

Wir deutschen Bischöfe bitten Sie: Helfen Sie dem Bonifatiuswerk, damit unsere Glaubensgeschwister vor Ort nicht alleine sind! Unterstützen Sie diese wichtige Arbeit mit Ihrem Gebet und Ihrer großzügigen Spende am kommenden Diaspora- Sonntag.

Paderborn, den 16. März 2011

H a m b u r g, 6. September 2011

Für das Erzbistum Hamburg

**L.S. † Dr. Werner Thissen
Erzbischof von Hamburg**

Dieser Aufruf soll am Sonntag, dem 13.11.2011, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) verlesen oder den Gemeinden in einer anderen geeigneten Weise bekannt gemacht werden. Die Kollekte am Diaspora-Sonntag ist ausschließlich für das Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken bestimmt und ohne Abzüge weiterzuleiten.

Art.: 82

**Aufruf der deutschen Bischöfe zum
Sonntag der Weltmission 2011**

Liebe Schwestern und Brüder!

„Der Glaube wird stark durch Weitergabe!“ Dieses Wort des seligen Papstes Johannes Paul II. bringt das Anliegen des Sonntags der Weltmission zum Ausdruck, den wir am 23. Oktober zusammen mit den Katholiken in aller Welt begehen. Es erinnert uns daran, dass unser eigener Glaube wächst, wenn wir das Evangelium mit anderen teilen.

Das biblische Motto des diesjährigen Weltmissionssonntags zielt in die gleiche Richtung: „Macht euch auf und bringt Frucht“ (Joh 15,16) - eine Aufforderung, die uns im mutigen Glaubenszeugnis bestärkt. Was dies in der Praxis bedeutet, lässt sich an der Situation des westafrikanischen Senegal, dem Beispielland des Missionssonntags 2011, ablesen: Die dortige Kirche ist eine kleine Minderheit. Aber sie ist lebendig im Glauben und wesentlich am Aufbau der Gesellschaft beteiligt.

Die deutschen Bischöfe laden Sie, liebe Schwestern und Brüder, zum Gebet für die missionarische Aufgabe der Kirche ein. Wir bitten Sie zugleich um eine großzügige Spende für den weltweiten Dienst der Kirche. Mit Ihrer Unterstützung für *missio*, das Päpstliche Missionswerk in Deutschland, bei der Kollekte am kommenden Sonntag setzen Sie ein Zeichen weltkirchlicher Solidarität. Sie helfen mit, dass der Glaube weltweit wachsen kann und reiche Frucht trägt.

Würzburg, 21. Juni 2011

H a m b u r g, 6. September 2011

Für das Erzbistum Hamburg

**L.S. † Dr. Werner Thissen
Erzbischof von Hamburg**

*Dieser Aufruf soll am Sonntag, dem 16. Oktober 2011, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) verlesen werden. Der Ertrag der Kollekte ist ausschließlich für *missio* (Aachen und München) bestimmt.*

Art.: 83

**Gemeinsames Bischofswort
der evangelischen und katholischen
Kirchen zur Landtagswahl
in Mecklenburg-Vorpommern**

Liebe Mitbürgerinnen und Mitbürger in Mecklenburg-Vorpommern,

„Wir sind das Volk – wir sind ein Volk“ – mit diesem Ruf haben all jene im Herbst 1989 geantwortet, die den richtigen Zeitpunkt gekommen sahen, sich nicht weiterhin die Bevormundung der SED gefallen zu lassen, sondern mutig für Freiheit und Demokratie einzutreten. Das Erinnern und Gedenken an all jene, die vor 21 Jahren diese Wahl getroffen haben, liegt hinter uns. Es nahm in den letzten beiden Jahren breiten Raum ein. Wir haben uns über Erreichtes gefreut und Besorgnisse ausgesprochen. Dabei haben wir erkannt: Die einmal errungene Freiheit und Demokratie ist nicht ein für alle mal sicher. Sie ruft uns jeden Tag neu in die eigene Verantwortung.

Zuweilen macht sich Ernüchterung breit: Menschen, die sich mit großem Engagement in die Gestaltung unseres Gemeinwesens einbringen, erleben, dass Handlungsspielräume begrenzt sind und ihr Einsatz nicht zum gewünschten Ziel führt. Andere fühlen sich abgehängt und vergessen. Ihr Vertrauen in das Gelingen der Demokratie ist erschüttert und sie neigen dazu, sich gar nicht mehr an Wahlen zu beteiligen.

Für die Demokratie ist dies gefährlich. Denn sie lebt davon, dass sich möglichst viele in die politische Willensbildung einbringen. Unzufriedenheit über politische Entscheidungen sollte mehr Transparenz und Beteiligungsmöglichkeiten einfordern, darf jedoch nicht zu einer Infragestellung der Demokratie überhaupt führen. Es gibt keine bessere Alternative zur demokratischen Staatsform. Es gibt nur die Möglichkeit, demokratische Mitbestimmung besser zu verwirklichen.

Am 4. September dieses Jahres haben wir alle miteinander die Wahl. Wir werden für Mecklenburg-Vorpommern einen neuen Landtag sowie die Kreistage und Landräte der sechs neu zu bildenden Landkreise wählen. Darüber hinaus werden wir über die Namen der neuen Landkreise abstimmen.

Bitte nutzen Sie diese Möglichkeit der Mitbestimmung über die politische Zukunft in unserem Land. Überprüfen Sie die Wahlprogramme der Parteien anhand Ihrer eigenen Lebenssituation und der tatsächlich vorhandenen Möglichkeiten. Scheuen Sie nicht davor zurück, auf Veranstaltungen zur Wahl Ihre eigenen Fragen zu stellen. Und motivieren Sie Menschen, die sich resigniert zurückgezogen haben, ebenfalls zur Wahl zu gehen.

Als Kirchen treten wir für eine Werteorientierung ein, in deren Zentrum die Würde jedes Menschen, die Achtung der Menschenrechte und die Ausrichtung am Gemeinwohl stehen. Wir bitten Sie deshalb, besonders kritisch und wachsam zu sein, wenn Vertreter extremistischer Ideologien versuchen, die menschenverachtenden Wurzeln ihrer Politik durch eine vorgetäuschte Bürgernähe zu überspielen. Der Schein trägt. In Wirklichkeit wollen sie ihr Mandat nur für ihre demokratiefeindlichen Ziele benutzen, ohne die Menschenwürde aller zu achten.

Wer nicht zur Wahl geht, bestraft damit nicht die Politiker, sondern spielt Extremisten in die Hände und schwächt damit die demokratische Zivilgesellschaft.

Lassen Sie uns miteinander das Beste für unser Land suchen. Demokratie lebt von Vielfalt und Beteiligung. Sie braucht das Engagement derer, die für das Zusammenleben der Menschen Verantwortung übernehmen wollen. Wir sind dankbar für diese Bereitschaft und stärken allen den Rücken, die sich glaubwürdig für eine demokratische Partei zur Wahl stellen. Dass wir ihnen mit unserer Wahlentscheidung Vertrauen in ihre Kompetenz und ihre guten Absichten entgegenbringen, ist das Rückgrat der Demokratie. Wo dieses Vertrauen jedoch verspielt oder von vornherein verweigert wird, kann unser Zusammenleben nicht gelingen.

Demokratie braucht auch den kritischen Einspruch derer, die sich oder andere benachteiligt sehen. Denn die Demokratie bleibt uns nur erhalten, wenn sie nicht einfach hingenommen, sondern aktiv gelebt wird. Nach dem christlichen Menschenbild ist jeder Mensch zu verantwortlicher Selbstbestimmung herausgefordert. Er trifft seine freie Entscheidung und lebt dabei zugleich in solidarischer Verbundenheit mit anderen. Diese zeigt sich in der Achtung der Würde eines jeden Menschen und im Eintreten für die Menschenrechte. Wo sie verletzt werden, ist unser Einsatz gefragt.

Wir haben die Wahl und stehen miteinander in Verantwortung, weiter zu gestalten, was wir 1989 miteinander errungen haben. Deshalb bitten wir Sie: Leisten Sie Ihren Beitrag für eine lebendige Demokratie zum Wohl aller Menschen in unserem Land und nehmen Sie Ihr Wahlrecht in Anspruch.

Schwerin, Greifswald, Hamburg und Berlin im August 2011

Dr. Andreas von Maltzahn
Landesbischof Evangelisch-Lutherische
Landeskirche Mecklenburgs

Dr. Hans-Jürgen Abromeit
Bischof Pommersche Evangelische Kirche

Dr. Matthias Heinrich
Weihbischof in Berlin Diözesanadministrator

Dr. Werner Thissen
Erzbischof von Hamburg
Weihbischof Norbert Werbs
Erzbischöfliches Amt Schwerin

Art.: 84

Beilage zum Kirchlichen Amtsblatt
für das Erzbistum Hamburg

Liturgische Texte im Gedenken
an die seligen Lübecker Märtyrer

Art.: 85

Gesetz über die teilweise Neuordnung
des Vermögens der Katholischen
Pfarrei St. Anna, Propstei, Schwerin, der
Katholischen Pfarrei Christusgemeinde,
Rostock, und der Bernostiftung
– Katholische Stiftung für Schule
und Erziehung in Mecklenburg und
Schleswig - Holstein, Schwerin

Aufgrund von Artikel 140 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949 (*Bundesgesetzblatt 1949, Teil I, Seite 1 ff.*) in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 Satz 1 der Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. August 1919 (*Reichsgesetzblatt 1919, Seite 1383 ff.*), Artikel 2 des Vertrages zwischen dem Heiligen Stuhl und dem Land Mecklenburg-Vorpommern vom 15. September 1997 (*Kirchliches Amtsblatt für die Erzdiözese Hamburg, Bd. 4, Nr. 3, Art. 44, Seite 38 ff., vom 15. März 1998; Gesetz- und Verordnungsblatt für Mecklenburg-Vorpommern 1998, Seite 2 ff.*) sowie Ziffer 4 Abs. 2 des Schlussprotokolls zum Vertrag zwischen dem Heiligen Stuhl und der Freien und Hansestadt Hamburg, dem Land Mecklenburg-Vorpommern und dem Land Schleswig-Holstein über die Errichtung von Erzbistum und Kirchenprovinz Hamburg vom 22. September 1994 (*Kirchliches Amtsblatt für die Erzdiözese Hamburg, Bd. 1, Nr. 1, Art. 1, Seite 1 ff., vom 27. Januar 1995; Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt 1995, Teil I, Seite 31 ff.; Gesetz- und Verordnungsblatt für Schleswig-Holstein 1994, Seite 486 ff.; Gesetz- und Verordnungsblatt*

für Mecklenburg-Vorpommern 1994, Seite 1026 ff.) wird gemäß cc. 381, 391 Codex Iuris Canonici (CIC) hiermit in Ausübung des kirchlichen Selbstbestimmungs- und Gesetzgebungsrechts folgendes Gesetz zur teilweisen Neuordnung des Vermögens der Katholischen Pfarrei St. Anna, Propstei, Schwerin, der Katholischen Pfarrei Christusgemeinde, Rostock, und der Bernostiftung - Katholische Stiftung für Schule und Erziehung in Mecklenburg und Schleswig-Holstein erlassen.

Artikel 1 Vermögensneuordnung

Die Bernostiftung - Katholische Stiftung für Schule und Erziehung in Mecklenburg ist als öffentliche kirchliche Stiftung am 12./13.12.2005 errichtet worden. Nach Erteilung der erzbischöflichen Genehmigung vom 15.12.2005 wurde ihr mit Urkunde des Innenministeriums Mecklenburg-Vorpommern vom 22.12.2005 die öffentlich-rechtliche Rechtsfähigkeit verliehen. Sie ist somit eine kirchliche Körperschaft und juristische Person des öffentlichen Rechts. Durch Satzungsänderung vom 04.10.2010 lautet ihr Name nunmehr: Bernostiftung - Katholische Stiftung für Schule und Erziehung in Mecklenburg und Schleswig-Holstein (Bernostiftung).

Zur Ausstattung der Bernostiftung mit Grundvermögen ist eine teilweise gesetzliche Neuordnung von Grundstückseigentum und Erbbaurechten der Katholischen Pfarrei St. Anna, Propstei, Schwerin sowie der Katholischen Pfarrei Christusgemeinde, Rostock erforderlich. Daher ergehen nachfolgende gesetzliche Veränderungen im Vermögensbereich:

§ 1

Übertragung von Grundstückseigentum der Katholischen Pfarrei St. Anna, Propstei, Schwerin

Das Eigentum an dem Grundstück

Schäferstraße 23 in 19053 Schwerin,
eingetragen im Grundbuch von Schwerin,
Blatt 1607 ON 6,
Gemarkung Schwerin, Flur 40,
Flurstücke 51/6, 51/8 und 51/11,

geht mit allen Rechten, Pflichten und Bestandteilen von der Katholischen Pfarrei St. Anna, Propstei, Klosterstraße 13, 19053 Schwerin auf die Bernostiftung - Katholische Stiftung für Schule und Erziehung in Mecklenburg und Schleswig-Holstein, Bleicherufer 5, 19053 Schwerin, über.

§ 2

Übertragung eines Erbbaurechts der Katholischen Pfarrei St. Anna, Propstei, Schwerin

(1) Die Landeshauptstadt Schwerin ist Eigentümerin des Grundstücks Schäferstraße 23, 19053

Schwerin, belegen Gemarkung Schwerin, Flur 40, Flurstück 51/12, eingetragen im Grundbuch von Schwerin Blatt 13067 ON 1.

- (2) An dem in § 2 Abs. 1 näher bezeichneten Grundstück besteht ein Erbbaurecht zugunsten der Katholischen Pfarrei St. Anna, Propstei, Klosterstraße 13, 19053 Schwerin, eingetragen im Erbbaugrundbuch von Schwerin Blatt 13068.
- (3) Das in § 2 Abs. 2 näher bezeichnete Erbbaurecht geht mit allen Rechten, Pflichten und Bestandteilen von der Katholischen Pfarrei St. Anna, Propstei, Klosterstraße 13, 19053 Schwerin, auf die Bernostiftung - Katholische Stiftung für Schule und Erziehung in Mecklenburg und Schleswig-Holstein, Bleicherufer 5, 19053 Schwerin, über.
- (4) Die Bernostiftung ist gegenüber der Landeshauptstadt Schwerin als Erbbaurechtsgeberin verpflichtet, in alle Rechte und Pflichten aus den mit der Landeshauptstadt Schwerin abgeschlossenen notariellen Verträgen vom 28.09.1999, UR-Nr. 948/1999 und vom 25.11.2002, UR-Nr. 1069/2002 des Notars Siegfried Karsten, Schwerin, einzutreten. Die Bernostiftung ist weiterhin verpflichtet, alle dinglichen und schuldrechtlichen Verpflichtungen aus den vorgenannten Notarverträgen zu übernehmen und diese bei einer eventuellen Weiterveräußerung auf einen Rechtsnachfolger zu übertragen.
- (5) Die Landeshauptstadt Schwerin hat der Übertragung des Erbbaurechts gem. § 2 Abs. 2 am 12.05.2011 zugestimmt.

§ 3

Übertragung eines Erbbaurechts der Katholischen Pfarrei Christusgemeinde, Rostock

- (1) Die Hansestadt Rostock ist Eigentümerin des Grundstücks Mendelejewstraße 19a in 18059 Rostock, belegen Gemarkung Rostock, Flurbzirk III, Flur 1, Flurstück 461/709, eingetragen im Grundbuch von Rostock Blatt 32492.
- (2) An dem in § 3 Abs. 1 näher bezeichneten Grundstück besteht ein Erbbaurecht zugunsten der Katholischen Pfarrei Christusgemeinde, Häktweg 4 - 6, 18057 Rostock, eingetragen im Erbbaugrundbuch von Rostock Blatt 37501.
- (3) Das in § 3 Abs. 2 näher bezeichnete Erbbaurecht geht mit allen Rechten, Pflichten und Bestandteilen von der Katholischen Pfarrei Christusgemeinde, Häktweg 4 - 6, 18057 Rostock, auf die Bernostiftung - Katholische Stiftung für Schule und Erziehung in Mecklenburg und Schleswig-Holstein, Bleicherufer 5, 19053 Schwerin, über.
- (4) Die Bernostiftung ist gegenüber der Hansestadt Rostock als Erbbaurechtsgeberin ver-

pflichtet, in alle Rechte und Pflichten aus den mit der Hansestadt Rostock abgeschlossenen notariellen Verträgen vom 11.05.1999, UR-Nr. 429/1999, 11.07.2001, UR-Nr. 561/2001 und 17.12.2001, UR-Nr. 1043/2001 der Notarin Angela Müller, Rostock, einzutreten. Die Bernostiftung ist weiterhin verpflichtet, alle dinglichen und schuldrechtlichen Verpflichtungen aus den vorgenannten Notarverträgen zu übernehmen und diese bei einer eventuellen Weiterveräußerung auf einen Rechtsnachfolger zu übertragen.

- (5) Die Hansestadt Rostock hat der Übertragung des Erbbaurechts gem. § 3 Abs. 2 am 05.08.2011 zugestimmt.

Artikel 2 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 30.09.2011 in Kraft.

H a m b u r g, 31. August 2011

**L.S. † Dr. Werner Thissen
Erzbischof von Hamburg**

Art. 86

Gesetz über die Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Osnabrück, Bd. 49, Nr. 27, Art. 288, S. 252 ff., v. 29. Oktober 1993), für das Erzbistum Hamburg fortgeltend gemäß Artikel 11 Absatz 1 Satz 1 des Vertrag zwischen dem Heiligen Stuhl und der Freien und Hansestadt Hamburg, dem Land Mecklenburg-Vorpommern und dem Land Schleswig-Holstein über die Errichtung von Erzbistum und Kirchenprovinz Hamburg (Kirchliches Amtsblatt für die Erzdiözese Hamburg, Bd. 1, Nr. 1, Art. 1, S. 1 ff., v. 27. Januar 1995), wird wie folgt geändert:

§ 1 Änderung von Artikel 2

Artikel 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Artikel 2 Geltungsbereich

- (1) Diese Grundordnung gilt für
- a) die Erzdiözese,
 - b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
 - c) die Verbände von Kirchengemeinden,

- d) den Diözesancaritasverband und dessen Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
- f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen und deren Einrichtungen.

- (2) Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, bis spätestens zum 31.12.2013 diese Grundordnung durch Übernahme in ihr Statut verbindlich zu übernehmen. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

- (3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.“

§ 2 Inkrafttreten

Die vorstehenden Änderungen treten zum 1. Oktober 2011 in Kraft.

H a m b u r g, 1. September 2011

**L.S. † Dr. Werner Thissen
Erzbischof von Hamburg**

Art.: 87

Beilage zum Kirchlichen Amtsblatt für das Erzbistum Hamburg Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für die Erzdiözese Hamburg Neuerlass vom 1. September 2011

Art.: 88

Beschluss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 9. Juni 2011

Für das Erzbistum Hamburg wird hiermit der nachfolgende Beschluss der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 9. Juni 2011 in Kraft gesetzt:

**Beschluss zur Streichung des Anhangs C AVR
für Mitarbeiter(innen) an Schulen**

1. Für alle Mitarbeiter i. S. v. § 1 der Anlage 21 zu den AVR findet mit Wirkung zum Beginn des Schuljahres 2011/2012 der Anhang C zu den AVR keine Anwendung mehr.

2. Anlage 21 zu den AVR wird wie folgt neu gefasst:

**„§ 1
Geltungsbereich**

(1) Diese Anlage findet Anwendung für Lehrkräfte in Schulen und für sonstige pädagogische, therapeutische und pflegerische Mitarbeiter in diesen Schulen, die nach den jeweiligen landesrechtlichen Bestimmungen über die Förderung von Privatschulen refinanziert werden.

Davon ausgenommen sind Lehrkräfte und sonstige Mitarbeiter an Altenpflege-, Krankenpflege-, Krankenpflegehilfe-, Kinderkrankenpflege-, und Hebammenschulen.

(2) Die Regelung gilt für Mitarbeiter im Sinne des Absatzes 1, deren Dienstverhältnis nach dem 31. Juli 2007 erstmals bei diesem Dienstgeber neu beginnt oder die am 31.12.2010 nach Anhang C zu den AVR eingruppiert bzw. vergütet waren.

Anmerkung 1 zu § 1 Abs. 1 S. 1:

Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebs der Tätigkeit das Gepräge gibt.

Anmerkung 2 zu § 1 Abs. 2:

Die Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses ist keine Neueinstellung. Besteht mit einem Mitarbeiter lediglich für die Dauer der Schulferien kein Dienstverhältnis, liegt keine Neueinstellung vor.

**§ 2
Eingruppierung**

Für die Eingruppierung gelten in Abweichung zu den Anlagen 1, 2, 2a, 2d und 33 zu den AVR die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen.

**§ 3
Vergütung**

(1) Für die Vergütung gelten in Abweichung zu der Anlage 1 Abschnitte I, Ia, Ib, Ic, II, IIa, III, IIIa, IV, V, VI, VII, VIIa, VIII, VIIIa, IX, IXa und XIV, den Anlagen 3, 3 (Ost), 3a, 3a (Ost), 4 (Ost), 10 und 33 zu den AVR die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen. Sehen diese Regelungen ein Leistungsentgelt vor, erhalten die Mitarbeiter mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember ab dem Jahr 2007 12 v.H. des Tabellenentgelts ausgezahlt, das für den Monat

September desselben Jahres jeweils zusteht.

(2) Soweit diese Regelungen hinsichtlich der Stufenzuordnung auf die Berufserfahrung abstellen, sind die Zeiten einschlägiger Berufserfahrung bei anderen Dienstgebern im Geltungsbereich der AVR sowie im sonstigen Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche, der evangelischen Kirche, in einem Diakonischen Werk oder in einer Einrichtung, die dem Diakonischen Werk angeschlossen ist, der Berufserfahrung beim selben Dienstgeber gleichgestellt.

**§ 4
Jahressonderzahlungen**

Für Jahressonderzahlungen gelten in Abweichung zu Anlage 1 Abschnitt XIV zu den AVR (Weihnachtszuwendung) und zu Anlage 14 Abschnitt II zu den AVR (Urlaubsgeld) die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen.

**§ 5
Arbeitszeit**

Für die Arbeitszeit, die Überstundenregelung, die Zeitzuschläge und die Überstundenvergütung gelten in Abweichung zu den Anlagen 5, 6 und 6a zu den AVR die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen.

**§ 6
Urlaub**

Für den Urlaub gelten in Abweichung zu Anlage 14 Abschnitt I zu den AVR die für vergleichbare Beschäftigte des jeweiligen Bundeslandes geltenden Regelungen.

**§ 7
Überleitungsregelung anlässlich der Abschaffung des Anhangs C zu den AVR für**

Mitarbeiter, die unter die Anlage 21 zu den AVR fallen
(A) Geltungsbereich

Diese Überleitungsregelung gilt für alle Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des § 1 der Anlage 21 zu den AVR fallen, und die am letzten Tag des Schuljahres 2010/11 in einem Dienstverhältnis zu den AVR gestanden haben, das am ersten Tag des Schuljahres 2011/12 im Geltungsbereich der AVR fortbesteht und die am 31.12.2010 nach Anhang C zu den AVR eingruppiert bzw. vergütet waren.

Ein Dienstverhältnis besteht auch fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages. Unterbrechungen längstens für die Dauer von sieben Wochen (Schulferien) sind unschädlich.

(B) Überleitung von Mitarbeitern in die Anlage 21 zu den AVR

(1) Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des § 1 der Anlage 21 zu den AVR fallen und zum Ende des

Schuljahres 2010/11 noch nicht nach Anlage 21 zu den AVR vergütet waren, werden zum Beginn des Schuljahres 2011/2012 in die Anlage 21 zu den AVR gemäß nachstehenden Regelungen überleitet.

- (2) Mitarbeiter werden so in Anlage 21 zu den AVR überleitet, als ob sie seit dem Zeitpunkt, seitdem sie ununterbrochen im Geltungsbereich der AVR oder im sonstigen katholischen bzw. diakonischen Bereich tätig waren, nach Anlage 21 zu den AVR eingruppiert und eingestuft worden wären. Ein Dienstverhältnis besteht auch ununterbrochen fort bei der Verlängerung eines befristeten Dienstvertrages sowie bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Geltungsbereichs der AVR. Unterbrechungen längstens für die Dauer von sieben Wochen (Schulferien) sind unschädlich.
- (3) Die Eingruppierung bzw. Stufenzuordnung nach Absatz 2 wird wie folgt vorgenommen. Die gemäß § 3 Anhang C (Stufenzuordnung gemäß Abschnitt III der Anlage 1 zu den AVR) erreichte Regelvergütungsstufe wird zunächst mit zwei multipliziert. Die sich hieraus ergebende (Jahres-)Zahl wird nachfolgend um die seit dem letzten Stufenaufstieg zurückgelegte Zeit erhöht und als Zeit entsprechend der nach landesrechtlichen Bestimmungen für die Stufenlaufzeit anzuwendenden Regelungen festgelegt.

(C) Besitzstand

- (1) Mitarbeiter, deren bisherige Vergütung (Vergleichsvergütung) das ihnen am Schuljahresbeginn 2011/12 zustehende Entgelt übersteigt, erhalten eine Besitzstandszulage.
- (2) Die monatliche Besitzstandszulage wird als Unterschiedsbetrag zwischen der Vergleichsjahresvergütung und dem Jahresentgelt, geteilt durch 12, errechnet. Die Vergleichsjahresvergütung errechnet sich als das 12-fache der am Schuljahresbeginn 2011/12 zustehenden Monatsvergütung zuzüglich Urlaubsgeld gemäß Anlage 14 zu den AVR und der Weihnachtzuwendung gemäß Abschnitt XIV der Anlage 1 zu den AVR. Zur Monatsvergütung im Sinne dieser Vorschrift gehören die Regelvergütung gemäß Abschnitt III der Anlage 1 zu den AVR, die Kinderzulage gemäß Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die Besitzstandsregelungen gemäß Anlage 1b zu den AVR und weitere regelmäßig gewährte Zulagen.

Die Regelvergütung ist zum Ausgleich unterschiedlicher wöchentlicher Durchschnittsarbeitszeiten mit dem Faktor zu multiplizieren, der sich aus der Division der neuen wöchentlichen Durchschnittsarbeitszeit durch die alte wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit errechnet.

Das Jahresentgelt errechnet sich aus dem 12-fa-

chen des Monatsentgelts entsprechend der jeweiligen landesrechtlichen Regelung zuzüglich eines möglichen Leistungsentgelts, der Jahressonderzahlung sowie weiterer regelmäßig gewährter Zulagen; hierzu gehört insbesondere auch die Schulzulage gemäß § 7 D dieser Regelung.

- (3) Mitarbeiter, die am Ende des Schuljahres 2010/2011 vollbeschäftigt waren und deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sich auf Grund der Umstellung erhöht, haben bis zum Beginn der Sommerferien 2011 einen Anspruch darauf, eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang ihrer bisherigen Vollbeschäftigung zu vereinbaren.
- (4) Mit teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern, deren Arbeitsvertrag die Vereinbarung einer festen Wochenstundenzahl enthält, kann - soweit nicht dienstliche oder betriebliche Belange entgegenstehen - vereinbart werden, die Wochenstundenzahl so zu erhöhen, dass das Verhältnis der neu vereinbarten Wochenstundenzahl zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit dem Verhältnis zwischen ihrer bisherigen Wochenstundenzahl und der früher geltenden Wochenarbeitszeit entspricht. Die sich daraus rechnerisch ergebende Wochenarbeitszeit kann im Wege der Anwendung der kaufmännischen Rundungsregelungen auf- oder abgerundet werden.
- (5) Ruht das Dienstverhältnis oder besteht anstelle einer Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder während einer Beurlaubung nach Abschnitt III § 10 der Anlage 14 zu den AVR, ist die Monatsvergütung so zu berechnen, als ob die Mitarbeiter im Juli 2011 die Tätigkeit im selben Umfang wie vor der Beurlaubung bzw. vor dem Ruhen wieder aufgenommen hätten.
- (6) Die kinderbezogenen Entgeltbestandteile gemäß Abschnitt V der Anlage 1 zu den AVR, die in die Berechnung der Besitzstandszulage gemäß § 3 Abs.2 einfließen, werden als Anteil der Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Mit dem Wegfall der Voraussetzungen reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend.

(D) Schulzulage

Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des § 1 der Anlage 21 zu den AVR fallen und zum Ende des Schuljahres 2010/11 noch nach Anhang C zu den AVR eingruppiert bzw. vergütet waren, erhalten zusätzlich zu der Vergütung eine Zulage i.H.v. für die

Vergütungsgruppen 10 bis 5b monatlich 50 € und für die Vergütungsgruppen 4b bis 1a monatlich 30 € ab Beginn Schuljahr 2011/12.“

3. Der Beschluss tritt zum 9. Juni 2011 in Kraft.

W ü r z b u r g, den 9. Juni 2011

Heinz-Josef Kessmann
Vorsitzender der Bundeskommission

Für das Erzbistum Hamburg

H a m b u r g, 5. September 2011

L.S. † Dr. Werner Thissen
Erzbischof von Hamburg

Art.: 89

Diaspora-Sonntag des Bonifatiuswerkes der deutschen Katholiken am 20. November 2011

*Keiner soll alleine glauben.
ermutigen / erzählen / erleben*

Bei kleinen Kindern lässt es sich besonders gut beobachten. Wenn diese nur den Bruchteil eines Augenblicks das Gefühl haben, man ließe sie allein, beginnen sie zu weinen. „Ob klein oder groß - wir alle sind nicht für's Alleinsein geschaffen, sondern von Anfang an von Gott auf Beziehung und Gemeinschaft - auf ein DU - angelegt. Genauso ist der Glaube auf Beziehung und Gemeinschaft angewiesen. Doch in einer Zeit zunehmender Individualisierung bleiben viele isoliert zurück: Kinder, die ohne Bezug zum christlichen Glauben aufwachsen; Kommunionkinder oder Firmbewerber, die in ihrer Klasse alleine stehen; Familien, die nach Orientierung fragen; Glaubenssuchende, die sich nach Erfüllung ihres Lebens und nach Gesprächspartnern sehnen; alte Menschen, die es ohne fremde Hilfe nicht mehr allein zum gemeinschaftlichen Gottesdienst schaffen. Hier setzt das Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken an. Es unterstützt missionarische Initiativen, durch die gläubige und glaubenssuchende Menschen die Möglichkeit erhalten, Anteil an der ermutigenden Gemeinschaft der Gläubigen zu erhalten. So können sie der Frohen Botschaft Jesu Christi neu auf die Spur kommen. Das Bonifatiuswerk unterstützt besonders jene, die in der Vereinzelung des Glaubens in der Diaspora auf Unterstützung hoffen - wie Kinder und Jugendliche, die in ihrer Klasse nicht selten die einzigen katholischen Christen sind. Sie suchen Gemeinschaft und brauchen Ermutigung. Deshalb unterstützt das Bonifatiuswerk die religiöse Erziehung junger Menschen und das mutige Glaubenszeugnis in der Diaspora. Mit den Materialien zum Diaspora-Sonntag, die alle Gemeinden automatisch erhalten, möchte das Bonifatiuswerk Sie

ermutigen, Menschen auf vielfältige Art und Weise von Ihrem Glauben zu erzählen und mit beizutragen, das Geheimnis des Glaubens selbst für sich zu entdecken und zu erleben.

Noch eine Bitte: Helfen Sie unseren Schwestern und Brüdern, die in einer extremen Minderheitensituation leben, am 20. November mit der Diaspora-Kollekte. Sie ist die elementare Basis für das Wirken des Bonifatiuswerkes in der deutschen, nordeuropäischen sowie baltischen Diaspora. Öffentliche Gelder stehen dem Werk seit jeher nicht zur Verfügung. Erst Ihr Engagement in der Gemeinde und Ihre Spende lassen gläubige und glaubenssuchende Menschen nicht alleine zurück.

Informationen: Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken, Kamp 22, 33098 Paderborn, Tel: 05251/29 96 -0, Mail: info@bonifatiuswerk.de.

H a m b u r g, 1. September 2011

Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Art.: 90

Aktionsplan für den Diaspora-Monat November 2011

So können Sie die Bonifatiuswerk-Impulse für Ihre eigene Gemeinde nutzen und den Diaspora- Sonntag aktiv stärken:

Ende September 2011

Überprüfen Sie bitte die Ihnen gelieferten Materialien für den Diaspora-Sonntag und bestellen Sie den kostenlosen Pfarrbriefmantel zur Gestaltung Ihres November-Pfarrbriefes unter Tel.: 05251 / 29 96 -42- oder per Mail: info@bonifatiuswerk.de. Überlegen Sie z. B. in einer Pfarrgemeinderatssitzung anhand der Aktionsimpulse und des Gottesdienstheftes, wie und in welchen Gruppen Sie die Vorschläge für Ihr Gemeindeleben gewinnbringend einsetzen können.

Anfang / Mitte Oktober 2011

Verwenden Sie den Layoutbogen zur Vorbereitung der November-Ausgabe Ihrer Pfarrnachrichten oder downloaden Sie die Grafik-Elemente direkt von der Homepage: www.bonifatiuswerk.de > Diaspora-Sonntag > Download. Legen Sie der November-Ausgabe bitte das aktuelle Faltblatt zum Diaspora-Sonntag mit Zahlschein bei (DIN-A5-Format). Zudem bieten wir Ihnen zur Verteilung oder Auslage die kleinen Heftchen „Kirche im Kleinen. So feiern wir gemeinsam die heilige Messe“. Bestellen Sie die gewünschte Anzahl einfach unter Tel.: 05251 / 2996 -42.

Montag, 24. Oktober 2011

Bitte befestigen Sie die Aktionsplakate zum Diaspora-Sonntag (DIN A4, DIN A3, DIN A2,) gut sichtbar im

Kirchenraum, im Gemeindehaus sowie im Schaukasten Ihrer Pfarrei.

Samstag / Sonntag, 29./30. Oktober 2011

Sorgen Sie bitte für die rechtzeitige Auslage der Faltblätter und der Opfertüten zum Diaspora-Sonntag in der Kirche und am Schriftenstand.

Samstag / Sonntag, 12./13. November 2011

Sorgen Sie bitte für eine Verteilung der Faltblätter und der Opfertüten zum Diaspora-Sonntag durch die Messdiener am Ausgang der Kirche. Bitte verlesen Sie den Aufruf der deutschen Bischöfe zum Diaspora-Sonntag in allen Gottesdiensten, einschließlich der Vorabendmessen (siehe Gottesdienstheft oder CD-ROM).

Diaspora-Sonntag, 19. / 20. November 2011

Legen Sie bitte die restlichen Opfertüten in den Kirchenbänken aus. Nützliche Hinweise zur Gestaltung des Gottesdienstes gibt Ihnen die Broschüre „Gottesdienstimpulse“ sowie das Diaspora-Jahrheft, das Ihnen bis Ende Oktober unaufgefordert zugeschickt wird.

Geben Sie bitte einen besonderen Hinweis auf die Diaspora-Kollekte in allen Gottesdiensten, einschließlich der Vorabendmessen.

Verteilen Sie bitte am Ausgang der Kirche die kleinen Heftchen „Kirche im Kleinen. - So feiern wir gemeinsam die heilige Messe“ an interessierte Mitglieder Ihrer Pfarrei.

Samstag / Sonntag, 26./ 27. November 2011

Bekanntgabe des vorläufigen Kollekten-Ergebnisses, verbunden mit einem Wort des Dankes an die ganze Gemeinde.

H a m b u r g, 1. September 2011

Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Art.: 91

Korrektur zu der Veröffentlichung des Beschlusses der Regional-KODA Nord-Ost vom 9.12.2010

In Anlage 1 zu dem Beschluss der Regional-KODA Nord-Ost vom 9.12.2010 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 17.Jg., Nr. 4, Art. 41, S. 49 ff, vom 15.03.2011) sind die auf Seite 51 veröffentlichten Tabellenwerte für die Entgeltgruppe 15 Ü durch folgende Werte zu ersetzen:

§ 19 Absatz 2 Anlage 12 zur DVO

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
4.749,75	5.264,84	5.752,83	6.078,17	6.154,08

§ 19 Absatz 2a Anlage 12 zur DVO

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
4.749,75	5.264,84	5.752,83	6.078,17

H a m b u r g, 31. August 2011

Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Art.: 92

**„Miteinander und füreinander im Gebet“
- Eucharistische Anbetung 2012
im Erzbistum Hamburg**

Die Termine für die „Eucharistische Anbetung“ 2011 (siehe Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 16. Jg, Nr. 11, Artikel 99 vom 17.09.2010) werden auf die entsprechenden Termine 2012 angeglichen.

Wenn in den Gemeinden Terminänderungen bzw. Terminlöschungen gewünscht werden, so sind diese bis zum 21.10.2011 an das Sekretariat von Herrn Weihbischof Norbert Werbs im Erzbischöflichen Amt Schwerin, Frau Gauger, Lankower Straße 14, 19057 Schwerin, Telefon: 0385 48970-34, Fax: 0385 48970-40, E-Mail: gauger@egv-erzbistum-hh.de zu senden.

H a m b u r g, 1. September 2011

Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Art.: 93

Priesterrat

Der Priesterrat des Erzbistums Hamburg befasste sich auf seiner Sitzung am 7. und 8. September unter anderem mit verschiedenen Aspekten des Themas „Pastorale Räume im Erzbistum Hamburg“ und mit den bisherigen Erfahrungen in der Anwendung der „Ordnung zum Voruntersuchungsverfahren bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch Minderjähriger durch Kleriker oder andere kirchliche Mitarbeiter sowie durch im kirchlichen Bereich ehrenamtlich tätige Personen im Erzbistum Hamburg und zum weiteren Vorgehen“ vom 31.08.2010. Das Protokoll wird allen Priestern, Diakonen und SprecherInnen der pastoralen Berufsgruppen zugesandt. Alle anderen hauptamtlichen MitarbeiterInnen in der Pastoral können das Protokoll bei Frau Bäns im Erzbischöflichen Generalvikariat (Telefon 040 / 2 48 77-230, E-Mail: generalvikar@egv-erzbistum-hh.de) anfordern.

H a m b u r g, 1. September 2011

Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Art.: 94

Hinweise zur Durchführung der *missio*- Aktion zum Sonntag der Weltmission am 23. Oktober 2011

„Macht euch auf und bringt Frucht“ (Joh 15,16)

In diesem Jahr stellt *missio* im Rahmen seiner Aktion zum Sonntag der Weltmission das Wirken der Katholischen Kirche im Senegal vor. Die Christinnen und Christen im Senegal sind eine lebendige und selbstbewusste Gemeinschaft mit knapp 650.000 Katholiken. Sie stellen damit knapp 5% der Bevölkerung. Die überwiegende Mehrzahl der senegalesischen Bevölkerung sind Muslime.

Es besteht ein gutes Klima für den islamisch-christlichen Dialog. Christen und Muslime engagieren sich gemeinsam für die Verbesserung der Lebenssituation der Menschen. Trotz ihrer Minderheitensituation übt die Katholische Kirche insbesondere über das Schul- und Bildungswesen und ihre Gesundheitseinrichtungen einen, gemessen am Bevölkerungsanteil, großen gesellschaftlichen Einfluss aus.

Wir laden Sie ein, im kommenden Monat der Weltmission den Blick auf das Engagement der Christinnen und Christen im Senegal zu lenken. Die am Sonntag der Weltmission gesammelten Spenden und Kollekten sind für die ärmsten Diözesen in Asien, Afrika und Ozeanien bestimmt.

Wir möchten Ihnen kurz unsere wichtigsten Angebote und Materialien zum diesjährigen Sonntag der Weltmission vorstellen:

Leitfaden: Hier finden Sie alle Hinweise, die Sie für die Vorbereitung des Monats der Weltmission benötigen. In einem Interview mit Father Timothy Lehane SVD, Generalsekretär des Päpstlichen Werkes für die Glaubensverbreitung, erhalten Sie nähere Infos über die Bedeutung des Sonntags der Weltmission. Ein Grundsatzartikel informiert Sie über die Arbeit der Kirche im Senegal. Die Reportage beschreibt das Leben der Christinnen und Christen in diesem westafrikanischen Land.

Plakat: Auf dem diesjährigen Plakat zum Sonntag der Weltmission sehen Sie den sagenumwobenen Baobab, auch Affenbrotbaum genannt. Dieser Baum ist Afrikas Lebensbaum. Ein Baobab kann im Alter mehrere Tausend Liter Wasser speichern und ist somit ein riesiges Wasserreservoir in der Trockenzeit. In der Vorstellung der Menschen im Senegal ist der Baobab unzerstörbar. Je mehr man ihn auch verletzt und verstümmelt, desto mehr gräbt er seine Wurzeln tiefer und fester in die Erde hinein. Im Senegal ist er deshalb auch im offiziellen Staatswappen enthalten. Aus seinen Früchten kann man Heilmittel erzeugen und vitaminreiche Getränke.

Auch wir als Christen sollten so etwas wie „Baobabs“ sein und reiche Frucht bringen. Im Leitwort unserer Aktion aus den Johannesevangelium heißt es „Macht euch auf und bringt Frucht“ (Joh 15,16). Gestärkt durch Gottes Zuwendung sind wir in der Nachfolge Jesu aufgefordert, uns aufzumachen und unsere Talente zum Aufbau des Reiches Gottes einzusetzen und somit reiche Frucht zu bringen.

Liturgische Hilfen: Hier finden Sie Predigtanregungen sowie eine ausgearbeitete Gemeindemesse und Wortgottesfeier. Dazu erhalten Sie einen Gottesdienstentwurf für Jugendliche sowie Bausteine für eine Kinderkatechese.

Kinderaktion: Die Mitmachaktion für Kinder durch MultiplikatorInnen „Komm mach mit: Gemeinsam unterwegs!“ ruft Kinder und Erwachsene auf, sich zusammen auf den Weltmissionssonntag vorzubereiten. Auf der Wandzeitung kann gemalt, geschrieben, geklebt und gerätselt werden. Das Aktionsheft für MultiplikatorInnen vertieft einzelne Bereiche und bringt weitere Vorschläge. Die Zeitung für Kids eignet sich besonders für den Unterricht in der Schule oder als gemeinsame Grundlage für die Familie.

Jugendaktion: Träume und Lebenswelten von Jugendlichen im Senegal stehen diesmal im Mittelpunkt der *missio*-Jugendaktion. Über Geschichten und Bilder, Videos und Musik lernen deutsche Jugendliche, sich in die Situation ihrer senegalesischen Altersgenossen einzufühlen und ihre Träume nachzuvollziehen, aber auch die Frustration darüber, dass sie in vielem nicht die gleichen Chancen haben wie Jugendliche in Europa.

Der Wettbewerb „Dein Traum für den Senegal“ setzt den Dialog in die Praxis um: Die Jugendlichen sind eingeladen, ihre Träume kreativ ins Szene zu setzen und auf die Reise in den Senegal zu schicken, wo die entstandenen „Kunstwerke“ an senegalesische Jugendliche weitergegeben werden.

Das Jugendaktionsheft enthält wieder eine Vielzahl praktischer Materialien für den Einsatz in Jugendarbeit, Gemeinde und Schule. Die dazugehörigen Jugendgottesdienstbausteine finden sich in den Liturgischen Hilfen. Für LehrerInnen gibt es auch in diesem Jahr auf das Aktionsheft abgestimmte separate Unterrichtsbau- steine, so dass die Aktionshefte auch unproblematisch als Schüler „Handouts“ genutzt werden können.

Frauengebetskette: Zur Vorbereitung auf die Feier des Sonntags der Weltmission wird zum Mitbeten und Mitfeiern einer Frauenliturgie eingeladen.

„Lotto Toto *missio* Kreuzworträtsel“: Rätseln Sie mit und gewinnen mit etwas Glück ein Überraschungspaket aus dem Senegal im Wert von 200 €. Gewinnen werden auf jeden Fall in Not geratene Mütter und ihre Kinder. Die Pax Bank spendet für die

ersten 3.000 eingesandten Lösungen einen Euro für das von *missio* unterstützte Projekt der Schwestern vom Guten Hirten im Senegal.

Informationen zum Projekt finden Sie unter: www.missio-hilft.de

Rallye Berlin-Dakar – Spendenaktion auf „missio-hilft.de“: Auf der Internetseite „missio-hilft.de“ fällt in diesem Sommer der Startschuss für die Rallye Berlin-Dakar. Durch eine Onlinespende für ein Projekt im Senegal kann jeder den Zielort Dakar ein Stück näher kommen. Das Schöne daran: Es gibt nur Gewinner, denn Dakar lässt sich nur gemeinsam erreichen – zum Wohl der Menschen im Senegal.

Die *missio* Kollekte findet in allen Gottesdiensten am Sonntag der Weltmission, dem 23. Oktober 2011, sowie in den Vorabendmessen statt. Einschließlich der Spenden, die noch nachträglich für den Sonntag der Weltmission eingehen, erfolgt eine Abrechnung mit dem Generalvikariat.

Der ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz hat beschlossen, dass die Weiterleitung von Kollektenerträgen, die für die kirchlichen Hilfswerke bestimmt sind, jeweils spätestens nach drei Monaten abgeschlossen sein soll. Die kirchlichen Hilfswerke sind auf eine pünktliche Zuweisung dieser Erträge aus rechtlichen und finanziellen Gründen angewiesen, und wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung. (Für den Fall, dass Sie Zuwendungsbescheinigungen ausstellen: *missio*, Internationales Kath. Missionswerk e.V., Goethestr. 43, 52064 Aachen, ist wegen Förderung gemeinnütziger und kirchlicher Zwecke nach dem letzten uns zugegangenen Freistellungsbescheid des Finanzamtes Aachen-Innenstadt, Steuernummer 201/5902/3488 vom 10.8.2010 nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 des Körperschaftsteuergesetzes von der Körperschaftsteuer befreit!)

Bitte Termine vormerken:

Die bundesweite Eröffnung des Monats der Weltmission findet am 2. Oktober 2011 in Hamburg statt. Die zentrale Abschlussveranstaltung 2011 ist am 23. Oktober in der Diözese Bamberg.

Weitere Informationen zum Monat der Weltmission erhalten Sie direkt bei:

Missio Internationales Katholisches Missionswerk e.V.; Goethestr. 43; 52064 Aachen; Tel.: 0241/7507-00, Fax 0241/7507-336,

Art.: 95

Warnung

Das Generalat der Redemptoristen in Rom warnt vor einem

Fr. Sudhakar Kavoori, C.Ss.R.,

der sich als Provinzial der Congregation of the Most Holy Redeemer, Redemptorists, India, mit Sitz in Secunderabad ausgibt und Mess- Intentionen anbietet.

Das Generalat weist daraufhin, dass weder ein Ordensangehöriger dieses Namens existiert noch eine Niederlassung der Redemptoristen in Secunderaba.

H a m b u r g, 1. September 2011

Das Erzbischöfliche Generalvikariat

Personal-Chronik des Erzbistums Hamburg Ernennungen, Beauftragungen, Entpflichtungen

1. August 2011

B e l l i n g h a u s e n, Peter, Militärpfarrer; bisher: Leiter des Katholischen Militärpfarramtes in Lütjenburg; ab 1. August 2011: Leiter des Katholischen Militärpfarramtes in Kiel

5. August 2011

G e h r m a n n, Manfred, Dechant; bisher: Pfarrer in der Pfarrei St. Marien in Kappeln; ab 1. November 2011: Ruhestand

G u t t m a n n, Eberhard; bisher: Pfarrer in der Pfarrei St. Christophorus in Hamburg-Lohbrügge; ab 1. Januar 2012: Ruhestand

K o c h, Rebekka; ab 15. August 2011: Mit halber Stelle Referentin für die DPSG in der Landesstelle der Katholischen Jugend Hamburg

18. August 2011

E v e r d i k i n g, Claus; bisher: Leiter des Fachreferats „Pastorale Dienststelle in Hamburg“; ab 1. September 2011: Referent für Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und Großveranstaltungen in der Stabsstelle „Medien“

J o h a n n s e n, Wolfgang, Pfarrer; ab 1. November 2011: zusätzlich Pfarradministrator der Pfarrei St. Marien in Kappeln

1. September 2011

B u r g d o r f, Angelika; bisher: Gemeindefereferentin in der Pfarrei St. Gertrud in Niebüll mit Schwerpunkt in der Kur- und Urlauberseelsorge auf Föhr und Amrum; rückwirkend zum 1.12.2009: Entpflichtung anlässlich Verrentung

Todesfall

22. Juli 2011

B e r n h a r d, Josef, Pfarrer i. R., geb. 30.07.1920 in Krefeld

Personal-Chronik des Bistums Osnabrück

Ernennungen, Beauftragungen, Entpflichtungen

6. Juli 2011

L ö n k e r, Schwester Maria Matthäa, mit Wirkung vom 1. September 2011 als pastorale Mitarbeiterin in der Krankenhausseelsorge im Krankenhaus St. Raphael, Ostercappeln beauftragt.

H i l b e r i n k, Timo, Pastoralreferent in der Pfarreiengemeinschaft St. Jodokus, Börger / Herz Jesu, Neubörger / St. Johannes der Täufer, Surwold-Börgermoor, und St. Josef, Surwold-Börgerwald, mit Wirkung vom 1. Oktober 2011 als Pastoralreferent mit der Aufgabe des Referenten für Ministrantenarbeit im Diözesanjugendamt beauftragt.

D i e c k m a n n-Nardmann, Margret, mit Wirkung vom 1. September 2011 als pastorale Mitarbeiterin in der Pfarreiengemeinschaft St. Elisabeth, Bad Rothenfelde, und St. Josef, Hilter, beauftragt.

25. Juli 2011

L o h e, Heiner, Pfarrer in der Pfarrei Mariä Himmelfahrt, Lorup, mit Wirkung vom 1. Dezember 2011 zum Pfarrer der Pfarreien St. Michael und St. Marien, Papenburg, ernannt.

M a d h a v a t h, P. Biju OFM Cap, Pastor in der Pfarreiengemeinschaft Unbefleckte Empfängnis Mariens, Quakenbrück / Unbefleckte Empfängnis Mariens, Badbergen / St. Paulus, Hengelage, und St. Aloysius, Nortrup, mit Wirkung vom 1. September 2011 von seinen Aufgaben in der o. g. Pfarreiengemeinschaft entpflichtet.

26. Juli 2011

F e l d m a n n, Anne, Dekanatsjugendreferentin im Dekanat Osnabrück-Nord (Ostercappeln) und Referentin der Katholischen Jungen Gemeinde (KJG), mit Wirkung vom 1. August 2011 aus dem Dienst des Bistums Osnabrück ausgeschieden.

15. August 2011

L e h m a n n, Carsten, Diakon mit Zivilberuf in der Domgemeinde, St. Petrus in Osnabrück, mit Wirkung vom 1. Januar 2012 zum hauptamtlichen Diakon im Marienhospital Osnabrück, in der Domgemeinde St. Petrus und als Katholischer Beauftragter für die Notfallseelsorge im Stadtdekanat Osnabrück ernannt.

Todesfall

23. August 2011

K e l l e r s m a n n, Günter, Pfarrer i. R. von St. Vitus, Freren, und St. Andreas, Anderverne, geboren am 3. April 1928 in Gesmold, zum Priester geweiht am 12. März 1960.

Anschriftenänderungen

Herr Robert J. Olbricht ist ab August in seiner neuen Fachstelle wie folgt zu erreichen:

Erzbischöfliches Generalvikariat Hamburg, Fachstelle Coaching, Dornestr. 11 a-b, 23558 Lübeck; Tel. 0451 49059776; Email: olbricht@egv-erzbistum-hh.de.

Beilage zum Kirchlichen Amtsblatt für das Erzbistum Hamburg

17. Jahrgang 15. September 2011 Nr. 9

Liturgische Texte im Gedenken an die seligen Lübecker Märtyrer

Johannes Prassek (geb. 1911 in Hamburg), Hermann Lange (geb. 1912 in Leer/Ostfriesland) und Eduard Müller (geb. 1911 in Neumünster) wirkten nach ihrer Priesterweihe im Dom zu Osnabrück als Kapläne an der Lübecker Herz-Jesu-Kirche. In Lübeck kämpften sie gegen den Nationalsozialismus zusammen mit dem evangelischen Pastor Stellbrink, der mit ihnen verhaftet und hingerichtet wurde. Trotz quälender Haft ergaben sich die drei Priester ganz dem Willen Gottes und gingen voll Glaubenszuversicht auf ihren Tod zu. Am 10. November 1943 erlitten sie durch Enthauptung nacheinander den Märtyrertod.

Commune-Texte für mehrere Märtyrer, außerhalb der Osterzeit, außer:

LESEHORE

ZWEITE LESUNG

Aus den Schriften der Seligen Johannes Prassek und seiner Gefährten, Priester und Märtyrer

Welch wunderbare Kraft geht aus vom Glauben an Christus, der uns im Tode vorausgegangen ist

Hochwürdigster Herr Bischof! Heute darf ich sterben. Es ist wirklich so, dass ich es als einen großen Vorzug und als großes Glück empfinde, unter diesen Umständen sterben zu dürfen. Machen Sie sich keine Sorge, ich bitte Sie darum. Ich danke Ihnen für all Ihre Liebe und Güte und Sorge, die Sie sich um mich gemacht haben, Ich kann Ihnen das hier nicht vergelten. Vom Himmel aus werde ich noch viel mehr für Sie beten, als ich es hier gekonnt habe. Ich danke Ihnen für dieses besonders, dass Sie mich zum Priester geweiht haben und dass ich einige Jahre in Ihrer Diözese arbeiten durfte. Was ich trotz besseren Willens nicht gut und womit ich Ihnen Sorge gemacht habe, deswegen bitte ich Sie herzlich um Verzeihung. Darf ich Ihnen noch einmal unsere Liebe und Verehrung versichern, so wie ich sie Ihnen am Tag der Priesterweihe versprochen habe.

In mir ist die große Freude der Hoffnung auf Gottes Güte und Erbarmen. Ich denke, dass er, der am Kreuze noch verziehen hat, auch mir gnädig sein wird. Ich sterbe mit tiefem Dank an Gott für alles, Liebes und Leides, was Er mir im Leben geschenkt hat. Ich weiß, dass alles immer nur ein Geschenk seiner Liebe war. Ich sterbe in herzlicher Liebe und tiefem Dank gegen unsere heilige Kirche, durch die ich Gotteskind und Priester werden durfte. Ich sterbe in der Liebe und Sorge um unser deutsches Vaterland. Möge Gott es segnen und schützen.

*(Brief von Kaplan Johannes Prassek an Bischof Ber-
ning, Bundesarchiv Berlin NJ 15738, Bd. 5, in Bl. 9)*

Liebe Eltern, lieber Paul! Wenn Ihr diesen Brief in Händen haltet, weile ich nicht mehr unter den Lebenden! Das, was nun seit vielen Monaten unsere Gedanken immer wieder beschäftigte und nicht mehr loslassen wollte, wird nun eintreten. Es tut mir äußerst leid, das ich Paul, den ich heute ganz bestimmt erwartete, nun doch nicht mehr gesehen habe. Andererseits ist es ja wirklich schön, dass er gerade in diesen Tagen zu Hause ist – so könnt Ihr Euch doch gegenseitig trösten. Wenn Ihr mich fragt, wie mir zumute ist, kann ich Euch nur antworten: ich bin 1.) froh bewegt, 2.) voll großer Spannung! Zu 1.: für mich ist mit dem heutigen Tage alles Leid, aller Erdenjammer vorbei – und Gott wird abwischen jede Träne von ihren

Augen! Welcher Trost, welche wunderbare Kraft geht doch aus vom Glauben an Christus, der uns im Tode vorausgegangen ist. An Ihn habe ich geglaubt und gerade heute glaube ich fester an Ihn und ich werde nicht zuschanden werden. Wie schon so oft möchte ich Euch auch jetzt noch einmal hinweisen auf Paulus. Schlagt doch die folgenden Stellen einmal auf: 1 Kor. 15,43 f. 55! Röm. 14,8. Ach, schaut doch hin wo immer Ihr wollt, überall begegnet uns der Jubel über die Gnade der Gotteskindschaft. Was kann einem Gotteskinde schon geschehen? Wovor sollt' ich mich denn wohl fürchten? Im Gegenteil: „freuet euch, noch mal sage ich euch, freuet euch!“ Und 2. heute kommt die größte Stunde meines Lebens! Alles, was ich bis jetzt getan, erstrebt und gewirkt habe, es war letztlich doch alles hinbezogen auf jenes eine Ziel, dessen Band heute durchrissen wird. „Was kein Auge gesehen, was kein Ohr gehört hat und was in keines Menschen Herz gedrungen ist, hat Gott denen bereitet, die ihn lieben“ (1. Kor. 2,9). Jetzt wird für mich der Glaube übergehen in Schauen, die Hoffnung in Besitz und für immer werde ich Anteil haben an Dem, Der die Liebe ist! Da sollte ich nicht voller Spannung sein? Wie mag alles sein? Das, worüber ich bisher predigen durfte, darf ich dann schauen! Da gibt es keine Geheimnisse und quälenden Rätsel mehr.

Noch einmal bitte ich Euch darum, geht Ihr Euren Weg in der Haltung, in der ich meinen gehe! Ruhig, stark

und fest. Nicht sinnieren und grübeln, das alles führt doch letztlich nur zu Melancholie und zu Zwangsgedanken. Tragt alles hin zu Dem, in Dem alles Leid seine letzte Erfüllung findet und denkt daran, dass Maria die Königin aller Leidtragenden ist!

(Brief von Vikar Hermann Lange an seine Eltern und an seinen Bruder, geschrieben im Gefängnis, am 10. November 1943, Bistumsarchiv Osnabrück, BAOS 04-62-32)

RESPONSORIUM

2 Tim 4,7-8; Phil 3,8-10

R/ Wenn wir in der Schlacht stehen und für den Glauben kämpfen, schaut Gott auf uns herab. Zuschauer sind die Engel, und auch Christus blickt auf uns herab
* Welch erhabene Herrlichkeit, welche Glückseligkeit, in der Gegenwart Gottes zu kämpfen und von Christus, dem Richter, den Siegeskranz zu empfangen!

V Wir wollen uns wappnen mit aller Kraft und zum Kampf rüsten mit lauterem Geist, zuversichtlichem Glauben und liebender Tugend.
* Welch erhabene Herrlichkeit, welche Glückseligkeit, in der Gegenwart Gottes zu kämpfen und von Christus, dem Richter, den Siegeskranz zu empfangen!

ORATION

Gott, du hast die seligen Märtyrer Johannes Prassek, Hermann Lange und Eduard Müller mit dem Geist der Einsicht und der Stärke erfüllt und sie in einer Zeit der Verwirrung und Gottlosigkeit entschlossen dem Bösen widerstehen lassen; lass uns ihrem Beispiel folgen und bis zum Tode für deine Ehre eintreten. Darum bitten wir durch unseren Herrn Jesus Christus . . .

Gabengebet und Schlussgebet sind zu entnehmen dem Commune-Text für mehrere Märtyrer außerhalb der Osterzeit

Prot. N. 225/11/L

Über die Frage des liturgischen Gedenktages werden noch Gespräche in Rom geführt.

Demnächst wird es diesen Text auch als gedruckte Beilage für das Stundenbuch und die Messbücher geben.

Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für die Erzdiözese Hamburg

Die Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für die Erzdiözese Hamburg wird wie folgt neu erlassen:

Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für die Erzdiözese Hamburg

Vom 1. September 2011

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 von Kirchengemeinden,

4. des Diözesancaritasverbandes und dessen Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
5. der sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
6. der sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen.

(2) Diese Mitarbeitervertretungsordnung ist auch anzuwenden bei den kirchlichen Rechtsträgern, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, wenn sie bis spätestens zum 31.12.2013 die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ durch Übernahme in ihr Statut verbindlich übernommen haben. Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

(3) In den Fällen des Abs. 2 ist in allen Einrichtungen eines mehrdiözesanen¹ oder überdiözesanen² 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.

§ 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

¹ Das sind solche, die in mehreren, nicht jedoch in allen Diözesen im Gebiet der Deutschen Bischofskonferenz Einrichtungen unterhalten.

² Das sind solche, die im gesamten Konferenzgebiet Einrichtungen unterhalten.

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
1. aufgrund eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
 2. als Ordensmitglied an einem Arbeitsplatz in einer Einrichtung der eigenen Gemeinschaft,
 3. aufgrund eines Gestellungsvertrages oder
 4. 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.

I I. 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.

Falls die Zahl der Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber geringer ist als die nach Satz 1 vorgesehene Zahl an Mitgliedern, setzt sich die Mitarbeitervertretung aus der höchstmöglichen Zahl von Mitgliedern zusammen. Satz 2 gilt entsprechend, wenn die nach Satz 1 vorgesehene Zahl an Mitgliedern nicht erreicht wird, weil zu wenig Kandidatinnen und Kandidaten gewählt werden oder weil eine gewählte Kandidatin oder ein gewählter Kandidat die Wahl nicht annimmt und kein Ersatzmitglied vorhanden ist.

(3) Für die Wahl einer Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung mit einer oder mehreren nicht selbstständig geführten Stellen kann der Dienstgeber eine Regelung treffen, die eine Vertretung auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der nicht selbstständig 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 aufzufordern, 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.
 - (1a) 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 rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen 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 berichtigt er den durch den Verstoß verursachten Fehler.
- (3) Gegen die Entscheidung des Wahlausschusses ist die Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist 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 rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitsachen 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. Niederlegung des Amtes,
3. Ausscheiden aus der Einrichtung oder Eintritt in die Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses,
4. rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen, die den Verlust der Wählbarkeit oder eine grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Mitarbeitervertretung festgestellt hat.

§ 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 Stimmgleichheit 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 Freistellungskontingent auf mehr oder weniger Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter verteilt werden kann.

- (3a) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung, das von seiner dienstlichen Tätigkeit völlig freigestellt war, ist innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung im Rahmen der Möglichkeiten der Einrichtung Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene einrichtungsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen. Für ein Mitglied im Sinne des Satzes 1, das drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt war, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 1 auf zwei Jahre.
- (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.
- (6) Für Reisezeiten von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung gelten die für die Einrichtung bestehenden Bestimmungen.

§ 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. Teilzeitbeschäftigten Mitgliedern der Mitarbeitervertretung, deren Teilnahme an Schulungsveranstaltungen außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegt, steht ein Anspruch auf Freizeitausgleich pro Schultag zu, jedoch höchstens bis zur Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung.

(1a) Absatz 1 gilt auch für das mit der höchsten Stimmzahl gewählte Ersatzmitglied (§ 11 Abs. 6 Satz 2), wenn wegen

1. ständiger Heranziehung,
2. häufiger Vertretung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung für längere Zeit oder
3. absehbaren Nachrückens in das Amt als Mitglied der Mitarbeitervertretung in kurzer Frist

die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen erforderlich ist.

(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 durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kosten einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für den Dienstgeber bestehenden Bestimmungen. Zu den erforderlichen 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 notwendig 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 Einigungsstelle feststellt, dass die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigten notwendig ist;

die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigten notwendig ist.

(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.

(1b) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen von Maßnahmen der beruflichen Bildung innerhalb und außerhalb der Einrichtung nicht ausgeschlossen werden.

(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. Dies gilt auch im Falle einer Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger.

(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.

§ 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 § 13c Nrn. 2, 4 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 Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter in einen anderen Teil der Einrichtung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, gilt Satz 1.

§ 20 Schweigepflicht

Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung haben über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung. Die Schweigepflicht besteht nicht für solche dienstlichen Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht gilt ferner nicht gegenüber Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie gegenüber der Gesamtmitarbeitervertretung. Eine Verletzung der Schweigepflicht stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 13c Nr. 4 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) Jährlich eine Mitarbeiterversammlung findet während der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an dieser Mitarbeiterversammlung und die zusätzliche Wegezeit sind wie Arbeitszeit zu vergüten, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Notwendige Fahrtkosten 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:
 1. in den Fällen des § 29 Absatz 1 die Nummern 1, 4 - 16, 18 und in Fällen der §§ 30 Absatz 1 und 31 Absatz 1,
 2. in den Fällen des § 32 Absatz 1 die Nummern 1, 4 - 11,
 3. in den Fällen der §§ 35 Absatz 1 und 36 Absatz 1 die Nummern 3 - 11,
 4. in den Fällen des § 37 Absatz 1 die Nummern 2 - 11,
 5. 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/Mitarbeiter 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. 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 Vorgeschlagenen oder des Vorgeschlagenen bedarf es zu diesem Zeitpunkt nicht.
- d) 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.
- e) 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.

- f) 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. Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Regional-KODA und der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes jeweils nach Aufforderung durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission,
8. Erstellung von Beisitzerlisten nach § 44 Abs. 2 Satz 1,
9. Mitwirkung an der Wahl zu einer nach Art. 7 GrO zu bildenden Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts, soweit eine Ordnung dies vorsieht,
10. 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 zusam-

men 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 Vorstandes, 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. Den Mitgliedern des Vorstandes ist im zeitlichen Umfang des Anspruchs nach § 16 Abs. 1 Satz 1 Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an solchen Schulungsveranstaltungen zu gewähren, welche die für die Arbeit in der Arbeitsgemeinschaft erforderlichen Kenntnisse vermitteln.

- (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 Mitarbeitervertretungsrechts,
 3. Erarbeitung von Vorschlägen zur Entwicklung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung,
 4. Kontaktpflege mit der Kommission für Personalwesen des Verbandes der Diözesen Deutschlands,
 5. Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Zentral-KODA nach Aufforderung durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission,
 6. 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.
- (3a) Auf Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuzuziehen bei einem Gespräch mit dem Dienstgeber über
1. personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses führen können oder

2. den Abschluss eines Änderungs- oder Aufhebungsvertrages.
- (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,
 - den für ihren Zuständigkeitsbereich maßgeblichen Inhalt des Verzeichnisses gemäß § 80 Absatz 1 SGB IX sowie der Anzeige gemäß § 80 Absatz 2 Satz 1 SGB IX.

§ 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 nichtkirchlicher 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.

§ 27 b

Einrichtungsspezifische Regelungen

Die Mitarbeitervertretung kann Anträge auf abweichende Gestaltung der Arbeitsentgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen gegenüber einer nach Art. 7 GrO gebildeten Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts stellen, soweit die für die Kommission geltende Ordnung dies vorsieht.

§ 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 Vertrauensperson 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, Versetzung an eine andere Einrichtung, Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger von Mitarbeiterinnen und 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 § 1a 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 Mitarbeitervertretung 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. Dasselbe gilt für die Beschäftigung von Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (§ 3 Absatz 1 Satz 2). Der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedarf es nicht im Falle von
 1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
 2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Tätigkeit geringfügig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ist.
- (2) Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn
 1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder

sonstiges geltendes Recht verstößt,

2. durch bestimmte Tatsachen der Verdacht begründet wird, dass die Bewerberin oder der Bewerber durch ihr oder sein Verhalten den Arbeitsfrieden in der Einrichtung in einer Weise stören wird, die insgesamt für die Einrichtung unzutraglich ist oder
 3. der Dienstgeber eine Person, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen wird im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, länger als sechs Monate beschäftigen will. Mehrere Beschäftigungen eines Leiharbeitnehmers bei demselben Dienstgeber werden zusammerechnet.
- (3) Bei Einstellungs- oder Anstellungsverfahren ist die Mitarbeitervertretung für ihre Mitwirkung über die Person der oder des Einstellenden zu unterrichten. Der Mitarbeitervertretung sind auf Verlangen ein Verzeichnis der eingegangenen einrichtungsinternen Bewerbungen sowie der Bewerbungen von Schwerbehinderten zu überlassen und Einsicht in die Bewerbungsunterlagen der oder des Einstellenden zu gewähren. Anstelle der Überlassung eines Verzeichnisses können auch die erforderlichen Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme vorgelegt werden.

§ 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, Versetzung an eine andere Einrichtung, Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger, 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 sowie Untersagung 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 Ausbildungsvertrag 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. Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes, 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 Ausbildungsvertrag 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. Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Berufsdienstes, 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 Ausbildungsvertrag 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 beschließen, 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 stellvertretende 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 Vorschlags bedarf einer Zweidrittelmehrheit der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer. Kommt ein Vorschlag innerhalb einer vom Diözesanbischof gesetzten Frist nicht zustande, ernannt 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 Namen 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 ernannt 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 Rechtsvorschriften 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),
12. bei Streitigkeiten über die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes (§ 36 Abs. 1 Nr. 12).

- (2) Darüber hinaus findet auf Antrag des Dienstgebers das Verfahren vor der Einigungsstelle statt bei Streitigkeiten über die Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung (§ 18 Abs. 2).
- (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 Beteili-

gen. 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. Berufte 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 mit in der Regel mindestens fünf Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Jugendliche) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Auszubildende), werden von diesen Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden gewählt.

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. Weitergehende persönliche Rechte und Pflichten, die sich aus den Bestimmungen des SGB IX ergeben, bleiben hiervon unberührt.

§ 53

Rechte des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden

- (1) Der Vertrauensmann der Zivildienstleistenden kann an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilnehmen, wenn Angelegenheiten behandelt 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) Die vorstehende Ordnung gilt ab 1. Oktober 2011; gleichzeitig treten die bisherigen Regelungen außer Kraft.
- (2) Beim Inkrafttreten der Mitarbeitervertretungsordnung bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben für die Dauer ihrer Amtszeit bestehen. Sie führen ihre Tätigkeit weiter nach Maßgabe der Bestimmungen in den Abschnitten III, IIIa, IV, V und VI.

H a m b u r g, 1. September 2011

L.S. † Dr. Werner Thissen
Erzbischof von Hamburg

amtsblatt plus

termine und informationen

Nr. 183

Erzbistum Hamburg

September 2011

Aus der Fachstelle Katechese

Die Fachstelle Katechese (Erzbistum Hamburg, Pastorale Dienststelle/Fachstelle Katechese, Frau Rita Helf, Danziger Str. 52a, 20099 Hamburg, Fax 040 / 2 48 77-459, E-Mail: helf@egv-erzbistum-hh.de) lädt zu folgenden Veranstaltungen ein:

Fortbildung: „Das Feuer neu entfachen - Zündende Impulse für einen lebendigen Glauben“

Unter diesem Motto steht ein Glaubenskurs, der mit wachsendem Erfolg inzwischen an vielen Orten angeboten wird. Entwickelt wurde er von einem Team um den Pallotinerpater Hubert Lenz. („Vallendarer Glaubenskurse“). Viele Pfarreien/Dekanate suchen heute nach Möglichkeiten, die Glaubensbegleitung Erwachsener zu fördern. Mit den Vallendarer Glaubenskursen liegen erprobte und bewährte Materialien hierfür vor.

Diese Werkstatt richtet sich an ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter/innen in Gemeinden, die sich mit dem Ansatz des Vallendarer Glaubensweges vertraut machen wollen. Die Teilnehmer/innen haben die Möglichkeit, selbst die geistliche Dynamik von „Das Feuer neu entfachen“ kennen zu lernen. – Eigene Vorerfahrungen mit geistlichen Prozessen, z. B. mit Exerzitien oder mit dem Glaubensweg „Unterwegs nach Emmaus“ werden erwartet.

Zugleich bietet die „Werkstatt Glaubenskurs“ die Möglichkeit, sich näher mit dem Kurskonzept sowie Gestaltungs-, Umsetzungs- und Werbemöglichkeiten zu befassen.

Termin: 20. Oktober, 18 Uhr, bis 23. Oktober, 15.30 Uhr

Ort: St. Ansgar-Haus, Schmilinskystr. 78, Hamburg

Leitung: Pater Dr. H. Lenz, Vallendar und Team

Kosten: 100 Euro (incl. Übernachtung u. Verpflegung) 50 Euro (ohne Übernachtung)

Anmeldung bis zum 7. Oktober (förderfähig für ehrenamtliche TeilnehmerInnen)

Weitere Infos: www.weg-vallendar.de

Personen, die an einer Info-Veranstaltung interessiert sind, haben von 16.30 bis 18 Uhr die Möglichkeit, sich über das Anliegen von WeG zu informieren.

Fortbildung: Wir feiern Kommunion! Erst-Kommunion vorbereiten im Spannungsfeld von Erstverkündigung und Katechese

Die Kommunionkatechese in den Pfarreien ist für viele Gemeindemitglieder oftmals ein Anlass, wieder auf Kirche und Glaube zuzugehen. So wird die Kommunionkatechese zu einer Art „Visitenkarte“ für Kirche und Pfarrei. Angesichts veränderter gesellschaftlicher und kirchlicher Rahmenbedingungen suchen die Verantwortlichen nach angemessenen Wegen der Katechese, um diese menschengerecht, erfahrungsgeprägt und evangeliumsgemäß zu gestalten. Dabei bewegt sich die Katechese vielfach in einem Spannungsfeld: der Respekt vor den Menschen und die Wertschätzung des Sakraments gehören zu dieser Visitenkarte dazu.

Diese Fortbildung richtet sich an ehrenamtliche wie hauptamtliche Mitarbeiter/innen in der Kommunionkatechese und greift folgende Fragestellungen auf: Wie kann eine zukunftsfähige Katechese zur Feier der Erstkommunion aussehen? Welche theologischen Aspekte und elementarisierten Inhalte prägen die Katechese? Welche Ziele sind realisierbar? Wie gestalten wir Erstkommunionvorbereitung angesichts unterschiedlicher Voraussetzungen bei den Menschen und in unseren Gemeinden?

Termin: 28. Oktober, 15 Uhr, bis 29. Oktober, 16.30 Uhr

Ort: St. Ansgar-Haus, Schmilinskystr. 78, Hamburg

Referentin: Dr. Claudia Hofrichter, Referentin für Katechese am Institut für Fort- und Weiterbildung in der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Autorin katechetischer Publikationen (u.a. „Wir feiern Kommunion“, Köselverlag 2007; 3. Aufl. 2010)

Leitung: Jens Ehebrecht-Zumsande

Kosten: 25, 00 Euro (inkl. Verpflegung). Bei Übernachtung zzgl.: 39,00 Euro (im Einzelzimmer incl. Frühstück).

Anmeldung bis 19. Oktober (förderfähig für ehrenamtliche TeilnehmerInnen)

Besinnungstag: „Tritt ein in deines Gartens Mitte und koste deine Fülle!“

Dieser Tag lädt ein, der inneren Welt zu begegnen und so den Weg in die eigene Tiefe kennen zu lernen. Elemente dieses Tages sind: Sinnenwahrnehmung - Impulse - Intuition - Wertimagination - persönliche und gemeinschaftliche Zeit - Stille - Gespräch. Diese Aus-Zeit mag den Teilnehmenden an Leib, Geist und Seele wohl tun und ihnen Zugänge zu ihrem persönlichen Reichtum eröffnen. Die Teilnehmerzahl ist auf 12 begrenzt.

Termin: 19. November, 10 bis 17 Uhr

Ort: Haus Damiano Kiel, Krusenrotter Weg 41, 24113 Kiel

Referenten: Sr. Maria Magdalena Jardin und Gabriele Lüttmer

Kosten: 15 Euro

Religionspädagogik für Kitas

Die Fachstelle religionspädagogische Begleitung der Kindertageseinrichtungen (Schmilinskystr. 80, 20099 Hamburg, Telefon 040 / 2 48 77-331, Fax 040 / 2 48 77-333, E-Mail: CostaFerreira-Wolter@egv-erzbistum-hh.de) weist auf folgende Veranstaltungen hin:

Religionspädagogische Qualifizierung

Im Februar 2012 startet ein neuer Durchgang des Kurses „Gott für Kinder! Religionspädagogische Qualifizierung RPQ“. Diese Fortbildung wird in Kooperation mit der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin angeboten. Sie richtet sich an MitarbeiterInnen in den kath. Kindertageseinrichtungen und Heimen im Erzbistum Hamburg. Die Fortbildung ist für den Zeitraum von Februar bis Oktober 2012 konzipiert und umfasst vier Blockseminare und acht Regionaltage. Die Fortbildung will den TeilnehmerInnen ermöglichen:

- individuelle Glaubensfragen, Glaubensmotive und Glaubenswege in den Blick zu nehmen.
- in Fragen von Religion und Glaube gegenüber Kindern und Eltern zunehmend eine kompetente GesprächspartnerIn zu werden.
- die Erziehungspartnerschaft mit den Eltern auch im Bereich der Religionspädagogik mit zu gestalten.
- den religiösen Selbstbildungs- und Reifungsprozess der Kinder kompetent zu begleiten.
- aktuelle religionspädagogische Fragestellungen in der eigenen Kindertageseinrichtung auszutauschen.
- ein christlich-katholisches Profil der Kindertageseinrichtung zu pflegen, hierzu eine eigene Haltung zu entwickeln bzw. diese zu bestärken.

- den staatlichen und kirchlichen Auftrag zur religiösen Bildung in der Kindertageseinrichtung umzusetzen.
- religionspädagogische Projekte zu planen und durchzuführen.
- einen reichen Schatz an vielfältigen Methoden kennen zu lernen und diesen in der Praxis einsetzen zu können.

Ein Informationsnachmittag zu dieser Fortbildung für alle Interessierten findet am Freitag, 25. November, von 15.30 bis 17 Uhr im St. Birgitta-Haus, Schmilinskystraße 80, 20099 Hamburg (3. Stock) statt. Eine detaillierte Kursauschreibung ist erhältlich. Entsprechende Flyer sind auch an alle Einrichtungen versandt worden.

Biblisches erzählen, ökumenisch

Die Bibel enthält eine Sammlung wunderschöner Geschichten, die voller Trost, voller Wahrheit, voller Anspruch und Gnade sind. Ihre Wahrheit ist nicht unbedingt eine historische, sondern eine weisheitliche. Biblische Geschichten wollen erzählt werden, mit aller Dramatik und Spannung und Weisheit. Warum Erzählen? Weil Geschichten uns hineinführen in fremde Welten, in andere Personen, weil wir von ihnen lernen und unseren Horizont erweitern.

Weil Erzählen das Herz anspricht und nicht nur den Kopf. Weil es schon viele Analysen und Predigten und Erklärungen zur Bibel gibt, aber wenig Menschen, die sie erzählen.

Weil Erzählen nicht nur etwas für Kinder ist, sondern auch große Leute sich gerne in die Welt der Geschichten mitnehmen lassen. Voller Geschichten ist die Bibel, voller wunderbarer Geheimnisse und Erkenntnisse, voll von dramatischen und tröstlichen Geschichten.

Geschichten erzählen ist also eine grundlegende Möglichkeit, Lebens- und Glaubenserfahrungen so weiterzugeben, dass die Zuhörenden davon berührt werden. Und das kann man lernen! Es ist keine geheimnisvolle Begabung, die jemand hat und jemand anderes nicht.

Dieses Seminar motiviert dazu biblische Geschichten zu erzählen. Sie erhalten hilfreiche Hinweise für die eigene Praxis und üben das Erzählen (biblischer) Geschichten!

Termin: Mittwoch, 9. November, 9.30 bis 16.30 Uhr

Ort: Katholische Akademie, Herrengraben 4, 20459 Hamburg

Referent: Jochem Westhof, Referent für Kindergottesdienst in Nordelbien, Bibel-erzähler

Anmeldung bis 27. Oktober

Hinweis: Dieses Angebot findet in ökumenischer Zusammenarbeit mit der Kindergottesdienststelle Nordelbien statt.

Für Frauen und Männer

Das Referat Frauen und Männer im Erzbistum Hamburg (Danziger Straße 52 a, 20099 Hamburg, Telefon 040 / 2 48 77-460; E-Mail: helf@egv-erzbistum-hh.de) lädt zu folgenden Veranstaltungen ein:

Menschen sind nicht schwierig, nur unterschiedlich

Jeder Mensch ist anders und nicht jeder ist für mich gleich verständlich. Es kommt so zu Missverständnissen und Konflikten.

- Auf welche Gesichtspunkte muss ich achten, um die Muster sich wiederholender Konflikte und Schwierigkeiten im persönlichen Bereich zu erkennen?
- Wie kann ich dem Umgang mit Freunden und Kollegen eine positivere Wendung geben?
- Wo liegen meine Chancen, wo meine Fallen in meiner Entwicklung?

Das Enneagramm mit seinen unterschiedlichen Wahrnehmungsstilen der Sicht der Welt und der Menschen, kann eine Möglichkeit sein, Schwierigkeiten aufzuschlüsseln. Denn Menschen sind nicht schwierig, nur unterschiedlich.

Referentin: Doris Wetzig, Enneagramm-Trainerin

Termin: 11. November, 17 Uhr. bis Sonntag, 13. November, 14 Uhr

Ort: St. Ansgar-Haus, Hamburg

Kosten: 105 Euro DZ, 120 Euro EZ, (Übernachtung und Verpflegung, Kurs und Materialien)

Anmeldung bis zum 30. September

Arm und Reich – Jahrhundertealte Gegensätze

Der Bauer auf dem Feld, die Frau am Webrahmen, Kinder spielen vor dem Förderband oder die Frau in der Abendrobe, die Geldverleiher, der Intellektuelle; man findet sie in jedem Museum. Ist die Darstellung einer Arbeiterfamilie Gesellschaftskritik oder nur die Abbildung eines Genres; zeigt die Frau im Pelzmantel nur die Filigrantechnik des Künstlers? Arm und reich, der Gegensatz, der heute viel diskutiert wird, ist bereits Jahrhunderte alt. Doch welche Motivation hatten die Künstler, das jeweilige Bild zu malen? Was hat dem Auftraggeber daran gefallen, was war dem Künstler wichtig? Frau Stephanie Gans, Kunsthistorikerin, führt uns zu ausgewählten Bildern der Hamburger Kunsthalle. Ziel der Führung (ca. 1,5 Std.) ist es, neue

Denkanstöße zu gewinnen. Anschließend besteht die Möglichkeit zum Austausch im Café.

Referentin: Stephanie Gans, Kunsthistorikerin MA (www.ganskultur.de)

Termin: 13. November, 13.30 bis 15.30 Uhr

Ort: Kunsthalle, Hamburg, Treffpunkt Haupteingang

Kosten: 15 Euro (Führung, Kaffeetrinken, Gespräch)

Anmeldung bis zum 28. Oktober

„Die Sehnsucht ist ein Teil in mir“. Ein Wochenende für alleinlebende Frauen

In jeder Lebensgeschichte gibt es Besonderheiten, die nur im Leben dieses Menschen zusammentreffen – und jetzt ist es so: ich lebe allein. Die Kunst ist es, im Frieden zu leben, mit dem was ist - und dem was nicht ist – das ist manchmal sehr schwer. Wie finde ich die Balance zwischen dem Glück der großen Freiheit und der Herausforderung, mit meiner Einsamkeit zu sein? Es lohnt sich, der Stimme des Herzens zu lauschen und nicht einfach den Lebenskonzepten unserer Gesellschaft zu folgen, die mich als „Übriggebliebene“ sieht. Was ist mein ganz persönlicher Weg, was stimmt für mich?

An diesem Wochenende werden Sie ganz individuell Ihren Fragen nachgehen, geführt durch das eigene Körperwissen, unterstützt durch Angebote der Seminarleitung, getragen von uns als ganze Gruppe.

Referentin: Heidrun Essler, Kommunikationspädagogin DGSS, Focusing- und Konfliktberaterin

Termin: 18.11., 17 Uhr bis 20.11, 14 Uhr

Ort: St. Ansgar-Haus, Hamburg

Kosten: 105 Euro DZ, 120 Euro EZ (Übernachtung und Verpflegung, Kurs und Materialien)

Anmeldung bis zum 7. Oktober

„Gottesgeburt im Menschen“ - Weibliche Spiritualität und gelebter Glaube

Besinnungswochenende im Advent

Die Adventszeit, Vorbereitungszeit auf die Geburt Jesu, gibt uns Raum zum Innehalten. Gott selbst will bei uns ankommen. Symbol und Bild dafür ist das Kind im Stall.

Weibliche Spiritualität in Beziehung zu dieser außergewöhnlichen Zeit zu setzen und für den Glauben im Alltag fruchtbar zu machen, ist Inhalt des Wochenendes.

Mit Kreativität, Meditation, Gespräch und Begegnung nähern wir uns dem Geheimnis Gottes in uns.

Referentin: Schwester Heike, Gemeinschaft Jesu, Kunst- und Gestaltungstherapeutin

Termin: 9. Dezember, 17 Uhr, bis 11. Dezember, 13.30 Uhr

Ort: Kloster Nütschau, Travenbrück

Kosten: 86 Euro (DZ) / 98 Euro (EZ)
(Übernachtung und Verpflegung,
Kurs und Materialien)

Anmeldung bis zum 28. Oktober

Ökumene im Kloster Helfta

Im Bildungs- und Exerzitienhaus des Klosters St. Marien zu Helfta findet am 28. und 29. Oktober ein Ökumenisches Symposium statt. Es widmet sich der Frage „Sind Abendmahl/Eucharistie noch Gottes Liebesbrief?“ Nähere Informationen im Internet unter www.kloster-helfta.de

Deutscher Katechetenverein

Der Deutsche Katechetenverein (dkv) Diözesanverband Hamburg lädt Gäste und Mitglieder ein zur Jahresversammlung und Vortrag:

„Hohe Wertschätzung - Kinder und ihr Schutz im Christentum“

Referent: Prof. Dr. Dr. Hubertus Lutterbach,
Universität Duisburg-Essen

Termin: Samstag, 5. November, 13.30 - 19 Uhr

Ort: Gemeindezentrum St. Antonius,
Lattenkamp 20, 22299 Hamburg.

Zum Thema: Prof. Dr. Dr. Hubertus Lutterbach lehrt Christentums- und Kulturgeschichte an der Universität Duisburg-Essen. In langjähriger Forschungsarbeit hat er herausgearbeitet, dass die Hochachtung von Kindern durch Christen initiiert worden ist. Der Schutz von Kindern gehört seit urgemeindlichen Zeiten zu den großen Themen der christlichen Tradition: dies kommt z.B. im Verbot der Kindstötung, durch die Ablehnung sexueller Gewalt an Kindern und im Schutz behinderter Kinder zum Ausdruck. Jesus selbst hat die Kinder zu sich gerufen und ihr Leben als heilig wertgeschätzt; in der Geschichte der Kirche wurde der Kinderschutz unterschiedlich begründet, aber durchweg hoch gehalten. Umso schwerer wiegt sexuelle Gewaltanwendung gegenüber Kindern durch kirchliche Bedienstete. Dieser historisch verankerte Blick auf dieses Thema bietet Impulse für einen regen Austausch.

Kosten: dkv-Mitglieder zahlen eine Teilnahmege-

bühr von fünf, von den Gästen und Nichtmitgliedern erbitten wir einen Beitrag von zehn Euro. Dieser kann bei der Veranstaltung direkt bezahlt werden.

Information und Anmeldung bis zum 28. Oktober: dkv Diözesanverband Hamburg, c/o Erzbistum Hamburg, Jens Ehebrecht-Zumsande, Danziger Str. 52a, 20099 Hamburg, E-Mail: dkv.hamburg@katecheten-verein.de

Matthäusevangelium aus dem Urtext übersetzt

„Eine universale Jesusgeschichte. Das Matthäusevangelium aus dem Urtext übersetzt und kommentiert von Uta Poplutz“ heißt ein neuer Kurzkomentar zum Matthäusevangelium aus dem Katholischen Bibelwerk. Das Matthäusevangelium ist das erste Evangelium im Neuen Testament, da es in der frühen Kirche das am meisten gelesene und zitierte Buch war. Diese Jesusgeschichte, deren Verfasser und Erscheinungsort unsicher sind, lebt aus einer engen Verbindung zum Alten Testament, obwohl gleichzeitig die Vehemenz der Auseinandersetzung mit jüdischen Autoritäten auf einen damals aktuellen Konflikt hinweist.

Die allgemein verständliche Erschließung des Matthäusevangeliums erscheint innerhalb des Matthäus-Lesejahrs 2011. Sie bietet eine neue, eng am griechischen Urtext entlang gehende wörtliche Übersetzung und einen Kurzkomentar. Bibeltexte und Erklärungen stehen sich auf Doppelseiten gegenüber. Das ermöglicht eine gute Überschaubarkeit und besseres Verstehen. Uta Poplutz ist Professorin für Biblische Theologie an der Universität Wuppertal. Das Buch eignet sich für Gruppen, die sich für die Erschließung der Sonntagsevangelien treffen, für Prediger und für alle am Lukasevangelium Interessierten.

Bibliografie: Eine universale Jesusgeschichte. Das Matthäusevangelium aus dem Urtext übersetzt und kommentiert von Uta Poplutz. Stuttgart: Katholisches Bibelwerk 2011. 280 S. ISBN 978-3-940743-88-6, 24,80 Euro.

Erhältlich bei: Katholisches Bibelwerk e.V., Postfach 15 03 65, 70076 Stuttgart, E-Mail: bibelinfo@bibelwerk.de, Internet: www.bibelwerk.de, Telefon 07 11 / 6 19 20-50, Fax -77

Das „amtsblatt plus“ erscheint als Beilage zum Amtsblatt für das Erzbistum Hamburg.

Herausgeber: Erzbischöfliches Generalvikariat Hamburg

Verlag: Katholische Verlagsgesellschaft mbH St. Ansgar

Redaktion: Katholische Presse- und Informationsstelle, Postfach 10 19 25, 20013 Hamburg,

Telefon 040 / 24 87 72 24, eMail: nielen@egv-erzbistum-hh.de

Redaktionsschluß: jeweils der 1. des Monats

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 o. sozialpädagogischer Assistent (m/w) ChiffreNr. E0232S00997	Die Katholische Kindertagesstätte in Hamburg-Rahlstedt sucht ab 1. Oktober 2011 eine/n Erzieher/in bzw. eine/n sozialpädagogische/n Assistenten/in für den Elementarbereich in Teilzeit. Der Stellenumfang beträgt 20 Arbeitsstunden pro Woche. Die Stelle ist als Elternzeitvertretung für ein Jahr befristet. Eine spätere Weiterbeschäftigung ist jedoch nicht ausgeschlossen. Die Vergütung richtet sich nach der Dienstvertragsordnung (DVO) mit kirchlicher Zusatzversorgung.	Neben einer abgeschlossenen, staatlich anerkannten Ausbildung im pädagogischen Bereich erwarten wir einen liebevollen und wertschätzenden Umgang mit unseren Kindern, deren Eltern und den Kollegen. Die Vermittlung christlicher Werte ist ein wesentlicher Punkt unserer Arbeit und die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche ist daher die Voraussetzung.
Erzieher / Heilerzieher / Sozialpädagoge (m/w) ChiffreNr. E0290S00998	ab sofort oder später sucht eine katholische Kindertagesstätte in Dreilützow eine/n pädagogische Mitarbeiter/in in Teilzeit. Der Stellenumfang beträgt 30 Arbeitsstunden. Wir bieten Ihnen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und eine Vergütung nach den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR-Ost) des Deutschen Caritasverbandes (inkl. Zusatzversorgung) sowie regelmäßige Fortbildung, Fach- und Praxisberatung.	wir suchen eine aufgeschlossene und qualifizierte Fachkraft, die mit Freude und Mut, ihre christliche Überzeugung mit den Erfahrungen moderner Pädagogik verbinden kann und die ihre pädagogische Fachkompetenz in den Alltag mit Kindern und deren Eltern sowie in die konzeptionelle Weiterentwicklung der Kindertagesstätte mit einbringt. Als Berufsanfänger/in wären Sie uns sehr willkommen.

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

Im Erzbistum sind zur Zeit folgende Stellen zu besetzen:

Berufsbezeichnung	Angaben zur Stelle	Anforderungen
(Heil-) Erzieher oder Heilpädagoge (m/w) als Teamleitung ChiffreNr. E0054S00987	ab sofort oder später sucht eine kath. Kindertagesstätte in Hamburg-Billstedt eine/n Mitarbeiter/in für den Elementar-/Schulkindbereich als Teamleitung in Vollzeit. Wir bieten Ihnen ein unbefristetes Anstellungsverhältnis und tarifliche Entlohnung nach Dienstvertragsordnung (DVO) sowie die Leistungen der kirchlichen Zusatzversorgungskasse.	Wir suchen eine/n kompetente/n Pädagogen/in mit einer entsprechenden Qualifikation, die/der auf der Grundlage der Entwicklungsmöglichkeiten und Bedürfnisse der Kinder entsprechende pädagogische Angebote plant, durchführt, dokumentiert und auswertet. Mit Einfühlungsvermögen und Selbstbehauptung, sowie Kenntnissen sozialer und gesellschaftlicher Zusammenhänge gegenwärtigen Familienlebens, soll sie/er mit Kindern und Eltern Vermittlungs- und Aushandlungsprozesse organisieren können. Sie sind eine kreative, kommunikative und eigenständige Persönlichkeit, der/die möglichst über Erfahrungen mit dem Konzept der „Offenen Arbeit“ und dem „Situationsorientierten Ansatz“ verfügt und die Bereitschaft mitbringt in einer anspruchsvollen Teamarbeit (5-köpfiges Team) die Führungsaufgabe zu übernehmen. Erfahrungen mit unterschiedlichen Altersgruppen (Elementar-/ Hortkinder) sind wünschenswert. Kirchenzugehörigkeit wird vorausgesetzt, sowie die Motivation, die Arbeit im Sinne eines diakonischen u. pastoralen Auftrages zu verstehen und die Kita als Ort der Erfahrung und der Weitergabe des Glaubens in Wort und Tat zu deuten.

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

Im Erzbistum sind zur Zeit folgende Stellen zu besetzen:

Berufsbezeichnung	Angaben zur Stelle	Anforderungen
Erzieher (m/w) ChiffreNr. E0251S00995	ab sofort oder später sucht eine Kindertageseinrichtung in Boizenburg eine/n Erzieher/in in Vollzeit. Wir bieten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sowie regelmäßige Fortbildung, Fach- und Praxisberatung. Vergütung erfolgt nach Dienstvertragsordnung (DVO) inkl. der Leistungen der kirchlichen Zusatzversorgung bei der KZVK.	wir erwarten einen staatlich anerkannten Abschluss im pädagogischen Bereich, gerne auch als Berufsanfänger/in. Sie sind eine Persönlichkeit, die ihre pädagogische Fachkompetenz in den Alltag mit Kindern und Eltern und in die konzeptionelle Weiterentwicklung der Kindertagesstätte einbringt und die als Mitglied einer christlichen Kirche Freude an der religiösen Erziehung der Kinder hat.
Erzieher, Heilpädagoge oder Heilerziehungspfleger (m/w) ChiffreNr. E0140S00941	das Kinder- und Jugendhaus St. Josef in Bad Oldesloe sucht zum nächstmöglichen Termin eine/n Erzieher/in oder Heilpädagogen/in oder Heilerziehungspflegerin o. ä. Als Erzieher/in im Gruppendienst sind Sie für die umfassende Lebensgestaltung der Kinder und Jugendlichen verantwortlich. Dazu gehören: Begleitung und Unterstützung der Kinder und Jugendlichen in allen Angelegenheiten, die Zusammenarbeit mit den Eltern und Angehörigen, die Kooperation mit den fallzuständigen Fachkräften des Jugendamtes, lückenlose Dokumentation u.a.m. Der Vertrag ist auf ein Jahr befristet, eine Verlängerung ist möglich. Wir bieten: ein vielseitiges Arbeitsfeld mit Eigenverantwortung, motivierte und motivierende Teams, Vergütung nach den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes sowie Supervision, Fort- und Weiterbildung.	wir erwarten: eine abgeschlossene Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in oder Heilpädagogen/in oder eine vergleichbare Ausbildung, Erfahrung im Umgang mit stark verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen, Kenntnisse des SGB VIII (KJHG), Erfahrung in der stationären Jugendhilfe, Freude am Umgang mit jungen Menschen, Kreativität und Teamgeist, Bereitschaft zu Nachtbereitschaft, Wochenend- und Feiertagsdienst sowie Zugehörigkeit und aktive Identifikation mit einer christlichen Kirche.

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

Im Erzbistum sind zur Zeit folgende Stellen zu besetzen:

Berufsbezeichnung	Angaben zur Stelle	Anforderungen
Referent (m/w) im Referat Kindertageseinrichtungen in SH ChiffreNr. E0023S00985	ab sofort oder später sucht das Erzbistum Hamburg eine/n Referent/in in Teilzeit. Ihre Aufgaben sind u. A.: Beratung und Unterstützung der Träger in allen inhaltlichen, organisatorischen und betrieblichen Belangen; kontinuierliche Weiterentwicklung des Controlling-Konzepts; sozialmanagementorientierte organisatorische und betriebswirtschaftliche Begleitung und Überprüfung der Einrichtungen; Zusammenarbeit mit öffentlichen Stellen und Einrichtungen in den Kommunen und Kreisen. Wir bieten: eine interessante, anspruchsvolle und eigenverantwortliche Aufgabe; Zusammenarbeit in einem qualifizierten und engagierten Team; Möglichkeit regelmäßiger Fortbildung; kollegiale Fach- und Praxisberatung. Der Stellenumfang beträgt 20 Arbeitsstunden pro Woche. Die Vergütung erfolgt nach der Dienstvertragsordnung (DVO) incl. der betrieblichen Altersvorsorge.	erwartet werden: ein abgeschlossenes Studium im pädagogischen oder wirtschaftlichen Bereich mit einer Zusatzqualifikation im Bereich Sozial- und Gesundheitswesen; gute PC-Kenntnisse; eine kommunikative, kooperative und teamfähige Persönlichkeit; Motivation und Belastbarkeit sowie Mobilität und Flexibilität. Eine engagierte Mitgliedschaft in der katholischen Kirche rundet Ihr Profil ab.
Mitarbeiter in der Sprachförderung (m/w) ChiffreNr. E0271S00968	die Kath. Kirchengemeinde St. Sophien in Hamburg-Barmbek sucht für ihren Gemeindekindergarten mit 44 Kindern im Alter von 3 bis 6 Jahren für sofort oder später eine/n Mitarbeiter/in mit Erfahrung in der Sprachförderung für Kinder mit Migrationshintergrund. Wir sind ein qualifiziertes und aufgeschlossenes Team. Der Beschäftigungsumfang beträgt 8 Wochenstunden (Minijob). Die Bezahlung erfolgt nach DVO inkl. einer zusätzlichen Altersversorgung.	gesucht wird ein/e Lerntherapeut/in auch in Ausbildung, Erzieher/in, oder Student/in der Germanistik oder mit Sprachstudium. Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche wird vorausgesetzt.

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

Im Erzbistum sind zur Zeit folgende Stellen zu besetzen:

Berufsbezeichnung	Angaben zur Stelle	Anforderungen
Dipl. Sozialpädagoge (m/w) als Kita-Leitung ChiffreNr. E0154S0976	die katholische Pfarrei in Neumünster sucht für ihre Kindertageseinrichtung zum 01.01.2012 oder später eine Einrichtungsleitung in Vollzeit. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden. Die Vergütung erfolgt nach Dienstvertragsordnung (DVO). Des Weiteren bieten wir Sonderleistungen des öffentlichen Dienstes sowie Leistungen der kirchlichen Zusatzversorgungskasse.	Sie haben ein abgeschlossenes Studium der Sozialpädagogik mit Diplom oder eine vergleichbare Qualifikation mit mehrjähriger Berufserfahrung in der Leitung von Kindertageseinrichtungen und eine Zusatzqualifikation im Bereich Betriebswirtschaft oder im Sozial- und Gesundheitswesen. Sie gehören der katholischen Kirche an, identifizieren sich mit dem christlichen Glauben und engagieren sich im Gemeindeleben. Des Weiteren verfügen Sie über Organisationstalent, Durchsetzungsvermögen und eigenverantwortliche Arbeitsweise.
stv. Abteilungsleitung (m/w) der Abt. Finanz- und Personalverwaltung ChiffreNr. E0023S00990	zum nächstmöglichen Zeitpunkt sucht das Erzbischöfliche Generalvikariat eine/n Mitarbeiter/in für die o. g. Position. Ihr Aufgabenschwerpunkt liegt in der Personalkostenplanung sowie der Fortführung und Weiterentwicklung des gesamten Personalcontrollings. Weiterhin sind Sie als Dienstgebervertreter für die Verhandlung und Bewertung von Änderungen der tariflichen Vergütungssysteme zuständig. Mit betriebswirtschaftlichen Analysen unterstützen Sie die verschiedenen Abteilungen des Erzbischöflichen Generalvikariates und professionalisieren die Service- und Beratungsleistungen für Kirchengemeinden und kirchliche Einrichtungen. Der Stellenumfang beträgt 39 Arbeitsstunden pro Woche. Die Vergütung erfolgt nach Dienstvertragsordnung (DVO).	erwartet werden: ein abgeschlossenes wirtschaftswissenschaftliches Studium sowie einschlägige Berufserfahrung im Arbeits-, Tarif- und Steuerrecht sowie in der Lohn- und Gehaltsabrechnung; gute EDV Kenntnisse, insbesondere in MS Excel; Führungserfahrung. Wir wünschen uns eine Persönlichkeit mit hoher Sozialkompetenz, die pragmatisches Handeln, Eigeninitiative, Kommunikationsstärke und Durchsetzungsvermögen zu Ihren Stärken zählt. Erfahrungen in Non-Profit-Unternehmen und im Bereich Personalcontrolling wären von Vorteil. Die Zugehörigkeit und aktive Identifikation mit der katholischen Kirche setzen wir voraus.

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

Im Erzbistum sind zur Zeit folgende Stellen zu besetzen:

Berufsbezeichnung	Angaben zur Stelle	Anforderungen
Referent (m/w) für die Freiwilligen Sozialen Dienste (FSJ/BFD) ChiffreNr. E0360S00972	ab sofort sucht das Erzbistum Hamburg eine/n Sozialpädagogen/-in, Religionspädagogen/-in (oder vergleichbare Ausbildung) für das Bischof-Theissing-Haus in Teterow/Mecklenburg. Schwerpunkte sind Durchführung von Seminarwochen als Teamleitung; Beratung und persönliche Begleitung von jungen Menschen während des Freiwilligendienstes; Einsatzstellenbesuche; Öffentlichkeitsarbeit; Verwaltungstätigkeiten (Berichte, Kassenführung, Schriftverkehr, usw.); Vertretungsaufgaben. Die Stelle (50%) ist befristet auf 2 Jahre. Dienstsitz ist Teterow. Die Vergütung erfolgt nach der Diözesanen Vergütungsordnung (DVO).	wir erwarten eine/n ausgebildete/n Sozialpädagogen/-in, Religionspädagogen/-in (oder vergleichbare Ausbildung) mit pädagogischer Kompetenz, Freude am Umgang mit jungen Menschen, Kreativität, Eigenständigkeit und Teamgeist. Wünschenswert sind Erfahrungen im Bereich kirchlicher Jugend- oder Bildungsarbeit und im Bereich des Freiwilligen Sozialen Jahres. Eine engagierte Mitgliedschaft in der Katholischen Kirche rundet Ihr Profil ab.
Dipl. Sozialpädagoge o. Sozialarbeiter (m/w) für die Leitung einer Wohngruppe ChiffreNr. E0140S00902	ab sofort oder später suchen wir für unsere Einrichtung in Bad Oldesloe eine/n neue/n Mitarbeiter/in. Wir bieten ein vielseitiges Arbeitsfeld mit Eigenverantwortung, Supervision, Fort- und Weiterbildung sowie ein motiviertes und motivierendes Team. Der Arbeitsvertrag wird zunächst auf ein Jahr befristet, Verlängerung ist möglich. Die Vergütung erfolgt nach AVR.	eine abgeschl. Ausbildung im o. g. Bereich oder eine vergleichbare Ausbildung. Sie verfügen über: Leitungserfahrung und Führungskompetenz; Erfahrung im Umgang mit stark verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen in der stationären Jugendhilfe; Kenntnisse des SGB VIII (KJHG); Führerschein, Gesundheitszeugnis, Impfungen, insbesondere Hepatitis A und B, Erste-Hilfe-Kurs. Sie haben Freude am Umgang mit jungen Menschen, Bereitschaft zur Nachtbereitschaft sowie Wochenend- und Feiertagsdienst. Kreativität, Teamgeist, Flexibilität und Eigenständigkeit gehören zu Ihren Stärken. Zugehörigkeit und aktive Identifikation mit einer christlichen Kirche runden Ihr Profil ab.

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

Im Erzbistum sind zur Zeit folgende Stellen zu besetzen:

Berufsbezeichnung	Angaben zur Stelle	Anforderungen
B-Kirchenmusiker (m/w) in Teilzeit (20 Wochenstunden) ChiffreNr. E0361S00923	zum nächstmöglichen Zeitpunkt sucht die Kirchengemeinde in Neubrandenburg eine/n Kirchenmusiker/in mit B-Examen. Die Stelle ist auf zwei Jahre befristet. Die Vergütung erfolgt nach DVO, nebst einer zusätzlichen Altersversorgung. Zu Ihren Aufgaben gehören das Orgelspiel in den Gottesdiensten; Leitung des Kirchenchores; Unterstützung des ökumenischen Posaunenchores; Anleitung und Organisation der ehrenamtlichen Organisten. Für die Arbeit stehen eine Jehmlich-Orgel, Bj. 1990, ein Orgelpositiv Sauer, Bj. 1965, ein Flügel und ein E-Piano zur Verfügung. Der Stellenumfang kann erhöht werden, durch musikpädagogische Arbeit im Kath. Kindergarten, Orgelspiel bei Kasualien sowie Orgel- und Klavierunterricht.	Sie sind eine engagierte und profilierte Persönlichkeit mit einem B-Examen oder einem vergleichbaren Abschluss. Besonderen Wert legen wir auf die Fähigkeit und Bereitschaft das kirchenmusikalische Leben, insbesondere im Kinder- und Jugendbereich, in unserer Gemeinde reichhaltig und kreativ zu gestalten. Die gelebte Zugehörigkeit zur Kath. Kirche setzen wir voraus.
Assistenz für die Abt. Recht (m/w) ChiffreNr. E0023S0973	zum nächstmöglichen Zeitpunkt suchen wir eine/n Mitarbeiter/in für die Assistenzaufgaben für die Abteilung Recht in Vollzeit. Sie unterstützen unser Team bei rechtlichen Dienstleistungen und führen allgemeine organisatorische und kaufmännische Arbeiten aus. Zu Ihren Aufgaben gehören u. a. Sitzungsvorbereitungen und deren inhaltliche Begleitung, Überwachung der Fristen, Schreiben nach Diktat, Nachverfolgung von Satzungsänderungen, zuverlässige Gestaltung der Wiedervorlage sowie eine präzise und zeitnahe Aktenablage und die Erstellung der Urkunden.	wir wünschen uns eine/n engagierte/n Mitarbeiter/in, mit einer abgeschlossenen staatlich anerkannten Ausbildung im kaufmännischen Bereich sowie Berufserfahrung. Sie arbeiten sich schnell in komplexe Vorgänge ein, sind belastbar und überdurchschnittlich einsatzbereit, haben Organisationsgeschick, eine strukturierte, selbstständige Arbeitsweise und sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift. Die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche setzen wir voraus.

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



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