer oder seiner Verhinderung deren Stellvertreterin oder Stellvertreter vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen sind die oder der Vorsitzende, deren Stellvertreterin oder Stellvertreter oder ein von der Mitarbeitervertretung zu benennendes Mitglied berechtigt.
- (2) Die Mitarbeitervertretung kann ihrer oder ihrem Vorsitzenden mit Zweidrittelmehrheit der

Mitglieder das Vertrauen entziehen. In diesem Fall hat eine Neuwahl der oder des Vorsitzenden stattzufinden.

- (3) Die oder der Vorsitzende oder bei Verhinderung deren Stellvertreterin oder Stellvertreter beruft die Mitarbeitervertretung unter Angabe der Tagesordnung zu den Sitzungen ein und leitet sie. Sie oder er hat die Mitarbeitervertretung einzuberufen, wenn die Mehrheit der Mitglieder es verlangt.
- (4) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nicht öffentlich. Sie finden in der Regel während der Arbeitszeit in der Einrichtung statt. Bei Anberaumung und Dauer der Sitzung ist auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen.
- (5) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist. Die Mitarbeitervertretung beschließt mit Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt.
- (6) Über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift zu fertigen, die die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten muss. Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden zu unterzeichnen. Soweit die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle oder deren Beauftragte oder Beauftragter an der Sitzung teilgenommen haben, ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich zuzuleiten.
- (7) Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die Unterlagen der Mitarbeitervertretung in der Einrichtung verwahrt werden können.
- (8) Die Mitarbeitervertretung kann sich eine Geschäftsordnung geben.
- (9) Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 1 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.
- (10) Die Mitarbeitervertretung kann aus ihrer Mitte Ausschüsse bilden, denen mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen. Den Ausschüssen können Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden; dies gilt nicht für die Beteiligung bei Kündigungen sowie für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder. Die Mitarbeitervertretung kann die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung durch

Beschluss mit Stimmenmehrheit ihrer Mitglieder widerrufen. Die Übertragung und der Widerruf sind dem Dienstgeber schriftlich anzuzeigen.

§ 15

Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
 - (2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.
 - (3) Auf Antrag der Mitarbeitervertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit jeweils für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigten freizustellen in Einrichtungen mit - im Zeitpunkt der Wahl - mehr als
 - 300 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwei Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter,
 - 600 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern drei Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter,
 - 1000 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vier Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter.
- Dienstgeber und Mitarbeitervertretung können sich für die Dauer der Amtszeit dahingehend einigen, dass das Freistellungscontingent auf mehr oder weniger Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter verteilt werden kann.
- (4) Zum Ausgleich für die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung, die aus einrichtungsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Mitglied der Mitarbeitervertretung Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung die Lage seiner Arbeitszeit ganz oder teilweise selbst bestimmen, hat es die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung außerhalb seiner Arbeitszeit dem Dienstgeber zuvor mitzuteilen. Gibt dieser nach Mitteilung keine Möglichkeit zur Tätigkeit innerhalb der Arbeitszeit, liegt ein einrichtungsbedingter Grund vor. Einrichtungsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Die Arbeitsbefreiung soll vor Ablauf der nächsten sechs

Kalendermonate gewährt werden. Ist dies aus einrichtungsbedingten Gründen nicht möglich, kann der Dienstgeber die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit vergüten.

- (5) Kommt es in den Fällen nach den Absätzen 2 und 4 nicht zu einer Einigung, entscheidet auf Antrag der Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle.

§ 16

Schulung der Mitarbeitervertretung und des Wahlausschusses

- (1) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt drei Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren, wenn diese die für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermitteln, von der Erzdiözese oder dem Diözesan-Caritasverband als geeignet anerkannt sind und dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegenstehen. Bei Mitgliedschaft in mehreren Mitarbeitervertretungen kann der Anspruch nur einmal geltend gemacht werden.
- (2) Die Mitglieder des Wahlausschusses erhalten für ihre Tätigkeit und für Schulungsmaßnahmen, die Kenntnisse für diese Tätigkeit vermitteln, Arbeitsbefreiung, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben erforderlich ist. Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 17

Kosten der Mitarbeitervertretung

- (1) Der Dienstgeber trägt die für die Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für den Dienstgeber geltenden Reisekostenregelung. Zu den notwendigen Kosten gehören auch
- die Kosten für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen im Sinne des § 16;
 - die Kosten für die Teilnahme an Versammlungen der Organe der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Sinne von § 25;
 - die Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen entstehen, soweit diese zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist und der Dienstgeber der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat; die Zustimmung darf nicht missbräuchlich verweigert werden.
 - die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor der Einigungsstelle, soweit der Vorsitzende der Einigungs-

stelle feststellt, dass die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig oder zweckmäßig erscheint

- die Kosten zur Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht, soweit der Vorsitzende des Kirchlichen Arbeitsgerichts feststellt, dass die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigenden notwendig oder zweckmäßig erscheint.
- (2) Der Dienstgeber stellt unter Berücksichtigung der bei ihm vorhandenen Gegebenheiten die sächlichen und personellen Hilfen zur Verfügung.
- (3) Abs. 1 und 2 gelten entsprechend für gemeinsame Mitarbeitervertretungen (§ 1 b) und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretungen (§ 24 Abs. 2), mit der Maßgabe, dass die Kosten von den beteiligten Dienstgebern entsprechend dem Verhältnis der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zeitpunkt der Bildung getragen werden. Die beteiligten Dienstgeber haften als Gesamtschuldner.

§ 18

Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.
- (1a) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einrichtungsüblicher Entwicklung.
- (2) Mitglieder der Mitarbeitervertretung können gegen ihren Willen in eine andere Einrichtung nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung dieser Mitgliedschaft aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung gemäß § 33 zugestimmt hat.
- (3) Erleidet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der Anspruch auf Unfallfürsorge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder in Erfüllung von Pflichten nach dieser Ordnung einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.
- (4) Beantragt eine in einem Berufsausbildungsverhältnis stehende Mitarbeiterin oder ein in einem Berufsausbildungsverhältnis stehender Mitarbeiter, die oder der Mitglied der Mitarbeitervertretung

oder Sprecherin oder Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden ist, spätestens einen Monat vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses ihrer oder seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch den Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung gemäß § 33, wenn der Dienstgeber gleichzeitig andere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitarbeitervertreterin oder Mitarbeitervertreter erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die vom Dienstgeber beantragte Zustimmung, so kann dieser gemäß § 33 Abs. 4 das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen. In diesem Verfahren ist das Mitglied als Beteiligter beizuladen.

§ 19 Kündigungsschutz

- (1) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung kann nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. Abweichend von Satz 1 kann in den Fällen des Artikels 5 Abs. 3 bis 5 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse auch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. Die Sätze 1 und 2 gelten ebenfalls innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit, es sei denn, die Mitgliedschaft ist nach § 13 c Nr. 2, 3 oder 5 erloschen.
- (2) Nach Ablauf der Probezeit darf einem Mitglied des Wahlausschusses vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, einer Wahlbewerberin oder einem Wahlbewerber vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an, jeweils bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. Für die ordentliche Kündigung gilt Abs. 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Die ordentliche Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung, eines Mitglieds des Wahlausschusses oder einer Wahlbewerberin oder eines Wahlbewerbers ist auch zulässig, wenn eine Einrichtung geschlossen wird, frühestens jedoch zum Zeitpunkt der Schließung der Einrichtung, es sei denn, dass die Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Wird nur ein Teil der Einrichtung geschlossen, so sind die in Satz 1 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einen anderen Teil der Einrichtung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, gilt Satz 1.

§ 20 Schweigepflicht

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind und Verschwiegenheit erfordern, Stillschweigen zu bewahren. Das gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung. Eine Verletzung der Schweigepflicht stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 13 c Nr. 5 dar.

III. Mitarbeiterversammlung

§ 21 Einberufung der Mitarbeiterversammlung

- (1) Die Mitarbeiterversammlung (§ 4) ist nicht öffentlich. Sie wird von der oder dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit der Kenntnisnahme gibt, zu erfolgen.
- (2) Die Mitarbeiterversammlung hat mindestens einmal im Jahr stattzufinden. Auf ihr hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.
- (3) Auf Verlangen von einem Drittel der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung die Mitarbeiterversammlung unter Angabe der Tagesordnung innerhalb von zwei Wochen einzuberufen. Das gleiche gilt, wenn der Dienstgeber aus besonderem Grunde die Einberufung verlangt. In diesem Fall ist in der Tagesordnung der Grund anzugeben. An dieser Versammlung nimmt der Dienstgeber teil.
- (4) Notwendige Reisekosten für jährlich höchstens zwei Mitarbeiterversammlungen sowie für die auf Verlangen des Dienstgebers einberufene Mitarbeiterversammlung (Abs. 3) werden von dem Dienstgeber nach den bei ihm geltenden Regelungen erstattet.

§ 22 Aufgaben und Verfahren der Mitarbeiterversammlung

- (1) Die Mitarbeiterversammlung befasst sich mit allen Angelegenheiten, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören. In diesem Rahmen ist die Mitarbeitervertretung der Mitarbeiterversammlung berichtspflichtig. Sie kann der Mitarbeitervertretung Anträge unterbreiten und zu den Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen.

- (2) Spricht mindestens die Hälfte der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Mitarbeiterversammlung der Mitarbeitervertretung das Misstrauen aus, so findet eine Neuwahl statt (§ 13 Abs. 3 Nr. 5).
- (3) Jede ordnungsgemäß einberufene Mitarbeiterversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitglieder beschlussfähig. Die Beschlüsse bedürfen der einfachen Mehrheit aller anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Anträge der Mitarbeiterversammlung gelten bei Stimmengleichheit als abgelehnt.
- (4) Anträge und Beschlüsse sind in einer Niederschrift festzuhalten und von der oder dem Vorsitzenden und der Schriftführerin oder dem Schriftführer der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen. Der Niederschrift soll eine Anwesenheitsliste beigefügt werden. Bei Teilversammlungen (§ 4 Satz 2) und im Falle des Abs. 2 ist eine Anwesenheitsliste beizufügen.

III a. Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen

§ 22 a

Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 1 b

- (1) Die dem Dienstgeber gegenüber der Mitarbeitervertretung nach dieser Ordnung obliegenden Pflichten obliegen bei der gemeinsamen Mitarbeitervertretung den betroffenen Dienstgebern gemeinschaftlich. Dies gilt auch für die Einberufung der Mitarbeiterversammlung zur Vorbereitung der Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung (§ 10) sowie die Führung des gemeinsamen Gesprächs nach § 39 Absatz 1 Satz 1. Die Informationspflicht des Dienstgebers nach § 27 Abs. 1, § 27 a und die Verpflichtungen aus den Beteiligungsrechten nach §§ 29 bis 37 sind auf die jeweils eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt. Die betroffenen Dienstgeber können sich gegenseitig ermächtigen, die Aufgaben füreinander wahrzunehmen.
- (2) Die §§ 7 Absätze 1 und 2, 8 Absatz 1 und 13 c Ziffer 4 finden mit der Maßgabe Anwendung, dass der Wechsel einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zu einem kirchlichen Dienstgeber innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Mitarbeitervertretung nicht den Verlust des Wahlrechts, der Wählbarkeit oder der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung zur Folge hat.
- (3) Für die Wahl der gemeinsamen Mitarbeitervertretung gelten die §§ 9 bis 11 c, soweit das Wahlverfahren nicht durch besondere diözesane Verordnung geregelt wird.
- (4) Die Mitarbeiterversammlung ist die Versammlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen, für die eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gemäß § 1 b gebildet ist.

IV. Besondere Formen der Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

§ 23

Sondervertretung

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von ihrem Dienstgeber einer Einrichtung eines anderen kirchlichen oder nichtkirchlichen Rechtsträgers zugeordnet worden sind, bilden eine Sondervertretung. Es können auch „berufsgruppenspezifische“ Sondervertretungen gebildet werden. Die Entscheidung über die Bildung dieser Sondervertretungen obliegt dem Dienstgeber nach Anhörung derjenigen Mitarbeitervertretungen, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu der Entscheidung zuständig ist.
- (2) Die Sondervertretung wirkt mit bei Maßnahmen, die vom Dienstgeber getroffen werden. Dies sind:
 - in den Fällen des § 29 Absatz 1 die Nummern 1, 4 - 16, 18 und in Fällen der §§ 30 Absatz 1 und 31 Absatz 1,
 - in den Fällen des § 32 Absatz 1 die Nummern 1,4-11,
 - in den Fällen der §§ 35 Absatz 1 und 36 Absatz 1 die Nummern 3-11,
 - in den Fällen des § 37 Absatz 1 die Nummern 2-11,
 - in den Fällen des § 38 Absatz 1 die Nummern 3 -11.
- (3) Bei Zuordnung zu einem kirchlichen Rechtsträger ist im übrigen die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig.
- (4) Für die Sondervertretung nach Absatz 1 gelten im übrigen die Bestimmungen dieser Ordnung. Die Wahl erfolgt durch Briefwahl. Insoweit gilt § 9 Absätze 5 bis 8 mit folgender Maßgabe:
 - a) Soweit die Sondervertretung verschiedene (Berufs-)Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammenfasst, muss der Sondervertretung mindestens je eine Vertreterin oder ein Vertreter jeder Gruppe angehören. Die Aufteilung in Gruppen legt der Dienstgeber in den Listen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fest. Entsprechend der Zahl der Mitglieder sollen Ersatzmitglieder gewählt werden.
 - b) Die Listen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden 4 Wochen vor der Wahl durch Übersendung bekannt gemacht. Jede/r Mitarbeiterin/Mitar-

beiter kann innerhalb einer Frist von 10 Tagen nach Erhalt der Listen gegen die Eintragung oder Nichteintragung einer/eines Mitarbeiterin/Mitarbeiters Einspruch einlegen. Der Wahlausschuss entscheidet über den Einspruch.

- c) Gleichzeitig mit der Übersendung der Listen hat der Wahlausschuss die wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzufordern, Wahlvorschläge einzureichen.
- d) Der Wahlvorschlag muss von der/vom jeweiligen Mitarbeiterin/Mitarbeiter unterzeichnet sein. Wahlvorschlagsberechtigt bei einer Wahl nach Buchstabe a) sind für die jeweilige Gruppe die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Gruppe. Einer Zustimmung der Vorgesetzten oder des Vorgesetzten bedarf es zu diesem Zeitpunkt nicht.
- e) Spätestens 10 Tage vor der Wahl sind die Namen der zur Wahl vorgeschlagenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Einverständnis zur Kandidatur sich der Wahlausschuss versichert hat, in alphabetischer Reihenfolge schriftlich mitzuteilen sowie die Briefwahlunterlagen zur Verfügung zu stellen.
- f) Bei einer Wahl nach Buchstabe a) ist in jeder Gruppe gewählt, wer die meisten Stimmen erhalten hat. Darüber hinaus sind als Mitglieder der Sondervertretung unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewählt, auf die die meisten Stimmen entfallen sind. Die gewählten Ersatzmitglieder sind die in jeder Gruppe nach der durch die Stimmenzahl aufgestellten Reihenfolge nächstfolgenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für den Fall, dass ein gewähltes Ersatzmitglied innerhalb einer Gruppe nicht mehr zur Verfügung steht, rückt die oder der in der durch die Stimmenzahl unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit aufgestellten Reihenfolge nächstfolgende Mitarbeiterin oder Mitarbeiter als Ersatzmitglied nach.
- g) Die Zusendung der Listen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Bekanntgabe der zur Wahl der Sondervertretung vorgeschlagenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgen durch einfachen Brief.

§ 24

Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung

- (1) Bestehen bei einem Dienstgeber (§ 2) mehrere Mitarbeitervertretungen, so kann im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und allen Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung gebildet werden.

- (2) Die Mitarbeitervertretungen oder, soweit vorhanden, die Gesamtmitarbeitervertretungen mehrerer Einrichtungen mehrerer Rechtsträger können durch eine gemeinsame Dienstvereinbarung mit allen betroffenen Dienstgebern die Bildung einer erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung vereinbaren, soweit dies der wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient. Diese tritt an die Stelle bestehender Gesamtmitarbeitervertretungen.
- (3) Jede Mitarbeitervertretung entsendet in die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ein Mitglied. Außerdem wählen die Sprecherinnen oder Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Mitarbeitervertretungen aus ihrer Mitte je eine Vertreterin oder einen Vertreter und je eine Ersatzvertreterin oder einen Ersatzvertreter in die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung. Durch Dienstvereinbarung kann die Mitgliederzahl und Zusammensetzung abweichend geregelt werden.
- (4) Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung wirkt bei den Angelegenheiten im Sinne der §§ 26 bis 38 mit, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Zuständigkeitsbereich mehrerer Mitarbeitervertretungen betreffen. In allen übrigen Angelegenheiten wirkt die Mitarbeitervertretung der Einrichtung mit, unabhängig davon, wer für den Dienstgeber handelt.
- (5) Soll eine einmal eingerichtete Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung aufgelöst werden, so bedarf es dafür der Zustimmung aller betroffenen Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber. Für die Gesamtmitarbeitervertretung kann anlässlich des Einvernehmens nach Abs. 1 und für die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung kann durch die zugrundeliegende Dienstvereinbarung eine abweichende Regelung getroffen werden.
- (6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen dieser Ordnung sinngemäß mit Ausnahme des § 15 Abs. 3.

§ 25

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen

- (1) Die Mitarbeitervertretungen im Anwendungsbereich dieser Ordnung bilden die „Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Erzbistum Hamburg“.
- (2) Zweck der Arbeitsgemeinschaft ist

1. gegenseitige Information und Erfahrungsaustausch mit den vertretenen Mitarbeitervertretungen,
2. Beratung der Mitarbeitervertretungen in Angelegenheiten des Mitarbeitervertretungsrechtes,
3. Beratung der Mitarbeitervertretungen im Falle des § 38 Abs. 2,
4. Förderung der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung,
5. Sorge um die Schulung der Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter,
6. Erarbeitung von Vorschlägen zur Fortentwicklung der Mitarbeitervertretungsordnung,
7. Erstellung von Beisitzerlisten nach § 44 Abs. 2 Satz 1,
8. Mitwirkung an der Wahl zu einer nach Art. 7 GrO zu bildenden Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts, soweit eine Ordnung dies vorsieht,
9. Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchlichen Arbeitsgerichte nach Maßgabe der Vorschriften der KAGO.

(3) Organe der Arbeitsgemeinschaft sind

- die Mitgliederversammlung
- der Vorstand.

Die Mitgliederversammlung setzt sich zusammen aus jeweils bis zu zwei Vertreterinnen und Vertretern aller Mitarbeitervertretungen in der Erzdiözese; die für die Erzdiözese gewählten Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der jeweils zuständigen Regional-KODA sowie der Bundes- und Regionalkommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des DCV nehmen an der Mitgliederversammlung beratend teil. Die Mitgliederversammlung findet mindestens einmal jährlich statt. Die Mitgliederversammlung kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben Sachausschüsse einsetzen.

Der Vorstand besteht aus fünf Mitgliedern, die von der Mitgliederversammlung aus ihrer Mitte gewählt werden. Im Vorstand sollen möglichst alle Regionen und Dienstbereiche vertreten sein. Die Amtszeit des Vorstandes entspricht der Wahlperiode.

Einzelheiten, wie etwa die Zusammensetzung der Sachausschüsse und die Wahl des Vorstandes werden in Sonderbestimmungen geregelt, die nach Beschlussfassung der Mitgliederversammlung der Zustimmung des Erzbischofs von Hamburg bedürfen.

(4) Für die Teilnahme an der Mitgliederversammlung

besteht ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung für die jeweils bestellten Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitervertretungen sowie für die Mitglieder des jeweils amtierenden Vorstands, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft erforderlich ist und kein unabweisbares dienstliches oder betriebliches Interesse entgegensteht.

- (5) Für die Arbeitsgemeinschaft wird eine Geschäftsstelle eingerichtet. Wird ein Geschäftsführer bestellt, so geschieht dies im Einvernehmen mit dem Vorstand der Arbeitsgemeinschaft. Der Geschäftsführer kann an Vorstands- und Mitgliederversammlungen beratend teilnehmen.
- (6) Das Erzbistum trägt im Rahmen der der Arbeitsgemeinschaft im Wirtschaftsplan des Erzbistums zur Wahrnehmung der Aufgaben zur Verfügung gestellten Mittel die notwendigen Kosten einschließlich der Reisekosten entsprechend der für das Erzbistum geltenden Reisekostenregelung mit Ausnahme der Teilnahmekosten für die Mitgliederversammlung. Für die Mitarbeit in Sachausschüssen der Mitgliederversammlung und für die Tätigkeit des Vorstandes besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Arbeitsgemeinschaft erforderlich ist und kein unabwendbares dienstliches oder betriebliches Interesse entgegensteht. § 15 Abs. 4 gilt entsprechend. Regelungen zur Erstattung der Kosten der Freistellung werden in Sonderbestimmungen geregelt.
- (7) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen und caritativen Einrichtungen, in denen keine Mitarbeitervertretung besteht, können sich an die Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft wenden.
- (8) Die Arbeitsgemeinschaft kann sich mit Arbeitsgemeinschaften anderer (Erz-)Diözesen zu einer Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zur Wahrung folgender Aufgaben zusammenschließen:
 1. Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches unter ihren Mitgliedern,
 2. Erarbeitung von Vorschlägen zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsrechtes,
 3. Erarbeitung von Vorschlägen zur Entwicklung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung,
 4. Kontaktpflege mit der Kommission für Personalwesen des Verbandes der Diözesen Deutschlands,
 5. Mitwirkung bei der Besetzung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes nach Maßgabe der Vorschriften der KAGO.

Das Nähere bestimmt die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands.

V. Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung

§ 26

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

- (1) Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. In ihrer Mitverantwortung für die Aufgabe der Einrichtung soll auch die Mitarbeitervertretung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Verständnis für den Auftrag der Kirche stärken und für eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Dienstgemeinschaft eintreten.
- (2) Der Mitarbeitervertretung sind auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eingesehen werden.
- (3) Die Mitarbeitervertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:
 1. Maßnahmen, die der Einrichtung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen, anzuregen,
 2. Anregungen und Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, vorzutragen und auf ihre Erledigung hinzuwirken,
 3. die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter und anderer schutzbedürftiger, insbesondere älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern,
 4. die Eingliederung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Einrichtung und das Verständnis zwischen ihnen und den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern,
 5. Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuregen,
 6. mit den Sprecherinnen oder Sprechern der Jugendlichen und der Auszubildenden zur Förderung der Belange der jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Auszubildenden zusammenzuarbeiten,
 7. sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung

und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen,

8. auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen hinzuwirken,
9. die Mitglieder der Mitarbeiterseite in den Kommissionen zur Behandlung von Beschwerden gegen Leistungsbeurteilungen und zur Kontrolle des Systems der Leistungsfeststellung und –bezahlung zu benennen, soweit dies in einer kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vorgesehen ist.
- (4) Die Mitarbeitervertretung wirkt an der Wahl zu einer nach Art. 7 GrO zu bildenden Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts mit, soweit eine Ordnung dies vorsieht.

§ 27

Information

- (1) Dienstgeber und Mitarbeitervertretung informieren sich gegenseitig über die Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen. Auf Wunsch findet eine Aussprache statt.
- (2) Der Dienstgeber informiert die Mitarbeitervertretung insbesondere über
 - Stellenausschreibungen,
 - Änderungen und Ergänzungen des Stellenplanes,
 - Behandlung der von der Mitarbeitervertretung vorgetragenen Anregungen und Beschwerden,
 - Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen und Vermittlungsvorschläge nach § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX,
 - Einrichtung von Langzeitkonten und deren Inhalt.

§ 27 a

Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten

- (1) Der Dienstgeber einer Einrichtung, in der in der Regel mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig beschäftigt sind und deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nicht-kirchlicher Dritter finanziert wird, hat die Mitarbeitervertretung über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung rechtzeitig, mindestens aber einmal im Kalenderjahr unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Die Mitarbeitervertretung kann Anregungen geben. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung

oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung, so ist diese anstelle der Mitarbeitervertretung zu informieren.

- (2) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere
 1. der allgemeine Rahmen der wirtschaftlichen und finanziellen Lage der Einrichtung;
 2. Rationalisierungsvorhaben;
 3. die Änderung der Organisation oder des Zwecks einer Einrichtung sowie
 4. sonstige Veränderungen und Vorhaben, welche die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung wesentlich berühren können.
- (3) Als erforderliche Unterlagen im Sinne des Abs. 1 sind diejenigen Unterlagen vorzulegen, die ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Einrichtung vermitteln. Sofern für die Einrichtung nach den Vorschriften des Handels- oder Steuerrechts Rechnungs-, Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten bestehen, sind dies der Jahresabschluss nach den jeweils maßgeblichen Gliederungsvorschriften sowie der Anhang und, sofern zu erstellen, der Lagebericht; für Einrichtungen einer Körperschaft des öffentlichen Rechts sind dies der auf die Einrichtung bezogene Teil des Verwaltungshaushalts und der Jahresrechnung.
- (4) Die Mitarbeitervertretung oder an ihrer Stelle die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung können die Bildung eines Ausschusses zur Wahrnehmung der Informationsrechte nach Abs. 1 beschließen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung oder des Ausschusses erforderlich ist, hat der Dienstgeber sachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Ausschusses oder der Mitarbeitervertretung zu berücksichtigen, soweit einrichtungsbedingte Notwendigkeiten nicht entgegenstehen. Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt § 20 entsprechend.
- (5) In Einrichtungen i.S. des Abs. 1 mit in der Regel nicht mehr als 50 ständig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat der Dienstgeber mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Mitarbeiterversammlung über das Personal- und Sozialwesen der Einrichtung und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Einrichtung zu berichten.
- (6) Die Informationspflicht besteht nicht, soweit dadurch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.

§ 28

Formen der Beteiligung, Dienstvereinbarung

- (1) Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung an Entscheidungen des Dienstgebers vollzieht sich im Rahmen der Zuständigkeit der Einrichtung nach den §§ 29 bis 37.

Formen der Beteiligung sind:

- Anhörung und Mitberatung,
- Vorschlagsrecht,
- Zustimmung,
- Antragsrecht.

- (2) Dienstvereinbarungen sind im Rahmen des § 38 zulässig.

§ 28 a

Aufgaben und Beteiligung der Mitarbeitervertretung zum Schutz schwerbehinderter Menschen

- (1) Die Mitarbeitervertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Sie achtet darauf, dass die dem Dienstgeber nach §§ 71, 72, 81, 83 und 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden und wirkt auf die Wahl einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin.
- (2) Der Dienstgeber trifft mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Mitarbeitervertretung in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Dienstgebers gemäß § 98 SGB IX eine verbindliche Integrationsvereinbarung. Auf Verlangen der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung hierüber verhandelt. Ist eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht vorhanden, so steht das Recht, die Aufnahme von Verhandlungen zu verlangen, der Mitarbeitervertretung zu. Der Dienstgeber oder die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung zu beteiligen. Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Dienstgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt. Der Inhalt der Integrationsvereinbarung richtet sich nach § 83 Abs. 2 SGB IX.
- (3) Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis einer schwerbehinderten Mitarbeiterin oder eines schwerbehinderten Mitarbeiters auf, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung des Beauftragten des Dienstgebers nach § 98 SGB IX, der Vertrauens-

person der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Mitarbeitervertretung sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

§ 29

Anhörung und Mitberatung

(1) Das Recht der Anhörung und der Mitberatung ist bei folgenden Angelegenheiten gegeben:

1. Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit,
2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst,
3. Regelung der Ordnung in der Einrichtung (Haus- und Heimordnungen),
4. Festlegung von Richtlinien zur Durchführung des Stellenplans,
5. Verpflichtung zur Teilnahme oder Auswahl der Teilnehmerinnen oder Teilnehmer an beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen,
6. Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die die Einrichtung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet,
7. Einführung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen sowie deren Einstellung,
8. Fassung von Musterdienst- und Musterarbeitsverträgen,
9. Regelung zur Erstattung dienstlicher Auslagen,
10. Abordnung von mehr als drei Monaten oder Versetzung an eine andere Einrichtung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
11. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Mitwirkung beantragt,
12. Entlassung aus einem Probe- oder Widerrufsverhältnis in Anwendung beamtenrechtlicher Bestimmungen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Mitwirkung beantragt,

13. Überlassung von Wohnungen, die für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter vorgesehen sind,
14. grundlegende Änderungen von Arbeitsmethoden,
15. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes,
16. Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen,
17. Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
18. Bestellung zur Mitarbeiterin oder zum Mitarbeiter in leitender Stellung gemäß § 3 Abs. 2 Nummern. 3 und 4,
19. Zurückweisung von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen um einen freien Arbeitsplatz, soweit die Beschäftigungspflicht des § 71 Abs. 1 SGB IX noch nicht erfüllt ist,
20. Regelung einer Einrichtung nach § 1 a Abs. 2.

(2) In den in Abs. 1 genannten Fällen wird die Mitarbeitervertretung zu der vom Dienstgeber beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung angehört. Diese ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig mitzuteilen.

(3) Erhebt die Mitarbeitervertretung binnen einer Frist von einer Woche keine Einwendungen, so gilt die vorbereitete Maßnahme oder Entscheidung als nicht beanstandet. Auf Antrag der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber eine Fristverlängerung um eine weitere Woche bewilligen. Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so werden die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Verständigung beraten.

(4) Hält die Mitarbeitervertretung auch danach ihre Einwendungen aufrecht und will der Dienstgeber den Einwendungen nicht Rechnung tragen, so teilt er dies der Mitarbeitervertretung schriftlich mit.

(5) Der Dienstgeber kann bei Maßnahmen oder Entscheidungen, die der Anhörung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung bedürfen und der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Die Mitarbeitervertretung ist über die getroffene Regelung unverzüglich zu verständigen.

§ 30

Anhörung und Mitberatung bei ordentlicher Kündigung

(1) Der Mitarbeitervertretung ist vor jeder ordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung mitzuteilen. Bestand das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der beabsichtigten

Kündigung bereits mindestens sechs Monate, so hat er auch die Gründe der Kündigung darzulegen.

(2) Will die Mitarbeitervertretung gegen die Kündigung Einwendungen geltend machen, so hat sie diese unter Angabe der Gründe dem Dienstgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Erhebt die Mitarbeitervertretung innerhalb der Frist keine Einwendungen, so gilt die beabsichtigte Kündigung als nicht beanstandet. Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen und hält der Dienstgeber an der Kündigungsabsicht fest, so werden die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel einer Verständigung beraten. Der Dienstgeber setzt den Termin der gemeinsamen Sitzung fest und lädt hierzu ein.

(3) Als Einwendung kann insbesondere geltend gemacht werden, dass nach Ansicht der Mitarbeitervertretung

1. die Kündigung gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnung oder sonstiges geltendes Recht verstößt,
2. der Dienstgeber bei der Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiterin oder des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
3. die zu kündigende Mitarbeiterin oder der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in einer Einrichtung desselben Dienstgebers weiter beschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

Diese Einwendungen bedürfen der Schriftform und der Angabe der konkreten, auf den Einzelfall bezogenen Gründe.

(4) Kündigt der Dienstgeber, obwohl die Mitarbeitervertretung Einwendungen gemäß Abs. 3 Nrn. 1 bis 5 erhoben hat, so hat er der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter mit der Kündigung eine Abschrift der Einwendungen der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.

(5) Eine ohne Einhaltung des Verfahrens nach den Absätzen 1 und 2 ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

§ 30 a Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassungen

Beabsichtigt der Dienstgeber, nach § 17 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er der Mitarbeitervertretung rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und sie schriftlich insbesondere zu unterrichten über

1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

§ 31 Anhörung und Mitberatung bei außerordentlicher Kündigung

(1) Der Mitarbeitervertretung sind vor einer außerordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung und die Gründe hierfür mitzuteilen.

(2) Will die Mitarbeitervertretung gegen die Kündigung Einwendungen geltend machen, so hat sie diese unter Angabe der Gründe dem Dienstgeber spätestens innerhalb von drei Tagen schriftlich mitzuteilen. Diese Frist kann vom Dienstgeber auf 48 Stunden verkürzt werden. Erhebt die Mitarbeitervertretung innerhalb der Frist keine Einwendungen, so gilt die beabsichtigte Kündigung als nicht beanstandet. Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so entscheidet der Dienstgeber über den Ausspruch der außerordentlichen Kündigung.

(3) Eine ohne Einhaltung des Verfahrens nach den Absätzen 1 und 2 ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

§ 32 Vorschlagsrecht

(1) Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Angelegenheiten ein Vorschlagsrecht:

1. Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit,

2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst,
 3. Regelung der Ordnung in der Einrichtung (Haus- und Heimordnungen),
 4. Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die die Einrichtung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet,
 5. Regelung zur Erstattung dienstlicher Auslagen,
 6. Einführung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen und deren Einstellung,
 7. Überlassung von Wohnungen, die für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen sind,
 8. grundlegende Änderungen von Arbeitsmethoden,
 9. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes,
 10. Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen,
 11. Regelungen gemäß § 6 Abs. 3,
 12. Sicherung der Beschäftigung, insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen.
- (2) Will der Dienstgeber einem Vorschlag der Mitarbeitervertretung im Sinne des Abs. 1 nicht entsprechen, so ist die Angelegenheit in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Einigung zu beraten. Kommt es nicht zu einer Einigung, so teilt der Dienstgeber die Ablehnung des Vorschlages der Mitarbeitervertretung schriftlich mit.

§ 33

Zustimmung

- (1) In den Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 sowie des § 18 Absätze 2 und 4 kann der Dienstgeber die von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung treffen.
- (2) Der Dienstgeber unterrichtet die Mitarbeiterver-

tretung von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung und beantragt ihre Zustimmung. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen einer Woche nach Eingang des Antrages bei ihr Einwendungen erhebt. Auf Antrag der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber die Frist um eine weitere Woche verlängern. Wenn Entscheidungen nach Ansicht des Dienstgebers eilbedürftig sind, so kann er die Frist auf drei Tage, bei Anstellungen und Einstellungen auch bis zu 24 Stunden unter Angabe der Gründe verkürzen.

- (3) Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so haben Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Einigung zu verhandeln, falls nicht der Dienstgeber von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung Abstand nimmt. Der Dienstgeber setzt den Termin für die Verhandlung fest und lädt dazu ein. Die Mitarbeitervertretung erklärt innerhalb von drei Tagen nach Abschluss der Verhandlung, ob sie die Zustimmung erteilt oder verweigert. Äußert sie sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt die Zustimmung als erteilt.
- (4) Hat die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert, so kann der Dienstgeber in den Fällen der §§ 34 und 35 das Kirchliche Arbeitsgericht, in den Fällen des § 36 die Einigungsstelle anrufen.
- (5) Der Dienstgeber kann in Angelegenheiten der §§ 34 bis 36, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Er hat unverzüglich der Mitarbeitervertretung die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und das Verfahren nach den Absätzen 2 bis 4 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 34

Zustimmung bei Einstellung und Anstellung

- (1) Die Einstellung und Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, es sei denn, dass die Tätigkeit geringfügig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ist oder es sich um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung handelt, die zur ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen erzbischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen.
- (2) Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn
 1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt oder
 2. durch bestimmte Tatsachen der Verdacht begründet wird, dass die Bewerberin oder der Bewerber durch ihr oder sein Verhalten den Ar-

beitsfrieden in der Einrichtung in einer Weise stören wird, die insgesamt für die Einrichtung unzutraglich ist.

- (3) Bei Einstellungs- oder Anstellungsverfahren ist die Mitarbeitervertretung für ihre Mitwirkung über die Person der oder des Einstellenden zu unterrichten. Der Mitarbeitervertretung ist auf Verlangen im Einzelfall Einsicht in die Bewerbungsunterlagen der oder des Einstellenden zu gewähren.

§ 35

Zustimmung bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten

- (1) Die Entscheidung des Dienstgebers bedarf in folgenden persönlichen Angelegenheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der Mitarbeitervertretung:
1. Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
 2. Höhergruppierung oder Beförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
 3. Rückgruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
 4. nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
 5. Abordnung von mehr als drei Monaten oder Versetzung an eine andere Einrichtung, es sei denn, dass es sich um Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung handelt, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
 6. Versagen und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
 7. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
 8. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
 9. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken mit Ausnahme der Dienstwohnung, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kraft Amtes beziehen muss,
 10. Auswahl der Ärztin oder des Arztes zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, sofern nicht die Betriebsärztin/der Betriebsarzt beauftragt werden soll, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.
- (2) Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn
1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine

Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt,

2. der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden soll.

§ 36

Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle

- (1) Die Entscheidung bei folgenden Angelegenheiten der Dienststelle bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet:
1. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
 2. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
 3. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 4. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
 5. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 6. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 7. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
 8. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Arbeitsvertrag geregelt,
 9. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
 10. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
 11. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
 12. Festlegung des Bereitschaftsdienstentgeltes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.

- (2) Abs. 1 Nr. 1 findet keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst.
- (3) Muss für eine Einrichtung oder für einen Teil der Einrichtung die tägliche Arbeitszeit gemäß Abs. 1 Nr. 1 nach Erfordernissen, die die Einrichtung nicht voraussehen kann, unregelmäßig oder kurzfristig festgesetzt werden, ist die Beteiligung der Mitarbeitervertretung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Arbeitsbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden beschränkt.

§ 37 Antragsrecht

- (1) Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Angelegenheiten ein Antragsrecht, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet:
1. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
 2. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
 3. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 4. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
 5. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 6. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 7. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
 8. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Arbeitsvertrag geregelt,
 9. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
 10. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
 11. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,

12. Festlegung des Bereitschaftsdienstentgeltes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.
- (2) § 36 Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.
- (3) Will der Dienstgeber einem Antrag der Mitarbeitervertretung im Sinne des Abs. 1 nicht entsprechen, so teilt er ihr dies schriftlich mit. Die Angelegenheit ist danach in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung zu beraten. Kommt es nicht zu einer Einigung, so kann die Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle anrufen.

§ 38 Dienstvereinbarungen

- (1) Dienstvereinbarungen sind in folgenden Angelegenheiten zulässig:
1. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die in Rechtsnormen, insbesondere in kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, wenn eine Rechtsnorm den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt,
 2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; § 36 Abs. 2 gilt entsprechend,
 3. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
 4. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 5. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
 6. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 7. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 8. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
 9. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Arbeitsvertrag geregelt,
 10. Durchführung der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
 11. Einführung und Anwendung technischer

- Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
12. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
 13. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
 14. Festsetzungen nach § 1 b und § 24 Abs. 2 und 3,
 15. Verlängerungen des Übergangsmandats nach § 13 d Abs. 1 Satz 4.
- (2) Zur Verhandlung und zum Abschluss von Dienstvereinbarungen im Sinne des Abs. 1 Nr. 1 kann die Mitarbeitervertretung Vertreter der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen oder Vertreter einer in der Einrichtung vertretenen Koalition im Sinne des Art. 6 GrO beratend hinzuziehen. Die Aufnahme von Verhandlungen ist der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft oder einer in der Einrichtung vertretenen Koalition durch die Mitarbeitervertretung anzuzeigen.
- (3) Dienstvereinbarungen dürfen Rechtsnormen, insbesondere kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nicht widersprechen. Bestehende Dienstvereinbarungen werden mit dem Inkrafttreten einer Rechtsnorm gemäß Satz 1 unwirksam.
- (3a) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern durch die Dienstvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung zulässig.
- (4) Dienstvereinbarungen werden durch Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen. Dienstvereinbarungen können von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.
- (5) Im Falle der Kündigung wirkt die Dienstvereinbarung in den Angelegenheiten des Abs. 1 Nr. 2 bis 13 nach. In Dienstvereinbarungen nach Absatz 1 Nr. 1 kann festgelegt werden, ob und in welchem Umfang darin begründete Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

§ 39

Gemeinsame Sitzungen und Gespräche

- (1) Dienstgeber und Mitarbeitervertretung kommen

mindestens einmal jährlich zu einer gemeinsamen Sitzung zusammen. Eine gemeinsame Sitzung findet ferner dann statt, wenn Dienstgeber oder Mitarbeitervertretung dies aus besonderem Grund wünschen. Zur gemeinsamen Sitzung lädt der Dienstgeber unter Angabe des Grundes und nach vorheriger einvernehmlicher Terminabstimmung mit der Mitarbeitervertretung ein. Die Tagesordnung und das Besprechungsergebnis sind in einer Niederschrift festzuhalten, die vom Dienstgeber und von der oder dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen ist. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung erhalten eine Ausfertigung der Niederschrift.

- (2) Außer zu den gemeinsamen Sitzungen sollen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung regelmäßig zu Gesprächen über allgemeine Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft sowie zum Austausch von Anregungen und Erfahrungen zusammentreffen.

VI. Einigungsstelle

§ 40

Bildung der Einigungsstelle – Aufgaben

- (1) Für den Bereich der Erzdiözese wird beim Erzbischöflichen Generalvikariat in Hamburg eine ständige Einigungsstelle gebildet.
- (2) Für die Einigungsstelle wird eine Geschäftsstelle eingerichtet.
- (3) Die Einigungsstelle wirkt in den Fällen des § 45 (Regelungsstreitigkeiten) auf eine Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung hin. Kommt eine Einigung nicht zustande, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die erforderliche Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 45 Abs. 1) oder tritt an die Stelle einer Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (§ 45 Abs. 2 und 3).

§ 41

Zusammensetzung - Besetzung

- (1) Die Einigungsstelle besteht aus
 - a) der oder dem Vorsitzenden und der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden,
 - b) jeweils 4 Beisitzerinnen oder Beisitzern aus den Kreisen der Dienstgeber und der Mitarbeiter, die auf getrennten Listen geführt werden (Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer),
 - c) Beisitzerinnen oder Beisitzern, die jeweils für die Durchführung des Verfahrens von der Antragstellerin oder dem Antragsteller und von der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner zu benennen sind (Ad-hoc-Beisitzerinnen und Ad-hoc-Beisitzer).

- (2) Die Einigungsstelle tritt zusammen und entscheidet in der Besetzung mit der oder dem Vorsitzenden, je einer Beisitzerin oder einem Beisitzer aus den beiden Beisitzerlisten und je einer oder einem von der Antragstellerin oder dem Antragsteller und der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner benannten Ad-hoc-Beisitzerin und Ad-hoc-Beisitzer. Die Teilnahme der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer an der mündlichen Verhandlung bestimmt sich nach der alphabetischen Reihenfolge in der jeweiligen Beisitzerliste. Bei Verhinderung einer Listen-Beisitzerin oder eines Listen-Beisitzers tritt an dessen Stelle die Beisitzerin oder der Beisitzer, welche oder welcher der Reihenfolge nach an nächster Stelle steht.
- (3) Ist die oder der Vorsitzende an der Ausübung ihres oder seines Amtes gehindert, tritt an ihre oder seine Stelle die oder der stellvertretende Vorsitzende.

§ 42

Rechtsstellung der Mitglieder

- (1) Die Mitglieder der Einigungsstelle sind unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. Sie dürfen in der Übernahme oder Ausübung ihres Amtes weder beschränkt, benachteiligt noch bevorzugt werden. Sie unterliegen der Schweigepflicht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt.
- (2) Die Tätigkeit der Mitglieder der Einigungsstelle ist ehrenamtlich. Die Mitglieder erhalten Auslagenersatz gemäß den in der Erzdiözese Hamburg jeweils geltenden reisekostenrechtlichen Vorschriften. Der oder dem Vorsitzenden und der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden kann eine Aufwandsentschädigung gewährt werden.
- (3) Die Beisitzerinnen und Beisitzer werden für die Teilnahme an Sitzungen der Einigungsstelle im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt.
- (4) Auf die von der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen bestellten Beisitzerinnen und Beisitzer finden die §§ 18 und 19 entsprechende Anwendung.

§ 43

Berufungsvoraussetzungen

- (1) Die Mitglieder der Einigungsstelle müssen der katholischen Kirche angehören, dürfen in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert sein und müssen die Gewähr dafür bieten, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten. Wer als Vorsitzende/r oder beisitzende/r Richter/in eines kirchlichen Gerichts für Arbeitssachen tätig ist, darf nicht gleichzeitig der Einigungsstelle angehören.
- (2) Die oder der Vorsitzende und die oder der stellver-

tretende Vorsitzende sollen im Arbeitsrecht oder Personalwesen erfahrene Personen sein und dürfen innerhalb des Geltungsbereichs dieser Ordnung keinen kirchlichen Beruf ausüben.

- (3) Zur Listen-Beisitzerin oder zum Listen-Beisitzer aus den Kreisen der Dienstgeber und zur oder zum vom Dienstgeber benannten Ad-hoc-Beisitzerin oder Ad-hoc-Beisitzer kann bestellt werden, wer gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1-5 nicht als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter gilt. Zur Listen-Beisitzerin oder zum Listen-Beisitzer aus den Kreisen der Mitarbeiter und zur oder zum von der Mitarbeitervertretung benannten Ad-hoc-Beisitzerin oder Ad-hoc-Beisitzer kann bestellt werden, wer gemäß § 8 die Voraussetzungen für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung erfüllt und im Dienst eines kirchlichen Anstellungsträgers im Geltungsbereich dieser Ordnung steht.
- (4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Personalwesen tätig sind oder mit der Rechtsberatung der Mitarbeitervertretung betraut sind, können nicht zur Listen-Beisitzerin oder zum Listen-Beisitzer bestellt werden.
- (5) Die Amtszeit der Mitglieder der Einigungsstelle beträgt fünf Jahre.

§ 44

Berufung der Mitglieder

- (1) Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende werden aufgrund eines Vorschlags der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer vom Diözesanbischof ernannt. Die Abgabe eines Vorschlages bedarf einer Zweidrittelmehrheit der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer. Kommt ein Vorschlag innerhalb einer vom Diözesanbischof gesetzten Frist nicht zustande, ernennt der Diözesanbischof die Vorsitzende oder den Vorsitzenden und die stellvertretende Vorsitzende oder den stellvertretenden Vorsitzenden nach vorheriger Anhörung des Domkapitels als Konsultorenkollegium und/oder des Diözesanvermögensverwaltungsrates und des Vorstandes/der Vorstände der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. Sind zum Ende der Amtszeit die oder der neue Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende noch nicht ernannt, führen die oder der bisherige Vorsitzende und deren Stellvertreterin oder Stellvertreter die Geschäfte bis zur Ernennung der Nachfolgerinnen und Nachfolger weiter.
- (2) Die Bestellung der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer erfolgt aufgrund von jeweils vom Generalvikar sowie dem Vorstand der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zu erstellenden Beisitzer-Listen, in denen die Na-

men in alphabetischer Reihenfolge geführt werden. Bei der Aufstellung der Liste der Beisitzerinnen und Beisitzer aus den Kreisen der Dienstgeber werden Personen aus Einrichtungen der Caritas, die vom zuständigen Diözesan-Caritasverband benannt werden, angemessen berücksichtigt.

- (3) Das Amt eines Mitglieds der Einigungsstelle endet vor Ablauf der Amtszeit
 - (a) mit dem Rücktritt,
 - (b) mit der Feststellung des Wegfalls der Berufungsvoraussetzungen durch den Diözesanbischof.
- (4) Bei vorzeitigem Ausscheiden des Vorsitzenden oder des stellvertretenden Vorsitzenden ernennt der Diözesanbischof die Nachfolgerin oder den Nachfolger für die Dauer der verbleibenden Amtszeit. Bei vorzeitigem Ausscheiden einer Listen-Beisitzerin oder eines Listen-Beisitzers haben der Generalvikar bzw. der Vorstand der diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen die Beisitzer-Liste für die Dauer der verbleibenden Amtszeit zu ergänzen.

§ 45 Zuständigkeit

- (1) Auf Antrag des Dienstgebers findet das Verfahren vor der Einigungsstelle in folgenden Fällen statt:
 1. bei Streitigkeiten über Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 36 Abs. 1 Nr. 1),
 2. bei Streitigkeiten über Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung (§ 36 Abs. 1 Nr. 2),
 3. bei Streitigkeiten über Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Nr. 3),
 4. bei Streitigkeiten über Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 4),
 5. bei Streitigkeiten über Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Nr. 5),
 6. bei Streitigkeiten über Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Nr. 6),
 7. bei Streitigkeiten über Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 7),
 8. bei Streitigkeiten über die Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechts-

vorschriften oder durch Ausbildungsvertrag geregelt (§ 36 Abs. 1 Nr. 8),

9. bei Streitigkeiten über Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen (§ 36 Abs. 1 Nr. 9),
 10. bei Streitigkeiten über Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 10),
 11. bei Streitigkeiten über Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen (§ 36 Abs. 1 Nr. 11).
- (2) Darüber hinaus findet auf Antrag des Dienstgebers das Verfahren vor der Einigungsstelle bei Streitigkeiten über die Versetzung oder Abordnung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung (§ 18 Abs. 2) statt.
 - (3) Auf Antrag der Mitarbeitervertretung findet das Verfahren vor der Einigungsstelle in folgenden Fällen statt:

1. bei Streitigkeiten über die Freistellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung (§ 15 Abs. 5),
2. bei Streitigkeiten im Falle der Ablehnung von Anträgen der Mitarbeitervertretung (§ 37 Abs. 3).

§ 46 Verfahren

- (1) Der Antrag ist schriftlich in doppelter Ausfertigung über die Geschäftsstelle an den Vorsitzenden zu richten. Er soll die Antragstellerin oder den Antragsteller, die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner und den Streitgegenstand bezeichnen und eine Begründung enthalten. Die oder der Vorsitzende bereitet die Verhandlung der Einigungsstelle vor, übersendet den Antrag an die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner und bestimmt eine Frist zur schriftlichen Erwiderung. Die Antragserwiderung übermittelt er an die Antragstellerin oder den Antragsteller und bestimmt einen Termin, bis zu dem abschließend schriftsätzlich vorzutragen ist.
- (2) Sieht die oder der Vorsitzende nach Eingang der Antragserwiderung aufgrund der Aktenlage eine Möglichkeit der Einigung, unterbreitet sie oder er schriftlich einen begründeten Einigungsvorschlag. Erfolgt eine Einigung, beurkundet die oder der Vorsitzende diese und übersendet den Beteiligten eine Abschrift.

- (3) Erfolgt keine Einigung, bestimmt die oder der Vorsitzende einen Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Einigungsstelle. Sie oder er kann der Antragstellerin oder dem Antragsteller und der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner eine Frist zur Äußerung setzen. Die oder der Vorsitzende veranlasst unter Einhaltung einer angemessenen Ladungsfrist die Ladung der Beteiligten und die Benennung der Ad-hoc-Beisitzerinnen und Ad-hoc-Beisitzer durch die Beteiligten.
- (4) Die Verhandlung vor der Einigungsstelle ist nicht öffentlich. Die oder der Vorsitzende leitet die Verhandlung. Sie oder er führt in den Sach- und Streitgegenstand ein. Die Einigungsstelle erörtert mit den Beteiligten das gesamte Streitverhältnis und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme. Im Falle der Nichteinigung stellen die Beteiligten die wechselseitigen Anträge. Über die mündliche Verhandlung ist ein Protokoll zu fertigen.

§ 47

Einigungsspruch

- (1) Kommt eine Einigung in der mündlichen Verhandlung zustande, wird dies beurkundet und den Beteiligten eine Abschrift der Urkunden übersandt.
- (2) Kommt eine Einigung der Beteiligten nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle durch Spruch. Der Spruch der Einigungsstelle ergeht unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Einrichtung des Dienstgebers sowie der betroffenen Mitarbeiter nach billigem Ermessen. Der Spruch ist schriftlich abzufassen.
- (3) Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die nicht zustande gekommene Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung. Der Spruch bindet die Beteiligten. Der Dienstgeber kann durch den Spruch nur insoweit gebunden werden, als für die Maßnahmen finanzielle Deckung in seinen Haushalts-, Wirtschafts- und Finanzierungsplänen ausgewiesen ist.
- (4) Rechtliche Mängel des Spruchs oder des Verfahrens der Einigungsstelle können durch den Dienstgeber oder die Mitarbeitervertretung beim Kirchlichen Arbeitsgericht geltend gemacht werden; die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann nur binnen einer Frist von zwei Wochen nach Zugang des Spruchs beim Kirchlichen Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Berufet sich der Dienstgeber im Fall des Absatzes 3 Satz 3 auf die fehlende finanzielle Deckung, können dieser Einwand sowie rechtliche Mängel des Spruchs oder des Verfahrens vor der Einigungsstelle nur innerhalb einer Frist von vier Wochen nach Zugang des Spruchs geltend gemacht werden.

- (5) Das Verfahren vor der Einigungsstelle ist kostenfrei. Die durch das Tätigwerden der Einigungsstelle entstehenden Kosten trägt die Erzdiözese. Jeder Verfahrensbeteiligte trägt seine Auslagen selbst; der Mitarbeitervertretung werden gemäß § 17 Abs. 1 die notwendigen Auslagen erstattet.

VII. Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden, Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

§ 48

Wahl und Anzahl der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden

In Einrichtungen, bei denen Mitarbeitervertretungen gebildet sind und denen in der Regel mindestens fünf Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter

- unter 18 Jahren (Jugendliche) oder
- zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte und die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Auszubildende),

angehören, werden von diesen Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden gewählt. Als Sprecherinnen und Sprecher können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom vollendeten 16. Lebensjahr bis zum vollendeten 26. Lebensjahr gewählt werden.

Es werden gewählt

- eine Sprecherin oder ein Sprecher bei 5 bis 10 Jugendlichen und Auszubildenden
sowie
- drei Sprecherinnen oder Sprecher bei mehr als 10 Jugendlichen und Auszubildenden.

§ 49

Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden

- (1) Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden können vor oder nach einer Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung eine Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden einberufen. Im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und dem Dienstgeber kann die Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. Der Dienstgeber ist zu diesen Versammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in der Versammlung zu sprechen. § 2 Abs. 2 Satz 2 findet Anwendung. An den Versammlungen kann die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder ein beauftragtes

Mitglied der Mitarbeitervertretung teilnehmen. Die Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden befasst sich mit Angelegenheiten, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören, soweit sie Jugendliche und Auszubildende betreffen.

(2) § 21 Abs. 4 gilt entsprechend.

§ 50

Amtszeit der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden

Die Amtszeit der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden beträgt zwei Jahre. Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden bleiben im Amt, auch wenn sie während der Amtszeit das 26. Lebensjahr vollendet haben.

§ 51

Mitwirkung der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden

(1) Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden nehmen an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teil. Sie haben, soweit Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden beraten werden,

1. das Recht, vor und während der Sitzungen der Mitarbeitervertretung Anträge zu stellen. Auf ihren Antrag hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung eine Sitzung in angemessener Frist einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen,
2. Stimmrecht,
3. das Recht, zu Besprechungen mit dem Dienstgeber eine Sprecherin oder einen Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden zu entsenden.

(2) Für eine Sprecherin oder einen Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden gelten im übrigen die anwendbaren Bestimmungen der §§ 7 bis 20 sinngemäß. Die gleichzeitige Kandidatur für das Amt einer Sprecherin oder eines Sprechers der Jugendlichen und Auszubildenden und das Amt der Mitarbeitervertreterin oder des Mitarbeitervertreters ist ausgeschlossen.

§ 52

Mitwirkung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Die entsprechend den Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX gewählte Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nimmt an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teil. Die Vertrauensperson hat, soweit Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen beraten werden,

1. das Recht, vor und während der Sitzungen der Mitarbeitervertretung Anträge zu stellen. Auf ihren Antrag hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung eine Sitzung in angemessener Frist einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen,
 2. Stimmrecht,
 3. das Recht, an Besprechungen bei dem Dienstgeber teilzunehmen.
- (2) Der Dienstgeber hat die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies bei einem Beschluss der Mitarbeitervertretung nicht geschehen oder erachtet die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung ausgesetzt. Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert.
- (3) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 21, 22 gelten entsprechend.
- (4) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Dienstgeber der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufenden Geschäftsbedarf zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung, soweit hierfür nicht eigene Räume und sachliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.
- (5) Für die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die §§ 15 bis 20 entsprechend.

§ 53

Rechte des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden

(1) Der Vertrauensmann der Zivildienstleistenden kann an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilnehmen, wenn Angelegenheiten be-

handelt werden, die auch die Zivildienstleistenden betreffen.

- (2) Ist ein Vertrauensmann nicht gewählt, so können sich die Zivildienstleistenden an die Mitarbeitervertretung wenden. Sie hat auf die Berücksichtigung der Anliegen, falls sie berechtigt erscheinen, beim Dienstgeber hinzuwirken.

VIII. Schulen, Hochschulen

§ 54

- (1) Die Ordnung gilt auch für die Schulen und Hochschulen im Anwendungsbereich des § 1.
- (2) Bei Hochschulen finden die für die Einstellung und Anstellung sowie die Eingruppierung geltenden Vorschriften keine Anwendung, soweit es sich um hauptberuflich Lehrende handelt, die in einem förmlichen Berufungsverfahren berufen werden.
- (3) Lehrbeauftragte an Hochschulen sind keine Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.

IX. Schlussbestimmungen

§ 55

Durch anderweitige Regelungen oder Vereinbarung kann das Mitarbeitervertretungsrecht nicht abweichend von dieser Ordnung geregelt werden.

§ 56

- (1) Vorstehende Ordnung gilt ab 1. Januar 2009. Gleichzeitig tritt die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für das Erzbistum Hamburg vom 1. Januar 2004 in der Fassung vom 28. Februar 2006 (Erzbistum Hamburg, Kirchliches Amtsblatt, Bd 12, Nr. 6, Art. 67, S. 70, v. 15. Juni 2006) außer Kraft.
- (2) Beim Inkrafttreten bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben für die Dauer ihrer Amtszeit bestehen. Sie führen ihre Tätigkeit weiter nach Maßgabe der Bestimmungen in den Abschnitten III, IV, V und VI.

H a m b u r g, den 30. Dezember 2008

L.S. Dr. Werner Thissen
Erzbischof von Hamburg

Art. 3

Beschluss der Regional-KODA Nord-Ost vom 18.12.2008

In der Sitzung am 18.12.2008 in Erfurt hat die Regional-KODA Nord-Ost den nach folgendem Beschluss

gefasst, der hiermit für das Erzbistum Hamburg in Kraft gesetzt wird:

Beschluss zur Ablösung der bisherigen Grundvergütung durch eine Regelvergütung sowie zur Entgelterhöhung

Teil I: Ablösung der bisherigen Grundvergütung durch eine Regelvergütung

§ 1

Änderung der Anlage 1 zur DVO

Die Anlage 1 zur DVO wird wie folgt geändert:

- (1) Abschnitt II der Anlage 1 zur DVO wird wie folgt geändert:
- in Lit. (a) Ziffer 1 wird das Wort „Grundvergütung“ durch das Wort „Regelvergütung“ ersetzt; im Klammerzusatz werden die Worte „und IV“ gestrichen.
 - Der Text unter lit. (b) wird ersetzt durch „zur Zeit nicht besetzt“.
- (2) Der bisherige Text von Abschnitt III der Anlage 1 zur DVO entfällt. Der Abschnitt III der Anlage 1 zur DVO erhält folgende neue Fassung:

III Regelvergütung

A. Allgemeine Regelungen

- (a) *Jeder neu eingestellte Mitarbeiter erhält die Anfangsregelvergütung (erste Stufe) seiner Vergütungsgruppe gemäß Anlage 3 zur DVO.*

Nach je zwei Jahren erhält der Mitarbeiter bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe; fällt das Ende des Zweijahreszeitraums nicht auf das Ende eines Monats, erhält der Mitarbeiter die höhere Stufe bereits ab Beginn dieses Monats, sonst ab Beginn des Folgemonats.

- (b) *Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt eine Zuordnung zur Stufe 3.*

Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Bei der Verlängerung eines nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz befristeten Arbeitsverhältnisses wird die bisher erreichte Stufenlaufzeit in vollem Umfang berücksichtigt.

- (c) Wird der Mitarbeiter höher gruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, deren Benennung der Zahl der verlassenen Vergütungsgruppe entspricht, höchstens jedoch die Endregelvergütung (letzte Stufe) der Aufrückungsgruppe.

Abweichend davon wird bei einer Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe 2 jedoch die Regelvergütung der nächst niedrigeren Stufe, mindestens aber die Anfangsregelvergütung (erste Stufe), zugrunde gelegt.

Fällt der Zeitpunkt einer Steigerung der Regelvergütung nach Absatz (a) Satz 2 mit dem einer Höhergruppierung eines Mitarbeiters zusammen, so ist zunächst die Steigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung vorzunehmen.

Nach der Höhergruppierung erhält der Mitarbeiter nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

- (d) Wird der Mitarbeiter herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, deren Benennung der Zahl der verlassenen Vergütungsgruppe entspricht, höchstens jedoch die Endregelvergütung (letzte Stufe). Abweichend davon wird bei einer Herabgruppierung in die Vergütungsgruppe 3 jedoch die Regelvergütung der nächst höheren Stufe zugrunde gelegt.

Nach der Herabgruppierung erhält der Mitarbeiter nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

B. Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2008 hinaus zu demselben Dienstgeber ununterbrochen fortbesteht

- (a) Zum 1. Januar 2009 werden zuerst alle Stufenveränderungen nach Abschnitt III der Anlage 1 zur DVO mit Stand 31. Dezember 2008 vollzogen. Danach erfolgt die Zuordnung zu einer der Regelvergütungsstufen. Dabei wird von der Grundvergütungsstufe mit Stand zum 31. Dezember 2008 am 1. Januar 2009 nach folgender Überleitungstabelle in die auf der jeweiligen Zeile ausgewiesene Regelvergütungsstufe übergeleitet:

Grundvergütungsstufe (als Zahl) für alle Vergütungsgruppen	Stufe am 31. Dezember 2008		Regelvergütungsstufe
	Lebensaltersstufe für Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen 1 bis 2 nach vollendetem ... Lebensjahr	Lebensaltersstufe für Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen 3 bis 10 nach vollendetem ... Lebensjahr	
1	23.	21.	1
2	25.	23.	2
3	27.	25.	3
4	29.	27.	4
5	31.	29.	5
6	33.	31.	6
7	35.	33.	7
8	37.	35.	8
9	39.	37.	9
10	41.	39.	10
11	43.	41.	11
12	45.	43.	12
13	47.	45.	13
14		47.	14
15			15

Die Stufenlaufzeit in der mit Ablauf des 31. Dezember 2008 verlassenen Grundvergütungsstufe wird auf die Stufenlaufzeit in der Regelvergütungsstufe angerechnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Abschnitt A Abs. a Satz 2.

Mitarbeiter, die aufgrund eines vor dem 01.01.2009 begonnenen befristeten Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 14 Abs 1, 2 TzBfG beschäftigt sind und deren Arbeitsverhältnis in dem Zeitraum vom 01.01.2009 bis zum Inkrafttreten einer Neuordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts, spätestens am 30.06.2009, endet, behalten die bereits erworbene Stufe ihrer Regelvergütung, wenn sich ein weiteres befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zum selben Dienstgeber an das vorherige befristete Arbeitsverhältnis unmittelbar* anschließt und die Tätigkeit im Anschlussarbeitsverhältnis im Wesentlichen unverändert bleibt.

(* Unschädlich sind Zeiten einer Unterbrechung bis zu sechs Wochen.)

(b) Mitarbeiter, die bis zum 31. Dezember 2008 einen Anspruch auf eine Grundvergütung nach Abschnitt IV der Anlage 1 zur DVO oder auf eine Gesamtvergütung nach Abschnitt VI der Anlage 1 zur DVO gehabt haben, erhalten ab dem 1. Januar 2009 eine Regelvergütung der Stufe 1 nach Abschnitt III der Anlage 1 zur DVO in der ab dem 1. Januar 2009 geltenden Fassung.

(3) In Abschnitt IV der Anlage 1 zur DVO wird der bisherige Text ersetzt durch „zur Zeit nicht besetzt“.

(4) In Abschnitt VI der Anlage 1 zur DVO wird der bisherige Text ersetzt durch „zur Zeit nicht besetzt“.

§ 2

Änderung der Anlagen 3 und 3 a zur DVO

Die Anlagen 3 und 3 a zur DVO werden wie folgt geändert:

Sämtliche Grundvergütungstabellen der Anlagen 3 und 3 a zur DVO treten mit Ablauf des 31. Dezember 2008 außer Kraft und werden mit Wirkung zum 01. Januar 2009 durch folgende Regelvergütungstabellen ersetzt:

a. im Erzbistum Berlin:

Anlage 3 zur DVO
Fassung für das Erzbistum Berlin

100%

Tabelle der Regelvergütungen

für Mitarbeiter im Geltungsbereich der DVO

gültig ab 01.01.2009

(nur im Land Berlin)

Verg.Gr.	Regelvergütung nach Stufe												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	3.011,68	3.174,94	3.338,23	3.501,52	3.664,81	3.828,11	3.991,36	4.154,67	4.317,94	4.481,23	4.644,53	4.807,79	4.971,06
1a	2.775,96	2.902,87	3.029,71	3.156,58	3.283,48	3.410,38	3.537,29	3.664,14	3.791,01	3.917,91	4.044,82	4.171,66	4.293,34
1b	2.467,85	2.589,84	2.711,82	2.833,80	2.955,78	3.077,75	3.199,75	3.321,71	3.443,71	3.565,66	3.687,65	3.809,63	3.931,31
2	2.187,49	2.299,53	2.411,61	2.523,62	2.635,66	2.747,72	2.859,72	2.971,79	3.083,81	3.195,90	3.307,93	3.419,91	
Verg.Gr.	Regelvergütung nach Stufe												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
3	1.944,12	2.039,63	2.135,13	2.230,64	2.326,16	2.421,67	2.517,18	2.612,68	2.708,18	2.803,71	2.899,24	2.994,76	3.085,60
4a	1.762,31	1.849,71	1.937,11	2.024,48	2.111,89	2.199,28	2.286,68	2.374,07	2.461,47	2.548,87	2.636,26	2.723,68	2.809,85
4b	1.611,35	1.680,71	1.750,02	1.819,35	1.888,63	1.957,98	2.027,29	2.096,63	2.165,96	2.235,27	2.304,62	2.373,93	2.383,15
5b	1.424,82	1.479,74	1.534,63	1.593,98	1.654,90	1.715,86	1.776,82	1.837,77	1.898,72	1.959,67	2.020,65	2.081,60	2.085,81
5c	1.346,84	1.396,35	1.445,90	1.497,87	1.549,87	1.604,03	1.661,70	1.719,42	1.777,08	1.834,78	1.891,70		
6b	1.275,43	1.313,70	1.351,93	1.390,19	1.428,41	1.467,80	1.507,97	1.548,14	1.589,01	1.633,58	1.678,16	1.713,03	
7	1.181,60	1.212,66	1.243,73	1.274,79	1.305,86	1.336,93	1.367,97	1.399,07	1.430,12	1.462,03	1.494,67	1.518,20	
8	1.093,09	1.121,48	1.149,92	1.178,32	1.206,74	1.235,14	1.263,58	1.291,98	1.320,39	1.341,50			
9a	1.057,31	1.085,58	1.113,83	1.142,09	1.170,32	1.198,57	1.226,81	1.255,06	1.283,22				
9b	1.017,70	1.043,48	1.069,25	1.095,01	1.120,80	1.146,58	1.172,37	1.198,14	1.219,93				
10	944,99	970,76	996,57	1.022,32	1.048,11	1.073,88	1.099,67	1.125,45	1.151,21				

Anlage 3 zur DVO
Fassung für das Erzbistum Berlin

94% / 100%

Tabelle der Regelvergütungen
für Mitarbeiter im Geltungsbereich der DVO
gültig ab 01.01.2009
im Geltungsbereich des § 2 DVO (außer im Land Berlin)

Verg.Gr.	Regelvergütung nach Stufe												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	2.830,98	2.984,44	3.137,94	3.291,43	3.444,92	3.598,42	3.751,88	3.905,39	4.058,86	4.212,36	4.365,86	4.519,32	4.672,80
1a	2.609,40	2.728,70	2.847,93	2.967,19	3.086,47	3.205,76	3.325,05	3.444,29	3.563,55	3.682,84	3.802,13	3.921,36	4.035,74
1b	2.319,78	2.434,45	2.549,11	2.663,77	2.778,43	2.893,09	3.007,77	3.122,41	3.237,09	3.351,72	3.466,39	3.581,05	3.695,43
2	2.056,24	2.161,56	2.266,91	2.372,20	2.477,52	2.582,86	2.688,14	2.793,48	2.898,78	3.004,15	3.109,45	3.214,72	

Verg.Gr.	Regelvergütung nach Stufe												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
3	1.827,47	1.917,25	2.007,02	2.096,80	2.186,59	2.276,37	2.366,15	2.455,92	2.545,69	2.635,49	2.725,29	2.815,07	2.900,46
4a	1.656,57	1.738,73	1.820,88	1.903,01	1.985,18	2.067,32	2.149,48	2.231,63	2.313,78	2.395,94	2.478,08	2.560,26	2.641,26
4b	1.514,67	1.579,87	1.645,02	1.710,19	1.775,31	1.840,50	1.905,65	1.970,83	2.036,00	2.101,15	2.166,34	2.231,49	2.240,16
5b	1.424,82	1.479,74	1.534,63	1.593,98	1.654,90	1.715,86	1.776,82	1.837,77	1.898,72	1.959,67	2.020,65	2.081,60	2.085,81
5c	1.346,84	1.396,35	1.445,90	1.497,87	1.549,87	1.604,03	1.661,70	1.719,42	1.777,08	1.834,78	1.891,70		
6b	1.275,43	1.313,70	1.351,93	1.390,19	1.428,41	1.467,80	1.507,97	1.548,14	1.589,01	1.633,58	1.678,16	1.713,03	
7	1.181,60	1.212,66	1.243,73	1.274,79	1.305,86	1.336,93	1.367,97	1.399,07	1.430,12	1.462,03	1.494,67	1.518,20	
8	1.093,09	1.121,48	1.149,92	1.178,32	1.206,74	1.235,14	1.263,58	1.291,98	1.320,39	1.341,50			
9a	1.057,31	1.085,58	1.113,83	1.142,09	1.170,32	1.198,57	1.226,81	1.255,06	1.283,22				
9b	1.017,70	1.043,48	1.069,25	1.095,01	1.120,80	1.146,58	1.172,37	1.198,14	1.219,93				
10	944,99	970,76	996,57	1.022,32	1.048,11	1.073,88	1.099,67	1.125,45	1.151,21				

b. im Erzbistum Hamburg:

Für kirchliche Mitarbeiter, deren überwiegender Arbeitsort auf dem Gebiet der Bundesländer Hamburg oder Schleswig-Holstein belegen und mit denen die Anwendung des BAT in der Fassung für den Bereich des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (B/L) vereinbart ist, gilt folgende Tabelle als Regelvergütungstabelle Hamburg-West (BAT-B/L) gemäß § 3 Abs. 3:

BAT (Bund/TdL)	Regelvergütungen in den Vergütungsgruppen I bis X													ab 01.01.2009	
Vergütungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I	3.011,68	3.174,94	3.338,23	3.501,52	3.664,81	3.828,11	3.991,36	4.154,67	4.317,94	4.481,23	4.644,53	4.807,79	4.971,06		
Ia	2.775,96	2.902,87	3.029,71	3.156,58	3.283,48	3.410,38	3.537,29	3.664,14	3.791,01	3.917,91	4.044,82	4.171,66	4.293,34		
Ib	2.467,85	2.589,84	2.711,82	2.833,80	2.955,78	3.077,75	3.199,75	3.321,71	3.443,71	3.565,66	3.687,65	3.809,63	3.931,31		
II a	2.187,49	2.299,53	2.411,61	2.523,62	2.635,66	2.747,72	2.859,72	2.971,79	3.083,81	3.195,90	3.307,93	3.419,91			
II b	2.039,63	2.141,76	2.243,88	2.346,02	2.448,17	2.550,29	2.652,43	2.754,57	2.856,69	2.958,86	3.060,98	3.105,59			
III	1.944,12	2.039,63	2.135,13	2.230,64	2.326,16	2.421,67	2.517,18	2.612,68	2.708,18	2.803,71	2.899,24	2.994,76	3.085,60		
IV a	1.762,31	1.849,71	1.937,11	2.024,48	2.111,89	2.199,28	2.286,68	2.374,07	2.461,47	2.548,87	2.636,26	2.723,68	2.809,85		
IV b	1.611,35	1.680,71	1.750,02	1.819,35	1.888,63	1.957,98	2.027,29	2.096,63	2.165,96	2.235,27	2.304,62	2.373,93	2.383,15		
V a	1.424,82	1.479,74	1.534,63	1.593,98	1.654,90	1.715,86	1.776,82	1.837,77	1.898,72	1.959,67	2.020,65	2.081,60	2.138,22		
V b	1.424,82	1.479,74	1.534,63	1.593,98	1.654,90	1.715,86	1.776,82	1.837,77	1.898,72	1.959,67	2.020,65	2.081,60	2.085,81		
V c	1.346,84	1.396,35	1.445,90	1.497,87	1.549,87	1.604,03	1.661,70	1.719,42	1.777,08	1.834,78	1.891,70				
VI a	1.275,43	1.313,70	1.351,93	1.390,19	1.428,41	1.467,80	1.507,97	1.548,14	1.589,01	1.633,58	1.678,16	1.722,75	1.767,31	1.811,90	1.850,13
VI b	1.275,43	1.313,70	1.351,93	1.390,19	1.428,41	1.467,80	1.507,97	1.548,14	1.589,01	1.633,58	1.678,16	1.713,03			
VII	1.181,60	1.212,66	1.243,73	1.274,79	1.305,86	1.336,93	1.367,97	1.399,07	1.430,12	1.462,03	1.494,67	1.518,20			
VIII	1.093,09	1.121,48	1.149,92	1.178,32	1.206,74	1.235,14	1.263,58	1.291,98	1.320,39	1.341,50					
IX a	1.057,31	1.085,58	1.113,83	1.142,09	1.170,32	1.198,57	1.226,81	1.255,06	1.283,22						
IX b	1.017,70	1.043,48	1.069,25	1.095,01	1.120,80	1.146,58	1.172,37	1.198,14	1.219,93						
X	944,99	970,76	996,57	1.022,32	1.048,11	1.073,88	1.099,67	1.125,45	1.151,21						

Für kirchliche Mitarbeiter, deren überwiegender Arbeitsort auf dem Gebiet des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern belegen und mit denen die Anwendung des BAT–O in der Fassung für den Bereich des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (B/L) vereinbart ist, gilt folgende Tabelle als Regelvergütungstabelle Hamburg-Ost (BAT-B/L Ost) gemäß § 3 Abs. 3:

BAT-O (Bund/TdL)	Regelvergütungen in den Vergütungsgruppen I bis X													ab 01.01.2009	
Vergütungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I	2.830,98	2.984,44	3.137,94	3.291,43	3.444,92	3.598,42	3.751,88	3.905,39	4.058,86	4.212,36	4.365,86	4.519,32	4.672,80		
Ia	2.609,40	2.728,70	2.847,93	2.967,19	3.086,47	3.205,76	3.325,05	3.444,29	3.563,55	3.682,84	3.802,13	3.921,36	4.035,74		
Ib	2.319,78	2.434,45	2.549,11	2.663,77	2.778,43	2.893,09	3.007,77	3.122,41	3.237,09	3.351,72	3.466,39	3.581,05	3.695,43		
II a	2.056,24	2.161,56	2.266,91	2.372,20	2.477,52	2.582,86	2.688,14	2.793,48	2.898,78	3.004,15	3.109,45	3.214,72			
II b	1.917,25	2.013,25	2.109,25	2.205,26	2.301,28	2.397,27	2.493,28	2.589,30	2.685,29	2.781,33	2.877,32	2.919,25			
III	1.827,47	1.917,25	2.007,02	2.096,80	2.186,59	2.276,37	2.366,15	2.455,92	2.545,69	2.635,49	2.725,29	2.815,07	2.900,46		
IV a	1.656,57	1.738,73	1.820,88	1.903,01	1.985,18	2.067,32	2.149,48	2.231,63	2.313,78	2.395,94	2.478,08	2.560,26	2.641,26		
IV b	1.514,67	1.579,87	1.645,02	1.710,19	1.775,31	1.840,50	1.905,65	1.970,83	2.036,00	2.101,15	2.166,34	2.231,49	2.240,16		
V a	1.424,82	1.479,74	1.534,63	1.593,98	1.654,90	1.715,86	1.776,82	1.837,77	1.898,72	1.959,67	2.020,65	2.081,60	2.138,22		
V b	1.424,82	1.479,74	1.534,63	1.593,98	1.654,90	1.715,86	1.776,82	1.837,77	1.898,72	1.959,67	2.020,65	2.081,60	2.085,81		
V c	1.346,84	1.396,35	1.445,90	1.497,87	1.549,87	1.604,03	1.661,70	1.719,42	1.777,08	1.834,78	1.891,70				
VI a	1.275,43	1.313,70	1.351,93	1.390,19	1.428,41	1.467,80	1.507,97	1.548,14	1.589,01	1.633,58	1.678,16	1.722,75	1.767,31	1.811,90	1.850,13
VI b	1.275,43	1.313,70	1.351,93	1.390,19	1.428,41	1.467,80	1.507,97	1.548,14	1.589,01	1.633,58	1.678,16	1.713,03			
VII	1.181,60	1.212,66	1.243,73	1.274,79	1.305,86	1.336,93	1.367,97	1.399,07	1.430,12	1.462,03	1.494,67	1.518,20			
VIII	1.093,09	1.121,48	1.149,92	1.178,32	1.206,74	1.235,14	1.263,58	1.291,98	1.320,39	1.341,50					
IX a	1.057,31	1.085,58	1.113,83	1.142,09	1.170,32	1.198,57	1.226,81	1.255,06	1.283,22						
IX b	1.017,70	1.043,48	1.069,25	1.095,01	1.120,80	1.146,58	1.172,37	1.198,14	1.219,93						
X	944,99	970,76	996,57	1.022,32	1.048,11	1.073,88	1.099,67	1.125,45	1.151,21						

Für kirchliche Mitarbeiter, deren überwiegender Arbeitsort auf dem Gebiet der Bundesländer Hamburg oder Schleswig-Holstein belegen und mit denen die Anwendung des BAT in der Fassung für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) vereinbart ist, gilt folgende Tabelle als Regelvergütungstabelle Hamburg-West (BAT-VKA) gemäß § 3 Abs. 3:

Verg.-Gr.	Regelvergütungssätze in Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I	2.930,00	3.244,26	3.558,50	3.723,37	3.888,22	4.053,01	4.217,86	4.382,70	4.547,51	4.712,37	4.877,20	5.028,12
I a	2.663,50	2.934,65	3.205,76	3.356,72	3.507,70	3.658,65	3.809,66	3.960,59	4.111,60	4.262,53	4.413,50	4.481,27
I b	2.421,66	2.654,26	2.886,89	3.034,77	3.182,67	3.330,56	3.478,42	3.626,31	3.774,19	3.922,09	3.983,70	
II	2.201,38	2.400,08	2.598,80	2.722,02	2.845,27	2.968,54	3.091,78	3.215,03	3.338,23	3.461,47	3.540,08	
III	2.001,10	2.172,09	2.343,08	2.455,56	2.568,00	2.680,47	2.792,89	2.905,36	3.017,83	3.130,29	3.147,23	
IV a	1.819,32	1.965,64	2.112,00	2.210,61	2.309,21	2.407,78	2.506,37	2.604,99	2.703,56	2.797,54		
IV b	1.654,47	1.777,72	1.900,97	1.987,24	2.073,49	2.159,75	2.246,03	2.332,30	2.418,59	2.486,35		
V a	1.508,08	1.608,28	1.713,03	1.790,05	1.864	1.937,96	2.011,88	2.085,81	2.159,75	2.209,05		
V c	1.390,45	1.468,25	1.548,73	1.615,98	1.686,84	1.757,69	1.828,56	1.899,42	1.962,57			
VI b	1.283,36	1.348,13	1.412,91	1.458,54	1.505,69	1.552,9	1.602,13	1.654,47	1.706,88	1.745,37		
VII	1.186,85	1.241,08	1.295,27	1.333,59	1.371,92	1.410,24	1.448,8	1.489,04	1.529,32	1.554,31		
VIII	1.098,31	1.143,27	1.188,21	1.217,29	1.243,72	1.270,15	1.296,58	1.323,03	1.349,44	1.375,89	1.400,99	
IX a	1.057,31	1.091,23	1.125,13	1.151,47	1.177,81	1.204,17	1.230,53	1.256,89	1.283,22			
IX b	1.017,7	1.054,69	1.091,71	1.119,48	1.144,58	1.169,7	1.194,81	1.219,93				
X	944,99	975,4	1.005,81	1.033,57	1.058,67	1.083,77	1.108,89	1.134,02	1.151,21			

Für kirchliche Mitarbeiter, deren überwiegender Arbeitsort auf dem Gebiet des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern belegen und mit denen die Anwendung der DVO vereinbart ist, gilt folgende Tabelle als Regelvergütungstabelle:

Anlage 3 zur DVO

Regelvergütung für die unter Anlage 2 zur DVO fallenden Mitarbeiter
(gültig ab 1. Januar 2009)
(monatlich in EUR)

Verg.-Gruppe	Tarif-klasse	Regelvergütungssätze in Stufe											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	I b	2.754,20	3.049,60	3.344,99	3.499,97	3.654,93	3.809,83	3.964,79	4.119,74	4.274,66	4.429,63	4.584,57	4.726,43
1 a	I b	2.503,69	2.758,57	3.013,41	3.155,32	3.297,24	3.439,13	3.581,08	3.722,95	3.864,90	4.006,78	4.148,69	4.212,39
1 b	I b	2.276,36	2.495,00	2.713,68	2.852,68	2.991,71	3.130,73	3.269,71	3.408,73	3.547,74	3.686,76	3.744,68	--
2	I b	2.069,30	2.256,08	2.442,87	2.558,70	2.674,55	2.790,43	2.906,27	3.022,13	3.137,94	3.253,78	3.327,68	--
3	I c	1.881,03	2.041,76	2.202,50	2.308,23	2.413,92	2.519,64	2.625,32	2.731,04	2.836,76	2.942,47	2.958,40	--
4 a	I c	1.710,16	1.847,70	1.985,28	2.077,97	2.170,66	2.263,31	2.355,99	2.448,69	2.541,35	2.629,69	--	--
4 b	I c	1.555,20	1.671,06	1.786,91	1.868,01	1.949,08	2.030,17	2.111,27	2.192,36	2.273,47	2.337,17	--	--
5 b	I c	1.508,08	1.608,28	1.713,03	1.790,05	1.864,00	1.937,96	2.011,88	2.085,81	2.159,75	2.209,05	--	--
5 c	II	1.390,45	1.468,25	1.548,73	1.615,98	1.686,84	1.757,69	1.828,56	1.899,42	1.962,57	--	--	--
6 b	II	1.283,36	1.348,13	1.412,91	1.458,54	1.505,69	1.552,90	1.602,13	1.654,47	1.706,88	1.745,37	--	--
7	II	1.186,85	1.241,08	1.295,27	1.333,59	1.371,92	1.410,24	1.448,80	1.489,04	1.529,32	1.554,31	--	--
8	II	1.098,31	1.143,27	1.188,21	1.217,29	1.243,72	1.270,15	1.296,58	1.323,03	1.349,44	1.375,89	1.400,99	--
9 a	II	1.057,31	1.091,23	1.125,13	1.151,47	1.177,81	1.204,17	1.230,53	1.256,89	1.283,22	--	--	--
9 b	II	1.017,70	1.054,69	1.091,71	1.119,48	1.144,58	1.169,70	1.194,81	1.219,93	--	--	--	--
10	II	944,99	975,40	1.005,81	1.033,57	1.058,67	1.083,77	1.108,89	1.134,02	1.151,21	--	--	--

c. im Bistum Erfurt:

Anlage 3 zur DVO

Regelvergütung für die unter Anlage 2 zur DVO fallenden Mitarbeiter
(gültig ab 1. Januar 2009)
(monatlich in EUR)

Verg.-Gruppe	Tarif-klasse	Regelvergütungssätze in Stufe											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	I b	2.754,20	3.049,60	3.344,99	3.499,97	3.654,93	3.809,83	3.964,79	4.119,74	4.274,66	4.429,63	4.584,57	4.726,43
1 a	I b	2.503,69	2.758,57	3.013,41	3.155,32	3.297,24	3.439,13	3.581,08	3.722,95	3.864,90	4.006,78	4.148,69	4.212,39
1 b	I b	2.276,36	2.495,00	2.713,68	2.852,68	2.991,71	3.130,73	3.269,71	3.408,73	3.547,74	3.686,76	3.744,68	--
2	I b	2.069,30	2.256,08	2.442,87	2.558,70	2.674,55	2.790,43	2.906,27	3.022,13	3.137,94	3.253,78	3.327,68	--
3	I c	1.881,03	2.041,76	2.202,50	2.308,23	2.413,92	2.519,64	2.625,32	2.731,04	2.836,76	2.942,47	2.958,40	--
4 a	I c	1.710,16	1.847,70	1.985,28	2.077,97	2.170,66	2.263,31	2.355,99	2.448,69	2.541,35	2.629,69	--	--
4 b	I c	1.555,20	1.671,06	1.786,91	1.868,01	1.949,08	2.030,17	2.111,27	2.192,36	2.273,47	2.337,17	--	--
5 b	I c	1.508,08	1.608,28	1.713,03	1.790,05	1.864,00	1.937,96	2.011,88	2.085,81	2.159,75	2.209,05	--	--
5 c	II	1.390,45	1.468,25	1.548,73	1.615,98	1.686,84	1.757,69	1.828,56	1.899,42	1.962,57	--	--	--
6 b	II	1.283,36	1.348,13	1.412,91	1.458,54	1.505,69	1.552,90	1.602,13	1.654,47	1.706,88	1.745,37	--	--
7	II	1.186,85	1.241,08	1.295,27	1.333,59	1.371,92	1.410,24	1.448,80	1.489,04	1.529,32	1.554,31	--	--
8	II	1.098,31	1.143,27	1.188,21	1.217,29	1.243,72	1.270,15	1.296,58	1.323,03	1.349,44	1.375,89	1.400,99	--
9 a	II	1.057,31	1.091,23	1.125,13	1.151,47	1.177,81	1.204,17	1.230,53	1.256,89	1.283,22	--	--	--
9 b	II	1.017,70	1.054,69	1.091,71	1.119,48	1.144,58	1.169,70	1.194,81	1.219,93	--	--	--	--
10	II	944,99	975,40	1.005,81	1.033,57	1.058,67	1.083,77	1.108,89	1.134,02	1.151,21	--	--	--

Anlage 3 zur DVO

Regelvergütung für die unter Anlage 20 zur DVO fallenden Mitarbeiter
(gültig ab 1. Januar 2009)
(monatlich in EUR)

Verg.-Gruppe	Tarif-klasse	Regelvergütungssätze in Stufe												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
I	I b	2.830,98	2.984,44	3.137,94	3.291,43	3.444,92	3.598,42	3.751,88	3.905,39	4.058,86	4.212,36	4.365,86	4.519,32	4.672,80
I a	I b	2.609,40	2.728,70	2.847,93	2.967,19	3.086,47	3.205,76	3.325,05	3.444,29	3.563,55	3.682,84	3.802,13	3.921,36	4.035,74
I b	I b	2.319,78	2.434,45	2.549,11	2.663,77	2.778,43	2.893,09	3.007,77	3.122,41	3.237,09	3.351,72	3.466,39	3.581,05	3.695,43
II a	I b	2.056,24	2.161,56	2.266,91	2.372,20	2.477,52	2.582,86	2.688,14	2.793,48	2.898,78	3.004,15	3.109,45	3.214,72	--
II b	I b	1.917,25	2.013,25	2.109,25	2.205,26	2.301,28	2.397,27	2.493,28	2.589,30	2.685,29	2.781,33	2.877,32	2.919,25	--
III	I c	1.827,47	1.917,25	2.007,02	2.096,80	2.186,59	2.276,37	2.366,15	2.455,92	2.545,69	2.635,49	2.725,29	2.815,07	2.900,46
IV a	I c	1.656,57	1.738,73	1.820,88	1.903,01	1.985,18	2.067,32	2.149,48	2.231,63	2.313,78	2.395,94	2.478,08	2.560,26	2.641,26
IV b	I c	1.514,67	1.579,87	1.645,02	1.710,19	1.775,31	1.840,50	1.905,65	1.970,83	2.036,00	2.101,15	2.166,34	2.231,49	2.240,16

d. im Bistum Dresden-Meißen:

Anlage 3 zur DVO

Regelvergütung für die unter Anlage 2 zur DVO**fallenden Mitarbeiter**

(gültig ab 1. Januar 2009)

(monatlich in EUR)

Verg.- Gruppe	Tarif- klasse	Regelvergütungssätze in Stufe											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	I b	2.754,20	3.049,60	3.344,99	3.499,97	3.654,93	3.809,83	3.964,79	4.119,74	4.274,66	4.429,63	4.584,57	4.726,43
1 a	I b	2.503,69	2.758,57	3.013,41	3.155,32	3.297,24	3.439,13	3.581,08	3.722,95	3.864,90	4.006,78	4.148,69	4.212,39
1 b	I b	2.276,36	2.495,00	2.713,68	2.852,68	2.991,71	3.130,73	3.269,71	3.408,73	3.547,74	3.686,76	3.744,68	--
2	I b	2.069,30	2.256,08	2.442,87	2.558,70	2.674,55	2.790,43	2.906,27	3.022,13	3.137,94	3.253,78	3.327,68	--
3	I c	1.881,03	2.041,76	2.202,50	2.308,23	2.413,92	2.519,64	2.625,32	2.731,04	2.836,76	2.942,47	2.958,40	--
4 a	I c	1.710,16	1.847,70	1.985,28	2.077,97	2.170,66	2.263,31	2.355,99	2.448,69	2.541,35	2.629,69	--	--
4 b	I c	1.555,20	1.671,06	1.786,91	1.868,01	1.949,08	2.030,17	2.111,27	2.192,36	2.273,47	2.337,17	--	--
5 b	I c	1.508,08	1.608,28	1.713,03	1.790,05	1.864,00	1.937,96	2.011,88	2.085,81	2.159,75	2.209,05	--	--
5 c	II	1.390,45	1.468,25	1.548,73	1.615,98	1.686,84	1.757,69	1.828,56	1.899,42	1.962,57	--	--	--
6 b	II	1.283,36	1.348,13	1.412,91	1.458,54	1.505,69	1.552,90	1.602,13	1.654,47	1.706,88	1.745,37	--	--
7	II	1.186,85	1.241,08	1.295,27	1.333,59	1.371,92	1.410,24	1.448,80	1.489,04	1.529,32	1.554,31	--	--
8	II	1.098,31	1.143,27	1.188,21	1.217,29	1.243,72	1.270,15	1.296,58	1.323,03	1.349,44	1.375,89	1.400,99	--
9 a	II	1.057,31	1.091,23	1.125,13	1.151,47	1.177,81	1.204,17	1.230,53	1.256,89	1.283,22	--	--	--
9 b	II	1.017,70	1.054,69	1.091,71	1.119,48	1.144,58	1.169,70	1.194,81	1.219,93	--	--	--	--
10	II	944,99	975,40	1.005,81	1.033,57	1.058,67	1.083,77	1.108,89	1.134,02	1.151,21	--	--	--

Anlage 3 a zur DVO

Regelvergütung für die unter Anlagen 2 c und 20 zur DVO**fallenden Mitarbeiter**

(gültig ab 1. Januar 2009)

(monatlich in EUR)

Verg.- Gruppe	Tarif- klasse	Regelvergütungssätze in Stufe												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
I	I b	2.830,98	2.984,44	3.137,94	3.291,43	3.444,92	3.598,42	3.751,88	3.905,39	4.058,86	4.212,36	4.365,86	4.519,32	4.672,80
I a	I b	2.609,40	2.728,70	2.847,93	2.967,19	3.086,47	3.205,76	3.325,05	3.444,29	3.563,55	3.682,84	3.802,13	3.921,36	4.035,74
I b	I b	2.319,78	2.434,45	2.549,11	2.663,77	2.778,43	2.893,09	3.007,77	3.122,41	3.237,09	3.351,72	3.466,39	3.581,05	3.695,43
II a	I b	2.056,24	2.161,56	2.266,91	2.372,20	2.477,52	2.582,86	2.688,14	2.793,48	2.898,78	3.004,15	3.109,45	3.214,72	--
II b	I b	1.917,25	2.013,25	2.109,25	2.205,26	2.301,28	2.397,27	2.493,28	2.589,30	2.685,29	2.781,33	2.877,32	2.919,25	--
III	I c	1.827,47	1.917,25	2.007,02	2.096,80	2.186,59	2.276,37	2.366,15	2.455,92	2.545,69	2.635,49	2.725,29	2.815,07	2.900,46
IV a	I c	1.656,57	1.738,73	1.820,88	1.903,01	1.985,18	2.067,32	2.149,48	2.231,63	2.313,78	2.395,94	2.478,08	2.560,26	2.641,26
IV b	I c	1.514,67	1.579,87	1.645,02	1.710,19	1.775,31	1.840,50	1.905,65	1.970,83	2.036,00	2.101,15	2.166,34	2.231,49	2.240,16

e. im Bistum Görlitz:

Anlage 3 zur DVO

Regelvergütung für die unter Anlage 2 zur DVO**fallenden Mitarbeiter**

(gültig ab 1. Januar 2009)

(monatlich in EUR)

Verg.- Gruppe	Tarif- klasse	Regelvergütungssätze in Stufe											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	I b	2.754,20	3.049,60	3.344,99	3.499,97	3.654,93	3.809,83	3.964,79	4.119,74	4.274,66	4.429,63	4.584,57	4.726,43
1 a	I b	2.503,69	2.758,57	3.013,41	3.155,32	3.297,24	3.439,13	3.581,08	3.722,95	3.864,90	4.006,78	4.148,69	4.212,39
1 b	I b	2.276,36	2.495,00	2.713,68	2.852,68	2.991,71	3.130,73	3.269,71	3.408,73	3.547,74	3.686,76	3.744,68	--
2	I b	2.069,30	2.256,08	2.442,87	2.558,70	2.674,55	2.790,43	2.906,27	3.022,13	3.137,94	3.253,78	3.327,68	--
3	I c	1.881,03	2.041,76	2.202,50	2.308,23	2.413,92	2.519,64	2.625,32	2.731,04	2.836,76	2.942,47	2.958,40	--
4 a	I c	1.710,16	1.847,70	1.985,28	2.077,97	2.170,66	2.263,31	2.355,99	2.448,69	2.541,35	2.629,69	--	--
4 b	I c	1.555,20	1.671,06	1.786,91	1.868,01	1.949,08	2.030,17	2.111,27	2.192,36	2.273,47	2.337,17	--	--
5 b	I c	1.508,08	1.608,28	1.713,03	1.790,05	1.864,00	1.937,96	2.011,88	2.085,81	2.159,75	2.209,05	--	--
5 c	II	1.390,45	1.468,25	1.548,73	1.615,98	1.686,84	1.757,69	1.828,56	1.899,42	1.962,57	--	--	--
6 b	II	1.283,36	1.348,13	1.412,91	1.458,54	1.505,69	1.552,90	1.602,13	1.654,47	1.706,88	1.745,37	--	--
7	II	1.186,85	1.241,08	1.295,27	1.333,59	1.371,92	1.410,24	1.448,80	1.489,04	1.529,32	1.554,31	--	--
8	II	1.098,31	1.143,27	1.188,21	1.217,29	1.243,72	1.270,15	1.296,58	1.323,03	1.349,44	1.375,89	1.400,99	--
9 a	II	1.057,31	1.091,23	1.125,13	1.151,47	1.177,81	1.204,17	1.230,53	1.256,89	1.283,22	--	--	--
9 b	II	1.017,70	1.054,69	1.091,71	1.119,48	1.144,58	1.169,70	1.194,81	1.219,93	--	--	--	--
10	II	944,99	975,40	1.005,81	1.033,57	1.058,67	1.083,77	1.108,89	1.134,02	1.151,21	--	--	--

Anlage 3 zur DVO

Regelvergütung für die unter Anlage 20 zur DVO fallenden Mitarbeiter
(gültig ab 1. Januar 2009)
(monatlich in EUR)

Verg.-Gruppe	Tarif-klasse	Regelvergütungssätze in Stufe												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
I	I b	2.830,98	2.984,44	3.137,94	3.291,43	3.444,92	3.598,42	3.751,88	3.905,39	4.058,86	4.212,36	4.365,86	4.519,32	4.672,80
I a	I b	2.609,40	2.728,70	2.847,93	2.967,19	3.086,47	3.205,76	3.325,05	3.444,29	3.563,55	3.682,84	3.802,13	3.921,36	4.035,74
I b	I b	2.319,78	2.434,45	2.549,11	2.663,77	2.778,43	2.893,09	3.007,77	3.122,41	3.237,09	3.351,72	3.466,39	3.581,05	3.695,43
II a	I b	2.056,24	2.161,56	2.266,91	2.372,20	2.477,52	2.582,86	2.688,14	2.793,48	2.898,78	3.004,15	3.109,45	3.214,72	--
II b	I b	1.917,25	2.013,25	2.109,25	2.205,26	2.301,28	2.397,27	2.493,28	2.589,30	2.685,29	2.781,33	2.877,32	2.919,25	--
III	I c	1.827,47	1.917,25	2.007,02	2.096,80	2.186,59	2.276,37	2.366,15	2.455,92	2.545,69	2.635,49	2.725,29	2.815,07	2.900,46
IV a	I c	1.656,57	1.738,73	1.820,88	1.903,01	1.985,18	2.067,32	2.149,48	2.231,63	2.313,78	2.395,94	2.478,08	2.560,26	2.641,26
IV b	I c	1.514,67	1.579,87	1.645,02	1.710,19	1.775,31	1.840,50	1.905,65	1.970,83	2.036,00	2.101,15	2.166,34	2.231,49	2.240,16

f. im Bistum Magdeburg:

Anlage 3 zur DVO

Regelvergütung für die unter Anlage 2 zur DVO fallenden Mitarbeiter
(gültig ab 1. Januar 2009)
(monatlich in EUR)

Verg.-Gruppe	Tarif-klasse	Regelvergütungssätze in Stufe											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	I b	2.754,20	3.049,60	3.344,99	3.499,97	3.654,93	3.809,83	3.964,79	4.119,74	4.274,66	4.429,63	4.584,57	4.726,43
1 a	I b	2.503,69	2.758,57	3.013,41	3.155,32	3.297,24	3.439,13	3.581,08	3.722,95	3.864,90	4.006,78	4.148,69	4.212,39
1 b	I b	2.276,36	2.495,00	2.713,68	2.852,68	2.991,71	3.130,73	3.269,71	3.408,73	3.547,74	3.686,76	3.744,68	--
2	I b	2.069,30	2.256,08	2.442,87	2.558,70	2.674,55	2.790,43	2.906,27	3.022,13	3.137,94	3.253,78	3.327,68	--
3	I c	1.881,03	2.041,76	2.202,50	2.308,23	2.413,92	2.519,64	2.625,32	2.731,04	2.836,76	2.942,47	2.958,40	--
4 a	I c	1.710,16	1.847,70	1.985,28	2.077,97	2.170,66	2.263,31	2.355,99	2.448,69	2.541,35	2.629,69	--	--
4 b	I c	1.555,20	1.671,06	1.786,91	1.868,01	1.949,08	2.030,17	2.111,27	2.192,36	2.273,47	2.337,17	--	--
5 b	I c	1.508,08	1.608,28	1.713,03	1.790,05	1.864,00	1.937,96	2.011,88	2.085,81	2.159,75	2.209,05	--	--
5 c	II	1.390,45	1.468,25	1.548,73	1.615,98	1.686,84	1.757,69	1.828,56	1.899,42	1.962,57	--	--	--
6 b	II	1.283,36	1.348,13	1.412,91	1.458,54	1.505,69	1.552,90	1.602,13	1.654,47	1.706,88	1.745,37	--	--
7	II	1.186,85	1.241,08	1.295,27	1.333,59	1.371,92	1.410,24	1.448,80	1.489,04	1.529,32	1.554,31	--	--
8	II	1.098,31	1.143,27	1.188,21	1.217,29	1.243,72	1.270,15	1.296,58	1.323,03	1.349,44	1.375,89	1.400,99	--
9 a	II	1.057,31	1.091,23	1.125,13	1.151,47	1.177,81	1.204,17	1.230,53	1.256,89	1.283,22	--	--	--
9 b	II	1.017,70	1.054,69	1.091,71	1.119,48	1.144,58	1.169,70	1.194,81	1.219,93	--	--	--	--
10	II	944,99	975,40	1.005,81	1.033,57	1.058,67	1.083,77	1.108,89	1.134,02	1.151,21	--	--	--

Anlage 3 zur DVO

Regelvergütung für die unter Anlage 20 zur DVO fallenden Mitarbeiter
(gültig ab 1. Januar 2009)
(monatlich in EUR)

Verg.-Gruppe	Tarif-klasse	Regelvergütungssätze in Stufe												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
I	I b	2.830,98	2.984,44	3.137,94	3.291,43	3.444,92	3.598,42	3.751,88	3.905,39	4.058,86	4.212,36	4.365,86	4.519,32	4.672,80
I a	I b	2.609,40	2.728,70	2.847,93	2.967,19	3.086,47	3.205,76	3.325,05	3.444,29	3.563,55	3.682,84	3.802,13	3.921,36	4.035,74
I b	I b	2.319,78	2.434,45	2.549,11	2.663,77	2.778,43	2.893,09	3.007,77	3.122,41	3.237,09	3.351,72	3.466,39	3.581,05	3.695,43
II a	I b	2.056,24	2.161,56	2.266,91	2.372,20	2.477,52	2.582,86	2.688,14	2.793,48	2.898,78	3.004,15	3.109,45	3.214,72	--
II b	I b	1.917,25	2.013,25	2.109,25	2.205,26	2.301,28	2.397,27	2.493,28	2.589,30	2.685,29	2.781,33	2.877,32	2.919,25	--
III	I c	1.827,47	1.917,25	2.007,02	2.096,80	2.186,59	2.276,37	2.366,15	2.455,92	2.545,69	2.635,49	2.725,29	2.815,07	2.900,46
IV a	I c	1.656,57	1.738,73	1.820,88	1.903,01	1.985,18	2.067,32	2.149,48	2.231,63	2.313,78	2.395,94	2.478,08	2.560,26	2.641,26
IV b	I c	1.514,67	1.579,87	1.645,02	1.710,19	1.775,31	1.840,50	1.905,65	1.970,83	2.036,00	2.101,15	2.166,34	2.231,49	2.240,16

§ 3

Änderung des Anwendungsbereichs der §§ 26, 27 BAT/BAT-O (Bund/Länder bzw. Vka)

- (1) Soweit die §§ 26 BAT/BAT-O B/L bzw. BAT/BAT-O Vka im Erzbistum Hamburg Anwendung finden, tritt an die Stelle des Begriffs „Grundvergütung“ in den Absätzen 1 und 3 der Begriff „Regelvergütung“. Die Absätze 2 werden nicht mehr angewendet. Gleiches gilt für § 26 a BAT/BAT-O Vka sowie die Abschnitte A, B und C der §§ 27 BAT/BAT-O B/L bzw. BAT/BAT-O Vka sowie die §§ 28 BAT/BAT-O B/L bzw. BAT/BAT-O Vka.

- (2) Anstelle des Abschnitts A von § 27 BAT/BAT-O in der Fassung für den Bereich des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (B/L) findet der unter § 1 neu gefasste Abschnitt III der Anlage 1 zur DVO Anwendung.

Anstelle des Abschnitts A von § 27 BAT/BAT-O in der Fassung für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (Vka) findet der unter § 1 neu gefasste Abschnitt III der Anlage 1 zur DVO mit folgenden Maßgaben zu Abs. c und d Anwendung:

- (c) *Wird der Mitarbeiter höher gruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Differenzbetrag zwischen den Anfangsregelvergütungen (ersten Stufen) der bisherigen Vergütungsgruppe und der Aufrückungsgruppe höher ist als seine bisherige Regelvergütung, höchstens jedoch die Endregelvergütung (letzte Stufe) der Aufrückungsgruppe, bei einer Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe 2 jedoch die Regelvergütung der nächst niedrigeren Stufe, mindestens aber die Anfangsregelvergütung (erste Stufe).*

Wird der Mitarbeiter nicht in die nächst höhere, sondern in eine darüber liegende Vergütungsgruppe höhergruppiert, so ist die Regelvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Satz 1 zu berechnen.

Fällt der Zeitpunkt einer Steigerung der Regelvergütung nach Absatz (a) Satz 2 mit dem einer Höhergruppierung eines Mitarbeiters zusammen, so ist zunächst die Steigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe vorzunehmen und danach die Höhergruppierung vorzunehmen.

Nach der Höhergruppierung erhält der Mitarbeiter nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

- (d) *Wird der Mitarbeiter herabgruppiert, erhält*

er in der Herabgruppierungsgruppe die Regelvergütung der Stufe, deren Satz mindestens um den Differenzbetrag zwischen den Anfangsregelvergütungen (ersten Stufen) der bisherigen Vergütungsgruppe und der Herabgruppierungsgruppe niedriger ist als seine bisherige Vergütung, bei einer Herabgruppierung in die Vergütungsgruppe 3 jedoch die Regelvergütung der nächst höheren Stufe, höchstens jedoch die Endregelvergütung (letzte Stufe). Wird der Mitarbeiter nicht in die nächst niedrigere, sondern in eine darunter liegende Vergütungsgruppe herabgruppiert, so ist die Regelvergütung für jede dazwischen liegende Vergütungsgruppe nach Satz 1 zu berechnen.

Nach der Herabgruppierung erhält der Mitarbeiter nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endregelvergütung (letzte Stufe) die Regelvergütung der nächst höheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

- (3) Soweit die Vergütungstarifverträge Nr. 35 zum BAT B/L oder Vka bzw. Nr. 7 zum BAT-O B/L im Erzbistum Hamburg Anwendung finden, treten an die Stelle der Anlagen 1c die nachfolgenden Regelvergütungstabellen:

- Regelvergütungstabelle Hamburg-West (BAT-B/L)
- Regelvergütungstabelle Hamburg-Ost (BAT-B/L Ost)
- Regelvergütungstabelle Hamburg-West (BAT-Vka).

§ 4

Ersetzung des Begriffs „Grundvergütung“ durch „Regelvergütung“ in der DVO und ihren Anlagen

In der DVO und ihren Anlagen wird der Begriff „Grundvergütung“ durch den Begriff „Regelvergütung“ ersetzt.

Teil II: Vergütungserhöhung und Einmalzahlung

§ 1

Erhöhung der Regelvergütungen

- (1) Nach Umsetzung von Teil I dieses Beschlusses werden die Tabellenwerte der Regelvergütungen für kirchliche Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen 10 bzw. X bis 5 b bzw. V b zum 01. Januar 2009 wie folgt erhöht:
- a) Zunächst werden die Tabellenwerte der Regelvergütung jeweils um 50,00 € angehoben.
 - b) Danach erfolgt in allen Stufen der Regelvergütung eine Erhöhung um 3,1%.
- (2) Nach Umsetzung von Teil I dieses Beschlusses werden die Tabellenwerte der Regelvergütungen

für kirchliche Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen 4 b bzw. IV b bis 1 bzw. I, deren überwiegender Arbeitsort auf dem Gebiet der Bundesländer Berlin, Hamburg oder Schleswig-Holstein belegen ist, zum 01. Januar 2009 wie folgt erhöht:

- a) Zunächst werden die Tabellenwerte der Regelvergütung jeweils um 50,00 € angehoben.
 - b) Danach erfolgt in allen Stufen der Regelvergütung eine Erhöhung um 3,1%.
- (3) Nach Umsetzung von Teil I dieses Beschlusses werden die Tabellenwerte der Regelvergütungen für kirchliche Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen 4 b bzw. IV b bis 1 bzw. I der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Magdeburg sowie für solche Mitarbeiter der Erzbistümer Berlin und Hamburg, deren überwiegender Arbeitsort auf dem Gebiet der Länder Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern belegen ist, zum 01. Januar 2009 wie folgt erhöht:
- a) Zunächst werden die Tabellenwerte der Regelvergütung jeweils um 50,00 €, herabgesetzt im Verhältnis zum Bemessungssatz von 94 % (bezüglich Vergütungsgruppen 3 bzw. III bis 1 bzw. I) oder 97 % (bezüglich Vergütungsgruppen 4 b bzw. IV b bis 4 a bzw. IV a), angehoben.
 - b) Danach erfolgt in allen Stufen der Regelvergütung eine Erhöhung um 3,1%.

§ 2

Erhöhung der Ortszuschläge

- (1) Die Tabellenwerte für die Stufe 1 des Ortszuschlages, den hälftigen Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlages und den Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 2 und 3 sowie folgende Stufen des Ortszuschlages werden um 3,1 % erhöht. Die Anwendung der Bemessungssätze von 94 % (bezüglich Vergütungsgruppen 3 bzw. III bis 1 bzw. I) oder 97 % (bezüglich Vergütungsgruppen 4 b bzw. IV b bis 4 a bzw. IV a) erfolgt auf die so erhöhten Werte.
- (2) Die Kindererhöhungsbeträge im Ortszuschlag bleiben unverändert.

§ 3

Erhöhung der allgemeinen Zulage

Die allgemeine Zulage nach Anlagen 10 und 20 zur DVO für das Bistum Dresden-Meißen, nach den Tarifverträgen über Zulagen an Angestellte vom 17.05.1992 in der Fassung der Tarifverträge über die Fortentwicklung von Zulagenregelungen für Angestellte vom 29.10.2001 (Bund/TdL bzw. VkA) sowie nach Anlage 10 zur DVO für den übrigen Geltungsbereich der DVO wird um 3,1 % erhöht. Die Anwendung der Bemessungssätze von 94 % (bezüglich Vergütungsgruppen 3 bzw. III bis 1 bzw. I) oder 97

% (bezüglich Vergütungsgruppen 4 b bzw. IV b bis 4 a bzw. IV a) erfolgt auf die so erhöhten Werte.

§ 4

Neufestsetzung der Stundenvergütungen

- (1) Die Tabellenwerte der Stundenvergütungen für kirchliche Mitarbeiter der Erzbistümer Berlin und Hamburg, deren überwiegender Arbeitsort auf dem Gebiet der Bundesländer Berlin, Hamburg oder Schleswig-Holstein belegen ist, werden zum 01. Januar 2009 wie folgt neu festgesetzt:

Verg.-Gr.		Stundenvergütung
1	I	27,38 €
1 a	I a	25,12 €
1 b	I b	23,13 €
2	II	21,22 €
3	III	19,19 €
4 a	IV a	17,68 €
4 b	IV b	16,30 €
5 b	V b	15,08 €
5 c	V c	13,80 €
6 b	VI b	12,83 €
7	VII	12,06 €
8	VIII	11,35 €
9 a	IX a	10,94 €
9 b	IX	10,74 €
10	X	10,22 €

- (2) Die Tabellenwerte der Stundenvergütungen für kirchliche Mitarbeiter der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Magdeburg sowie für solche Mitarbeiter der Erzbistümer Berlin und Hamburg, deren überwiegender Arbeitsort auf dem Gebiet der Länder Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern belegen ist, werden zum 01. Januar 2009 wie folgt neu festgesetzt:

Verg.-Gr.		Stundenvergütung
1	I	24,78 €
1 a	I a	22,73 €
1 b	I b	20,93 €
2	II	19,19 €
3	III	17,36 €
4 a	IV a	16,51 €
4 b	IV b	15,22 €
5 b	V b	14,52 €
5 c	V c	13,29 €
6 b	VI b	12,35 €
7	VII	11,61 €
8	VIII	10,92 €
9 a	IX a	10,53 €
9 b	IX	10,34 €
10	X	9,83 €

§ 5**Neufestsetzung der Ausbildungsvergütungen**

Die Ausbildungsvergütungen werden ab 1. Januar 2009 wie folgt neu festgesetzt:

	ab 1. Januar 2009 (in €)
1. Ausbildungsjahr	687,34
2. Ausbildungsjahr	736,15
3. Ausbildungsjahr	780,93
4. Ausbildungsjahr	843,06

§ 6**Erhöhung der Unterhaltszuschüsse für Praktikanten**

- (1) Die Unterhaltszuschüsse für Praktikanten nach abgelegtem Examen gemäß Abschnitt D § 1 Buchst. a der Anlage 7 zur DVO für das Erzbistum Berlin werden um 70 € erhöht. Der Verheiratenzuschlag bleibt unverändert.
- (2) Der Bemessungssatz beträgt ab 1. Januar 2009 100 %.

§ 7**Einmalzahlung 2009**

Kirchliche Mitarbeiter, deren Vergütungen durch §§ 1 bis 4 neu festgesetzt worden sind und deren Arbeitsverhältnis mindestens seit 1. Oktober 2008 über den 31. Dezember 2008 hinaus zu demselben Dienstgeber ununterbrochen fortbesteht, erhalten, sofern sie im Januar 2009 mindestens für einen Tag Anspruch auf Bezüge, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld hatten, eine Einmalzahlung in Höhe von 225,00 €. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Einmalzahlung anteilig zum Beschäftigungsumfang am 1. Januar 2009.

Teil III: Ausnahmenvorschriften

- (1) Teil II gilt nicht für die in § 2 Abs. 3 DVO des Erzbistums Berlin genannten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, nicht für die Erzieher an Schulen in eigener Trägerschaft im Erzbistum Berlin und nicht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin.
- (2) Sämtliche vorstehenden Vorschriften finden keine Anwendung für die Beschäftigten des Katholischen Schulverbands Hamburg.

Teil IV: Inkrafttreten

Diese Regelung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

H a m b u r g, 12. Januar 2009

L.S. Dr. Werner Thissen
Erzbischof von Hamburg

Art.: 4

**Entpflichtung der bisherigen
Finanzdirektorin und interimistische
Beauftragung des neuen Finanzdirektors
für das Erzbistum Hamburg**

In Ausübung des mir übertragenen Amtes als gesetzlicher Vertreter des Erzbischofs von Hamburg und als Leiter des Erzbischöflichen Generalvikariats habe ich mit Ablauf des 31.12.2008 die bisherige Finanzdirektorin für das Erzbistum Hamburg, **Frau Dr. Claudia Leimkühler**, auf der Grundlage einer einvernehmlichen Vereinbarung von ihren Aufgaben als Finanzdirektorin und als Leiterin der Abteilung „Finanz- und Personalverwaltung“ im Erzbischöflichen Generalvikariat in vollem Umfang entbunden. Dementsprechend sind alle übertragenen Vollmachten und Berechtigungen, die Frau Dr. Leimkühler aufgrund der dienstlichen Funktion eingeräumt wurden, im Zeitpunkt der Entpflichtung erloschen.

Mit Wirkung vom 5.1.2009 ernenne ich hiermit **Herrn Michael Focke**, geboren am 16.6.1969, dienstansässig in 20099 Hamburg, Danziger Str. 52 a, vorerst interimistisch zum Finanzdirektor im Erzbistum Hamburg und bestelle ihn zugleich zum Leiter der Abteilung „Finanz- und Personalverwaltung“ im Erzbischöflichen Generalvikariat.

Auf der Grundlage dieser Beauftragung übernimmt Herr Focke ab dem genannten Zeitpunkt innerhalb des Erzbischöflichen Generalvikariats die wirtschaftliche Verantwortung für die Vermögensverwaltung der dem Erzbischof von Hamburg unterstellten öffentlichen juristischen Personen, d.h. des Erzbistums Hamburg (KöR), des Erzbischöflichen Stuhls zu Hamburg (KöR) und des Erzbischöflichen Amtes Schwerin (KöR). Eine Erweiterung seines Zuständigkeitsbereiches bleibt ausdrücklich vorbehalten.

Auf der Grundlage der mir übertragenen Rechte im Rahmen von can. 475, 479 CIC sowie ergänzend unter Bezugnahme auf § 21 Abs. 1 des Kirchenvermögenverwaltungsgesetzes für das Bischöfliche Amt Schwerin erteile ich als gesetzlicher Vertreter des Erzbischofs von Hamburg Herrn Michael Focke als Finanzdirektor des Erzbistums Hamburg die für die Wahrnehmung dieser Verantwortung erforderlichen Vollmachten unter Einräumung der entsprechenden Zeichnungsbefugnisse, wobei ich mir mit Rücksicht auf die vorerst interimistische Ernennung vorbehalte, im Innenverhältnis die eingeräumten Vertretungsvollmachten im Hinblick auf Verfügungshöchstbeträge und verwaltungsinterne Abstimmungserfordernisse weitergehend festzulegen.

Aufgrund der Ernennung zum Finanzdirektor übertrage ich Herrn Michael Focke ab dem oben genannten Zeitpunkt interimistisch das Mandat für die

Mitwirkung in überdiözesanen Gremien, in denen er die Interessen des Erzbistums Hamburg in enger Abstimmung mit dem Generalvikar zu vertreten hat.

Im Hinblick auf seine Funktion als Leiter der Abteilung „Finanz- und Personalverwaltung“ im Erzbischöflichen Generalvikariat ist Herr Focke in seiner Tätigkeit der Geschäftsordnung für das Erzbischöfliche Generalvikariat Hamburg verpflichtet.

Der Generalvikar ist über alle wichtigeren Rechts- und Amtsgeschäfte zu unterrichten.

Von den eingeräumten Vollmachten darf nicht gegen den Willen und die Absicht des Generalvikars Gebrauch gemacht werden.

H a m b u r g, 5. Januar 2009

Franz-Peter Spiza
Generalvikar

Art.: 5

Staatliche Anerkennung von Kirchensteuerordnung und -beschluss

Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg hat mit Schreiben vom 25. November 2008 Kirchensteuerordnung und Kirchensteuerbeschluss (Kirchliches Amtsblatt, Erzbistum Hamburg, Bd. 14, Nr. 11, Art. 123 u. Art. 124, S. 153 ff. vom 15.12.2008) genehmigt.

Das Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern hat mit Schreiben vom 4. Dezember 2008 – Az. IV 301 – S 2442 – 7/08 – Kirchensteuerordnung und Kirchensteuerbeschluss (s.o.) genehmigt.

Das Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein hat mit Schreiben vom 17. November 2008 – Az. VI 312-S2442-013 – Kirchensteuerordnung und Kirchensteuerbeschluss (s.o.) genehmigt.

H a m b u r g, 2. Januar 2009

Franz-Peter Spiza
Generalvikar

Art.: 6

Durchführung der Misereor-Fastenaktion 2009 Gottes Schöpfung bewahren – damit alle leben können

Die 51. Fastenaktion des Bischöflichen Hilfswerkes Misereor steht unter dem Leitwort: „Gottes Schöpfung bewahren, damit alle leben können“ und thematisiert den Zusammenhang von Klimawandel und Ernährungssicherheit. Mit Dürren und Überschwemmungen, folgenden Ernteauffällen und sich häufenden Wirbelstürmen hat der einsetzende Klimawandel für die Armen im Süden viel schlimmere Auswirkungen

als für die Menschen im Norden. Als Christen stehen wir in weltweiter Solidarität zueinander und sind aufgerufen, mit unserem Engagement, mit unserem Gebet und unserer materiellen Unterstützung den Armen, Notleidenden und Unterdrückten zu helfen.

Eröffnung der Misereor-Fastenaktion

Die 51. Misereor-Fastenaktion wird am Wochenende des 1. Fastensonntags (28.2. und 1.3.2009) eröffnet. Gemeinsam mit Bischöfen, Partnern und Gästen aus aller Welt feiert Misereor am 1.3.2009 um 10.00 Uhr in der Konkathedrale St. Eberhard in Stuttgart einen Gottesdienst, der von der ARD live übertragen wird.

Die Misereor-Aktion in den Gemeinden

- Der Misereor-Fastenkalendar 2009 begleitet insbesondere Familien und Gruppen durch die Fastenzeit. Er beginnt am Aschermittwoch und sollte den Gemeindemitgliedern daher schon frühzeitig vorgestellt bzw. zur Verfügung gestellt werden. Weitere Materialien zur Kinderfastenaktion (u. a. Comic, Opferkästchen, eine Kinderweltkarte und ein Singspiel) können bestellt werden, ein Online-Fastenbrevier mit Fastenimpulsen für jeden Tag ist über die Website www.misereor.de abrufbar. Für Jugendliche gibt es die „Weltbessermacher-Aktion“.
- Die „Liturgischen Bausteine“ enthalten Predigtvorschläge, Anregungen für einen Kreuzweg, Impulse für Bußgottesdienste, Früh- und Spätschichten, Bausteine für einen Gottesdienst zum Hungertuch sowie für Jugend- und Kindergottesdienste.
- Eine zentrale Rolle für die Gestaltung der Fastenzeit in den Gemeinden spielt das neue, in zwei Größen lieferbare Hungertuch „Gottes Schöpfung bewahren, damit alle leben können“ des nigerianischen Künstlers Tony Nwakchkwu. Zahlreiche Begleitmaterialien (Arbeitsheft mit DVD, Meditationen, Gebetsbilder etc.) stehen zur Verfügung.
- Für die Pfarrbriefe gibt es einen bestellbaren Pfarrbriefmantel sowie eine Beilage mit Hinweisen auf die Fastenaktion.
- Hängen Sie bitte das Aktionsplakat an gut sichtbarer Stelle in Ihrer Gemeinde aus. Bitte versehen Sie den Opferstock in der Kirche mit dem Misereor-Opferstockschild.
- Viele Gemeinden bieten am Misereor-Sonntag (29.3.2009) ein Fastenessen an. Auch mit der Aktion „Solidarität geht“ sind Pfarrgemeinden, Schulen und Verbände zu einem sichtbaren Zeichen gelebter Solidarität aufgerufen. Hilfen zur Vorbereitung finden Sie im Aktionshandbuch.
- Am 20.3.2009 ist wieder „Coffee-Stop-Tag“. Ihre Gemeinde ist am Wochenende des Laetare-Sonntags

eingeladen, an der bundesweiten Aktion rund um den fair gehandelten Kaffee teilzunehmen. Mehr Informationen unter www.misereor.de/coffee-stop

- Auf der Misereor-Homepage www.misereor.de gibt es auch die Möglichkeit, das Engagement Ihrer Gemeinde im Rahmen der Fastenaktion vorzustellen und sich mit anderen Gemeinden auszutauschen.

Die Misereor-Kollekte am 5. Fastensonntag (28./29.März 2009)

Am 4. Fastensonntag (21./22.3.2009) soll in allen katholischen Gottesdiensten der Aufruf der deutschen Bischöfe zur Misereor-Fastenaktion verlesen werden. Eine Woche später, am 5. Fastensonntag (28./29.3.2009), findet die Misereor-Kollekte statt. Für die Gemeindemitglieder, die ihr Fastenopfer später abgeben, sollte der Opferstock mit dem Misereor-Opferstockschild nach Möglichkeit bis zum Sonntag nach Ostern stehen bleiben. Auch die Fastenopfer der Kinder sind für die Misereor-Fastenaktion bestimmt und sollen gemeinsam mit der Gemeindespendenkollekte überwiesen werden. Auf ausdrücklichen Wunsch der Bischöfe soll die Kollekte ohne jeden Abzug von den Gemeinden über die Bistumskassen an Misereor weiter geleitet werden. Sobald das Ergebnis der Kollekte vorliegt, sollte es den Gemeindemitgliedern mit einem herzlichen Wort des Dankes bekannt gegeben werden.

Misereor-Materialien

Alle Informationen und weitere Anregungen mit Bestellmöglichkeiten finden Sie auf der Misereor-Homepage www.misereor.de. Ein Verzeichnis mit allen Materialien zur Fastenaktion kann angefordert werden bei der: MVG, Postfach 10 15 45, 52015 Aachen, Tel. 0241-47 98 61 00, Fax 02 41 / 47 98 67 45.

H a m b u r g, 7. Januar 2009

Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Art.: 7

Zählung der sonntäglichen Gottesdienstteilnehmer am 8. März 2009

Laut Beschluss der Deutschen Bischofskonferenz vom Februar 1969 (Prot. Nr. 18, S.8) sollen für die Zwecke der kirchlichen Statistik Deutschlands die Gottesdienstteilnehmer einheitlich am zweiten Sonntag in der Fastenzeit (8. März 2009) gezählt werden. Zu zählen sind alle Personen, die an den sonntäglichen Hl. Messen (einschl. Vorabendmesse) teilnehmen. Mitzuzählen sind auch die Besucher der Wort- oder Kommuniongottesdienste, die anstelle einer Eucharistiefeyer abgehalten werden. Zu den Gottesdienstteilnehmern zählen auch die Angehörigen anderer

Pfarreien (z.B. Wallfahrer, Seminarteilnehmer, Touristen und Besuchsreisende).

Das Ergebnis dieser Zählung ist am Jahresende in den Erhebungsbogen der kirchlichen Statistik für das Jahr 2009 unter der Rubrik „Gottesdienstteilnehmer am zweiten Sonntag in der Fastenzeit“ (Pos. 2) einzutragen.

H a m b u r g, 7. Januar 2009

Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Art. 8

Kirchliche Schlichtungsstelle im Erzbistum Hamburg

Die Kirchliche Schlichtungsstelle im Erzbistum Hamburg zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen wurde mit Wirkung vom 1.12.2008 mit einer Amtszeit bis zum 30.11.2012 wie folgt neu besetzt:

Vorsitzender: Herr Dr. jur. Peter Ahner
Stellvertretender Vorsitzender: Herr Wulf Benning

Beisitzer/ Beisitzerinnen auf Dienstgeberseite:
Herr Ingo Röhrs
Frau Gabriele Haupt

Stellvertreter/ Stellvertreterinnen:
Herr Godehard Wiemuth
Herr Stephan Schwarte

Beisitzer/ Beisitzerinnen auf Dienstnehmerseite:
Frau Sabine Wiatr
Frau Angelika Gebhard

Stellvertreter:
Herr Gerd Mittelstädt
Herr Gerriet Stein

H a m b u r g, 29. Dezember 2008

Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Personalchronik des Erzbistums Hamburg Ernennungen, Beauftragungen, Entpflichtungen

3. Dezember 2008

Dr. H a s, Ludwig, Pfarrer, Krankenhauseelsorger am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, mit Wirkung vom 1. Dezember 2008 für die Zeit der Vakanz zum Pfarradministrator der Pfarrei St. Bruder Konrad zu Hamburg-Osdorf-Lurup ernannt.

19. Dezember 2008

R ö h r b e i n - V i e h o f f, Helmuth, Pastoralreferent, mit Wirkung vom 1. Januar 2009 von der Krankheitsvertretung im Fachbereich Weltkirchliche

Aufgaben/Missio entpflichtet und mit jeweils einer halben Stelle weiterhin als Pastoralreferent in der Pfarrei St. Marien zu Hamburg-Bergedorf und als Referent für biblisch-theologische Bildung in der Abteilung Bildung des Erzbistums Hamburg beauftragt.

19. Dezember 2008

R i c k e, Susann, Jugendreferentin für das Dekanat Lübeck, mit Wirkung vom 1. Februar 2009 als Referentin für das Referat Freiwillige Soziale Dienste in Mecklenburg beauftragt.

19. Dezember 2008

V a n N a h m e n, Josef, Pfarrer, seit dem 1. März 1980 freigestellt für den Dienst im Bistum Corotá/Brasilien, mit Wirkung vom 1. Januar 2009 aus dem Erzbistum Hamburg exkardiniert und zum gleichen Datum in das Bistum Osnabrück inkardiniert.

5. Januar 2009

R z i h a, Klaus, Pfarrer in der Pfarrei Herz Jesu, Lübz, mit Wirkung vom 1. Juli 2009 in den Ruhestand versetzt.

5. Januar 2009

B o l l w e g, Gerhard, Pfarrer in der Pfarrei Heilige Familie, Goldberg, mit Wirkung vom 1. Juli 2009 in den Ruhestand versetzt.

Im Kalenderjahr 2008 sind aus dem Erzbistum Hamburg heimgerufen worden:

13. Januar 2008

Pfarrer i.R. Horst H a n u s c h, geboren am 24.12.1938 in Tetschen, geweiht am 17.12.1966 in Güstrow

25. Januar 2008

Pfarrer i.R. Werner R e i m a n n, geboren am 14.08.1924 in Neustadt/Oberschlesien, geweiht am 13.03.1955 in Limburg

11. Februar 2008

Pfarrer i.R. Wilhelm H o h n, geboren am 7.4.1921 in Ohlau/Schlesien, geweiht am 30.11.1951 in Osnabrück, St. Johann

14. März 2008

Pfarrer i.R. Paul S c h ä f e r h o f f, geboren am 6.9.1911 in Norden/Ostfriesland, geweiht am 1.3.1936 in Frauenburg

26. April 2008

Pfarrer Msgr. Jan S l i w a n s k i, geboren am 16.6.1934 in Ostrzeszów/Polen, geweiht am 31.5.1958 in Posen

2. Mai 2008

Gemeindereferentin Ursel I s e n s e e, geboren am 21.5.1945 in Bernkastel-Kues

20. Mai 2008

Pfarrer i.R. Franz L o r z, geboren am 18.7.1913 in Georgswalde, geweiht am 29.6.1938 in Leitmeritz

21. Oktober 2008

Pfarrer i.R. Martinus Johannes M i n, geboren am 18.8.1934 in Bergen/NL, geweiht am 11.6.1960 in Hildesheim

28. Oktober 2008

Pfarrer i.R. Hermann W i l l m a n n, geboren am 4.10.1930 in Osnabrück, geweiht am 17.12.1955 in Osnabrück

17. November 2008

Pfarrer i.R. Hermann N a g e l, geboren am 28.7.1915 in Hildesheim, geweiht am 31.1.1943 in Osnabrück

Personalchronik des Bistums Osnabrück

Ernennungen, Beauftragungen, Entpflichtungen

11. November 2008

H a r t o n g, Sibylle, Gemeindereferentin im Forum am Dom, mit Wirkung vom 1. Februar 2009 als Gemeindereferentin in der Pfarrei St. Ludgerus, Norderney, in der Pfarreiengemeinschaft Norden ernannt.

H e m k e r, Maria, Gemeindereferentin in der Krankenhausseelsorge im Städtischen Klinikum Osnabrück – Finkenhügel mit 50% tätig, mit Wirkung vom 1. Februar 2009 mit 100% beauftragt.

F r o m m e y e r, Siegfried, Pastor in der Pfarreiengemeinschaft St. Vitus, Freren/ St. Andreas, Anderverne / Unbefleckte Empfängnis Mariens, Freren-Suttrup / St. Georg, Thuine / St. Servatius, Beesten und St. Antonius Abt, Messingen, sowie Gehörlosenseelsorger, mit Wirkung vom 1. März 2009 hat der Bischof die Bitte um Versetzung in den Ruhestand angenommen.

P o o v a t h o l i l, P. John CMI, mit Wirkung vom 1. Januar 2009 zum Hausgeistlichen im Marienstift und im Altenheim St. Anna, Schwagstorf, sowie als Pastor im Dekanat Osnabrück-Nord und in der Pfarreiengemeinschaft St. Lambertus, Merzen, und St. Katharina, Voltlage, ernannt.

K r i b b e r, Frank, Kaplan in der Pfarreiengemeinschaft St. Matthäus, Melle / Maria von der immerwährenden Hilfe, Melle-Buer, und Unbefleckte Empfängnis Mariens, Melle-Sondermühlen, mit

Wirkung vom 1. Februar 2009 zum Kaplan in der Pfarreiengemeinschaft Maria Königin, Lingen, und St. Marien, Lingen-Biene, ernannt.

H ö c k e l m a n n, Christoph, Kaplan in der Pfarreiengemeinschaft St. Dionysius, Belm, und Schmerzhafte Mutter, Belm-Icker, mit Wirkung vom 1. März 2009 zum Pastor in der Pfarreiengemeinschaft St. Vitus, Freren / St. Andreas, Anderverne / St. Georg, Thuine / Unbefleckte Empfängnis Mariens, Freren-Suttrup / St. Antonius Abt, Messingen, und St. Servatius, Beesten, ernannt.

18. November 2008

F e l d m a n n, Anne, mit Wirkung vom 1. Januar 2009 als Dekanatsjugendreferentin im Dekanat Osnabrück-Nord (Ostercappeln) mit 50% und mit weiteren 50% als Diözesanreferentin der Katholischen Jungen Gemeinde (KJG) im Bistum Osnabrück ernannt.

Laumann, Jens, mit Wirkung vom 1. Januar 2009 als Dekanatsjugendreferent im Dekanat Osnabrück-Süd (Oesede), ernannt.

4. Dezember 2008

H e i t z, Helmut, Diakon in der Pfarreiengemeinschaft St. Joseph, Emlichheim / St. Bonifatius, Hoogstede / St. Antonius von Padua, Laar und Maria Himmelfahrt, Neuenhaus, mit Wirkung vom 01. März 2009 als Diakon in der Pfarreiengemeinschaft St. Vitus, Freren / St. Andreas, Anderverne / St. Georg, Thuine / Unbefleckte Empfängnis Mariens, Freren-Suttrup St. Antonius Abt, Messingen, und St. Servatius, Beesten, sowie zum Diözesanmännerseelsorger ernannt.

9. Dezember 2008

D e b b r e c h t, Gerhard, Pfarrer in der Pfarrei Unbefleckte Empfängnis Mariens, Meppen-Hemsen, mit Wirkung vom 01. Juli 2009 hat der Bischof die Bitte um Versetzung in den Ruhestand angenommen.

H e n t s c h e l, Christoph, Pfarradministrator in der Pfarreiengemeinschaft St. Willehad, Esens, und St. Nikolaus, Langeoog, mit Wirkung vom 1. April 2009 ins Erzbistum Paderborn zurückberufen.

Todesfall

10. Dezember 2008

A s m a n n, Hans, Pfarrer i. R. von Wippingen, geboren am 6. Mai 1923 in Osnabrück, zum Priester geweiht am 25. Juli 1955 in Osnabrück

Anschriftenänderungen:

Die katholische Kirchengemeinde St. Anna in Schwerin hat die E-Mailadresse: gemeinde@katholische-kirche-schwerin.de.

Pfarrer i. R. Hans-Rudolf Kaesbach ist unter der neuen Anschrift: Alten- und Pflegeheim Paulusheim, Magdalenstraße 49 in 49082 Osnabrück zu erreichen. Seine Telefonnummer lautet: 0541- 335 59 28

Pastor Andreas Bock hat die neue Anschrift: Bismarckstraße 8 in 23701 Eutin. Seine Telefonnummer lautet: 04521- 776989, die Handynummer: 0176-22036386. Die E-Mailadresse: kath_pastorbock@yahoo.de

Deutsche Post AG
Postvertriebsstück
C 13713
Entgelt bezahlt
Katholische Verlagsgesellschaft mbH St. Ansgar
Schmilinskystraße 80, 20099 Hamburg

Diözesane Termine 2009

Januar 2009

- 10. Sternsinger-Danksagung, Mariendom, Hamburg
- 18.-25. Weltgebetswoche für die Einheit der Christen

Februar 2009

- 08. Vesper zum Abschluss der Ansgarwoche in der Hauptkirche St. Katharinen, Hamburg, mit Kardinal Sterzinsky
- 18.-19. Priesterrat, St. Ansgarhaus, Hamburg
- 21. Feier der missio, St. Ansgarkapelle, Hamburg
- 25. Aschermittwoch der Künstler, Katholische Akademie, Hamburg
- 28. Feier der Zulassung zur Taufe, Mariendom, Hamburg

März 2009

- 02.-05. Frühjahrs-Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz, Hamburg
- 06. Kirchensteuerrat, St. Ansgarhaus, Hamburg
- 13./14. Diözesanpastoralrat, St. Ansgarhaus, Hamburg
- 18./19. Besinnungstag für Priester und Diakone, Kloster Nütschau
- 28. Diakonenweihe (Noel-Hendrick Klentze), Mariendom, Hamburg
- 29. MISEREOR Fastensonntag

April 2009

- 06. Missa Chrismatis, Mariendom, Hamburg
- 22. Ordenstag „Wege zur Mitte“ – Pfarrzentrum Thomas Morus, Rostock (Katechese)
- 23. Bundesgartenschau (BUGA) in Schwerin (bis 11. Oktober)
- 25. Woche für das Leben (bis 02. Mai)

Mai 2009

- 06. Priesterrat, Kloster Nütschau
- 09. Bistums-Messdiener-Tag im Mariendom, Hamburg

- 13./14. Klausurtagung der Generalvikariatskonferenz, St. Ansgarhaus, Hamburg

Juni 2009

- 01. Feier der Erwachsenenfirmung, Mariendom, Hamburg
- 05. Kirchensteuerrat, St. Ansgarhaus, Hamburg
- 06. Diözesanpastoralrat; St. Ansgarhaus, Hamburg
- 17. Tag der geistlichen Besinnung in Schwerin-Lankow (für alle Priester und Diakone)
- 20. Bistumstag – Arbeitstitel: „Laie in der Kirche/Ehrenamt“, rund um den Mariendom, Hamburg
- 21. Dekanatswallfahrt Neubrandenburg nach Burg Stargard
- 28. Dekanatswallfahrt Güstrow nach Teterow (Bischof-Theissing-Haus)

Juli 2009

- 05. Dekanatswallfahrt Ludwigslust und Schwerin nach Dreilützow
- 05. Dekanatswallfahrt Rostock nach Bad Doberan

August 2009

- 28.-30. Norddeutsche Messdienerwallfahrt nach Kevelaer (Jugend)

September 2009

- 05. Sendungsfeier für GemeindeferentInnen, Mariendom, Hamburg
- 11./12. Diözesanpastoralrat, Edith-Stein-Haus, Parchim
- 13. Ansverus-Wallfahrt nach Ratzeburg
- 16./17. Priesterrat, Edith-Stein-Haus, Parchim
- 18.-20. „Die Apokalypse, (k)ein Buch mit sieben Siegeln!“ – Katechetische Begegnung, Kloster Nütschau (Katechese)
- 19. Diakonenweihe (Ständige Diakone), Mariendom, Hamburg
- 20. Caritas-Sonntag

Diözesane Termine 2009

- 25. Kirchensteuerrat, St. Ansgarhaus, Hamburg
- 27. Internationale Priesterexerzitien in Ars, dem Dorf des Hl. Pfarrer von Ars, (bis 03. Oktober)
- 29. Diözesankonferenz der GemeindeferentInnen, Kloster Nütschau (bis 01. Oktober)

Oktober 2009

- 25. Weltmissions-Sonntag

November 2009

- 07. Diözesanpastoralrat, St. Ansgarhaus, Hamburg
- 07./08. Bistumsjugendtag in der Herz-Jesu-Gemeinde, Lübeck
- 25. Pastoraltag für Priester, Diakone und pastorale MitarbeiterInnen in der Christusgemeinde, Rostock
- 26. Priesterrat, St. Ansgarhaus, Hamburg
- 27. Kirchensteuerrat, St. Ansgarhaus, Hamburg

Dezember 2009

- 29. Bundesweite Eröffnung der Sternsingeraktion im Mariendom, Hamburg

Weitere regionale Termine entnehmen Sie bitte der Homepage - www.erzbistum-hamburg.de

amtsblatt plus

termine und informationen

Nr. 154

Erzbistum Hamburg

Januar 2009

So geht katholisch

Vom 29. Januar (Beginn der Ansgar-Woche) bis Ende Februar 2009 wird im St. Marien-Dom die Ausstellung „So geht katholisch“ zu sehen sein. Sie richtet sich an Einzelbesucher und Gruppen. Das Referat Außerschulischer Religionsunterricht (Frau Hallay-Witte) und die Fachstelle Katechese (Frau Graef/Jens Ehebrecht-Zumsande) begleiten diese Ausstellung. Für Gruppen werden nach Anmeldung Führungen organisiert.

Zielgruppe sind Menschen, die sich über den katholischen Glauben, Orte des Kirchenraumes und Gebets-Gesten etc. informieren wollen. Also zum Beispiel Schulklassen, TouristenführerInnen, Einzelpersonen und Katechumenatsgruppen.

Zur Eröffnung der Ausstellung gibt es am Donnerstag, 29. Januar, um 19.30 Uhr eine Vernissage mit Pantomime, Musik und Informationen.

Für Rückfragen: Erzbistum Hamburg - Pastorale Dienststelle, Jens Ehebrecht-Zumsande, Fachstelle Katechese, Fachstelle religionspädagogische Begleitung der Kindertagesstätten Schmilinskystr. 80, 20099 Hamburg, Telefon 040/ 2 48 77- 470, E-Mail: ehebrecht-zumsande@egv-erzbistum-hh.de

„So geht katholisch“ ist ein Kirchenführer der besonderen Art: Lebensgroße beleuchtete Silhouetten aus Plexiglas erklären Orte, Symbole und Rituale in einem katholischen Kirchenraum. Warum knien Katholiken? Wie geht das mit dem Weihwasser und dem Kreuzzeichen? Warum brennt in katholischen Kirchen eine rote Lampe? Auf diese und viele andere Fragen gibt „So geht katholisch“ Antworten.

Die Ausstellung ist im Jahr 2005 beim Hessentag in Weilburg erstmals vorgestellt worden. Seither wurde sie von verschiedenen Kirchen mit großem Erfolg gezeigt.

Inhaltlich wurde die Idee in der Pressestelle des Bistums Limburg entwickelt. Design und Konzeption stammen von der Marketing-Agentur „HYPERLINK „<http://www.einfallreich.de>“ Einfallreich“ aus Wiesbaden, die für die Ausstellung im Jahr 2006 mit dem „iF communication design award“ für „exzellentes Design“ ausgezeichnet wurde.

Familie, interkulturell

Um „Formen und Schwierigkeiten familiären Zusammenlebens im interkulturellen Vergleich“ geht es in einem ökumenischen Podiumsgespräch am Montag, 2. Februar, um 19 Uhr in der Katholischen Akademie Hamburg, Herrengraben 4. Unter dem Titel „Christliche Familien – Anspruch und Wirklichkeit“ sprechen miteinander: Maria Filomena Nobre Gomes (Portugal), Hofagao Kaia (Papua Neuguinea), Grazyna Koszalka (Polen), Esther Luengos Vega (Spanien), Angela Olotou (Tansania) und Pastor Geraldo Grützmann (Brasilien). Die Moderation haben: Dr. Detlef Görrig, Nordelbisches Missionszentrum, und Helmut Röhrbein-Viehoff, Pastorale Dienststelle, Referat Weltkirche.

Bei dieser ökumenischen Abendveranstaltung im Rahmen der Hamburger St. Ansgar-Woche sollen unterschiedliche Familiensituationen hier bei uns und anderswo zur Sprache kommen. Die evangelische Seite hat dabei insbesondere die Partnerkirchen in Brasilien, Papua-Neuguinea, Tansania etc. im Blick. Anlass dafür ist ein Papier des Lutherischen Weltbundes (LWB) zu Ehe, Familie und Sexualität, das in seiner Entstehung und Beratung gezeigt hat, wie unterschiedlich die Vorstellungen familiären Zusammenlebens in den Mitgliedskirchen des LWB sind. - Katholischerseits denken wir in erster Linie an die unterschiedlichen Traditionen, die unter den Katholiken in Hamburg lebendig sind.

Was meinen Portugiesen, Spanier, Polen, wenn sie von „Familie“ sprechen? Wie gestaltet sich ihr Familienleben hierzulande? Mit welchen Schwierigkeiten hat ihr hergebrachtes Familienmodell bei uns in (Nord-)Deutschland zu kämpfen?

Fragen genug, einmal über die Vielfalt familiären Daseins ein Podium aus Fachleuten und Betroffenen zusammenzuholen.

Familienstag in der Ansgar-Woche

Am Sonnabend, 7. Februar, findet der Familienstag im Rahmen der diesjährigen St. Ansgar-Woche der katholischen Kirche in Hamburg statt. Von 10.30 Uhr bis 16 Uhr sind vor allem Eltern mit Kindern im Grundschulalter ins Haus der kirchlichen Dienste (Danziger Straße 60) eingeladen.

Um 11 Uhr beginnt unter dem Titel „Bruder Sonne – Schwester Mond“ ein Kindermusical zum Heiligen Franziskus. Am Nachmittag stehen verschiedene Angebote für Kinder und Erwachsene auf dem Programm. Der Tag endet mit einem Gottesdienst um 15 Uhr, den Domkapitular Hermann Haneklaus leitet.

Eine Anmeldung ist nicht erforderlich. Alle Teilnehmer mögen bitte Essen für das Mittagsbuffet mitbringen. Für Getränke ist gesorgt.

Paulus – Wegbereiter des Christentums

Mit dem Titel „Paulus – Wegbereiter des Christentums“ erscheint die neue Ausgabe von „Welt und Umwelt der Bibel“ im Katholischen Bibelwerk e.V.

Wer war Paulus? Dem Zeltmacher aus Tarsus ist manches zugeschrieben worden: Er habe das Christentum gegründet, sei ein Konvertit, ein Fanatiker, frauenfeindlich, lehne das jüdische Gesetz rigoros ab ... Nichts davon stimmt.

Das neue Heft der Zeitschrift „Welt und Umwelt der Bibel“ zeichnet ein anderes Bild: Paulus blieb zeitlebens voller Überzeugung Jude. Er führte in den Städten des Römischen Reiches fort, was Jesus in den ländlichen Regionen Palästinas

begonnen hatte. Sein Erfolg beruht dabei nicht nur auf der Öffnung für Menschen außerhalb des Judentums. Fast noch wichtiger ist die neue Gemeindestruktur, in der Frauen und Männer ihre Begabungen entfalten.

Die Gemeinden des Paulus und seine Mitarbeiter/innen kommen in „Welt und Umwelt der Bibel“ ebenso in den Blick wie die bleibende jüdische Prägung des Apostels. Überblicks-Seiten stellen die Wirkungsorte des Völkerapostels mit ihren besonderen Herausforderungen dar und erklären, wie die sieben echten Paulusbriefe auf dortige Fragestellungen antworten. Von der bedeutsamen Rolle des Missionars über die Jahrhunderte zeugen spätere, ihm zugeschriebene Briefe ebenso wie seine Indienstnahme als Kronzeuge lutherischer Theologie.

Die aktuelle Reportage berichtet von archäologischen Neuentdeckungen in Jerusalem.

Einzelheft 9,80 Euro; vier Ausgaben im Jahr 34,- Euro (Abo)

Erhältlich bei: Katholisches Bibelwerk e.V., Postfach 15 03 65, 70076 Stuttgart

Telefon 0711 / 6 19 20-54, Fax 0711 / 6 19 20-77;

E-Mail: bibelinfo@bibelwerk.de

www.weltundumweltderbibel.de

ERZBISTUM HAMBURG

STELLENBÖRSE

Die Stellenbörse im Erzbistum Hamburg wurde mit dem Ziel eingerichtet, am kirchlichen Dienst Interessierte auf alle offenen Stellen aufmerksam zu machen und darin die katholischen Dienstgeber bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern zu unterstützen. Die Angaben erfolgen nach den Vorgaben des jeweiligen Anstellungsträgers. Interessierte Dienstgeber oder Stellenbewerber können sich zu den üblichen Bürozeiten an die Stellenbörse wenden, um weitere Informationen über Stellenangebote zu erhalten oder selbst Stellenangebote abzugeben. Dort können auch die Formulare für Stellenangebote und Stellengesuche angefordert werden.

Im Erzbistum sind zur Zeit folgende Stellen zu besetzen:

<i>Berufsbezeichnung</i>	<i>Angaben zur Stelle</i>	<i>Anforderungen</i>
Erzieher/-in ChiffreNr. E0345S00813	in Kindergarten in Hamburg; frei ab sofort; 25-30/38,5; gemäß BAT; Möglichkeit der Fortbildung	staatlich anerkannte/-r Erzieher/-in; Mitglied einer christlichen Kirche; einen wertschätzenden, liebevollen und individuellen Umgang mit den Kindern; christliche Wertevermittlung; fundiertes Wissen in der Elementarpädagogik; Umsetzung und Weiterentwicklung unserer Konzeption und des Qualitätsmanagements; flexible Arbeitszeiten
Soz.päd. Assistent/- in o. Erzieher/-in ChiffreNr. E0258S00803	in Kindertagesstätte in Hamburg; frei ab sofort; befristet 31.07.09; 15/38,5; gemäß BAT/ VKA; Sozialleistungen des öff. Dienstes, regelmäßige Fortbildungsangebote, qualifiziertes engagiertes u. aufgeschlossenes Team	staatliche Anerkennung; Mitglied einer christlichen Kirche; Freude an der pädagogischen Arbeit mit Kindern und ihren Familien, Behauptung des an den christlichen Werten orientierten Erziehungs- und Bildungsauftrags

Weitere Infos und Stellen zu den üblichen Bürozeiten unter der Tel. 040 / 248 77 - 240
Adresse: Stellenbörse, Generalvikariat Hamburg, Danziger Str. 52 a, 20099 Hamburg, Fax 040 / 248 77 - 264