

## INHALT

### Akten Papst Franziskus

- Art. 1      Botschaft von Papst Franziskus zum 55. Weltfriedenstag am 1. Januar 2022      3

### Erlasse des Bischofs

- Art. 2      Beschluss der Bundeskommission vom 7. Oktober 2021      8
- Art. 3      Beschluss der Regional-KODA vom 1. Dezember 2021 - Änderung von § 26 KAVO  
und der Anlage 14 KAVO      32
- Art. 4      Beschluss der Regional-KODA vom 14. Dezember 2021 - Änderung der  
Anlage 32 KAVO      35
- Art. 5      Beschluss der Regional-KODA vom 1. Dezember 2021 - Änderung der Ordnung für  
Praktikantinnen und Praktikanten      36
- Art. 6      Beschluss der Regional-KODA vom 1. Dezember 2021 - Änderung der Berufs-  
ausbildungsordnung      37
- Art. 7      Beschluss der Regional-KODA vom 1. Dezember 2021 - Änderung der Ordnung für  
Schülerinnen und Schüler in praxisintegrierten Ausbildungsgängen nach  
landesrechtlichen Regelungen (PiA-Ordnung)      38
- Art. 8      Beschluss der Regional-KODA vom 1. Dezember 2021 - Änderung der Ordnung für  
Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen      39

**Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflichen Generalvikariates**

Art. 9	Geschäftsordnung für das Bischöfliche Generalvikariat Münster, Offizialat Münster und die angeschlossenen Einrichtungen (MAV-Bereich BGV)	40
Art. 10	Sitzungstermine diözesaner Gremien 2022	45
Art. 11	Zulassungsfeier für erwachsene Taufbewerber im Jahre 2022	46
Art. 12	Verschiebung der Ukraine-Reise auf 2023	46
Art. 13	Veröffentlichung freier Stellen für Priester und Pastoralreferentinnen/-referenten	47
Art. 14	Personalveränderungen	48
Art. 15	Unsere Toten	50

**Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflich Münsterschen Offizialates in Vechta**

Art. 16	Bekanntmachung des Wahlergebnisses der Wahl der Vertreter der Mitarbeiter in der Regional-KODA Osnabrück/Vechta	41
Art. 17	Vertreter der Dienstgeber in der Regional-KODA Osnabrück/Vechta	52

## Akten Papst Franziskus

Art. 1

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

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

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

Die Worte des Propheten Jesaja bringen den Trost zum Ausdruck, das Aufatmen eines verbannten Volkes, das durch Gewalt und Übergriffe am Ende seiner Kräfte und der Würdelosigkeit und dem Tod ausgeliefert war. Über dieses Volk fragte sich der Prophet Baruch: »Warum, Israel, warum lebst du im Gebiet der Feinde, wirst alt in einem fremden Land, bist unrein geworden, den Toten gleich, wurdest gezählt zu denen, die in die Unterwelt hinabsteigen« (3,10-11). Für dieses Volk bedeutete die Ankunft des *Friedensboten* die Hoffnung auf eine Neugeburt aus den Trümmern der Geschichte, der Beginn einer strahlenden Zukunft.

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

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

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

1) Vgl. Enzyklika *Populorum progressio* (26. März 1967), 76 ff.

2) Vgl. Enzyklika *Laudato si'* (24. Mai 2015), 49.

3) Vgl. Enzyklika *Fratelli tutti* (3. Oktober 2020), 231.

4) *Ebd.*, 218

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

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

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

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

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

Die großen gesellschaftlichen Herausforderungen und die Prozesse der Befriedung kommen nicht ohne den Dialog zwischen den Hütern des Gedächtnisses – den älteren Menschen – und denjenigen, die die Geschichte voranbringen, – der Jugend – aus. Ebenso braucht es die Bereitschaft eines jeden, dem anderen Raum zu geben. Keiner darf sich anmaßen, die gesamte Szenerie abzudecken, indem man die eigenen unmittelbaren Interessen verfolgt, als ob es weder Vergangenheit noch Zukunft gäbe. Die globale Krise, die wir erleben, zeigt uns in der Begegnung und im Dialog zwischen den Generationen die treibende Kraft einer gesunden Politik, die sich nicht damit zufrieden gibt, das Vorhandene »durch Zusammenflicken oder bloße schnelle Gelegenheitslösungen«<sup>6</sup> zu meistern, sondern sich bei der Erarbeitung von gemeinsamen und nachhaltigen Projekten als eine wertvolle Form der Nächstenliebe<sup>7</sup> äußert.

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

5) *Ebd.*, 199.

6) *Ebd.*, 179.

7) Vgl. *ebd.*, 180.

8) Nachsyn. Apost. Schreiben *Christus vivit* (25. März 2019), 199.

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

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

### 3. *Bildung und Erziehung als Motor des Friedens*

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

Die Militärausgaben hingegen sind über das Niveau zum Ende des „Kalten Krieges“ gestiegen und werden voraussichtlich weiter exorbitant zunehmen. <sup>12</sup>

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

Ich hoffe, dass die Investitionen in die Bildung mit einem stärkeren Engagement für die Förderung der Kultur der Achtsamkeit einhergehen werden. <sup>13</sup> Sie kann angesichts der Brüche in der Gesellschaft und der Untätigkeit der Institutionen zu einer gemeinsamen Sprache werden, die Barrieren niederreißt und Brücken baut. »Ein Land wächst, wenn seine verschiedenen kulturellen Reichtümer konstruktiv in Dialog miteinander stehen: die Volkskultur, die Universitätskultur, die Jugendkultur, die Kultur der Kunst und die Kultur der Technik, die Wirtschaftskultur und die Familienkultur sowie die Medienkultur«. <sup>14</sup> Es ist daher notwendig, ein neues kulturelles Paradigma zu schmieden, und zwar durch »einen globalen Bildungspakt für und mit den jüngeren Generationen [...], der Familien, Gemeinschaften, Schulen und Universitäten, Institutionen, Religionen, Regierende, ja, die gesamte Menschheit dazu verpflichtet, reife Menschen heranzubilden«. <sup>15</sup> Ein Pakt,

9) Enzyklika *Laudato si'* (24. Mai 2015), 159.

10) *Ebd.*, 163; 202.

11) *Ebd.*, 139.

12) Vgl. *Botschaft* an die Teilnehmer des 4. Pariser Friedensforums, 11.- 13. November 2021.

13) Vgl. *Laudato si'* (24. Mai 2015), 231; *Botschaft zum 54. Weltfriedenstag. Die Kultur der Achtsamkeit als Weg zum Frieden* (8. Dezember 2020).

14) Enzyklika *Fratelli tutti* (3. Oktober 2020), 199.

15) *Videobotschaft* für den Global Compact on Education. Together to Look Beyond (15. Oktober 2020).

der die Erziehung zur ganzheitlichen Ökologie nach einem kulturellen Modell des Friedens, der Entwicklung und der Nachhaltigkeit fördern soll, in dessen Mittelpunkt die Geschwisterlichkeit und das Miteinander zwischen Mensch und Umwelt stehen.<sup>16</sup>

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

#### 4. *Schaffung und Sicherung von Arbeit ist friedensstiftend*

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

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

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

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

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

16) Vgl. *Videobotschaft* für den *High Level Virtual Climate Ambition Summit* (13. Dezember 2020).

17) Vgl. Hl. Johannes Paul II, Enzyklika *Laborem Exercens* (14. September 1981), 18.

18) Enzyklika *Laudato si'* [https://www.vatican.va/content/francesco/de/encyclicals/documents/papa-francesco\\_20150524\\_enciclica-laudato-si.html](https://www.vatican.va/content/francesco/de/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html) (24. Mai 2015), 128.

das einzige Leitkriterium sei.

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

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

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

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

*Franciscus*

## Erlasse des Bischofs

### Art. 2 **Beschluss der Bundeskommission vom 7. Oktober 2021**

I.) Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e. V. hat am 7. Oktober 2021 den nachstehenden Beschluss gefasst:

#### A. Angleichung der Weihnachtswendung

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

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

„(RK Ost)

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

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

#### B. Anlage 7 zu den AVR

I. Änderungen in der Anlage 7 zu den AVR

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

„Anlage 7 Ausbildungsverhältnisse

Teil I. Allgemeiner Teil

##### § 1 Geltungsbereich

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

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

1) Nachfolgend einheitlich als Auszubildende bezeichnet.



## § 2 Ausbildungsvertrag

- (1) <sup>1</sup>Die Einrichtung als Träger der praktischen Ausbildung schließt mit dem Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung einen schriftlichen Ausbildungsvertrag. <sup>2</sup>Zum Ausbildungsvertrag wird von der Einrichtung der mit der Schule abgestimmte Ausbildungsplan nachgewiesen. <sup>3</sup>Der Ausbildungsvertrag muss neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens enthalten Angaben über
  - a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
  - b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
  - c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
  - d) Dauer der Probezeit,
  - e) Verpflichtung des Auszubildenden zur Teilnahme an der theoretischen Ausbildung,
  - f) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
  - g) Dauer des Urlaubs,
  - h) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
  - i) die Geltung der AVR Caritas sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Dienstvereinbarungen.
- (2) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

## § 3 Ausbildungsvergütung

- (1) Der Auszubildende erhält eine monatliche Ausbildungsvergütung nach dem jeweiligen Abschnitt in Teil II. der Anlage 7.
- (2) <sup>1</sup>Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt Abschnitt X der Anlage 1 entsprechend. <sup>2</sup>Soweit nicht besonders geregelt gelten für die Zulagen und Zuschläge sowie Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsentgelte die Regelungen, die bei dem Träger der praktischen Ausbildung für den Mitarbeiter in dem Beruf gelten, zu dem die Ausbildung erfolgt, entsprechend. <sup>3</sup>Der Zeitzuschlag für Überstunden beträgt 30 v.H. des Stundenentgelts.
- (3) Auszubildende erhalten entweder eine Weihnachtzuwendung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14 oder eine Jahressonderzahlung nach § 16 der Anlage 31.
- (4) <sup>1</sup>Bei der Anwendung dieser Anlage oder anderer Anlagen auf der Grundlage dieser Anlage gilt als Stundenentgelt der auf die Stunde entfallende Anteil der jeweiligen Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Zur Ermittlung dieses Anteils ist die jeweilige Ausbildungsvergütung durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit zu teilen.

## § 4 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeits-

schutzgesetz fallen, richten sich nach den für die beim Träger der praktischen Ausbildung in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.
- (4) <sup>1</sup>Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.
- (5) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf der Auszubildende auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen sowie in der Nacht ausgebildet werden.
- (6) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

#### § 5 Sonstige Ausbildungsbedingungen

- (1) Für Belohnungen und Geschenke, Nebentätigkeiten, für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Vorschriften sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebend sind.
- (2) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält der Auszubildende
  - a) die Zulagen nach Abschnitt VIII Abs. e der Anlage 1 und die Zulagen nach den Anmerkungen Nr. 1 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 nach Anhang D der Anlage 31 bzw. Nr. 1 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 nach Anhang D der Anlage 32 zur Hälfte,
  - b) die Wechselschicht- und Schichtzulage nach den für in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebenden Vorschriften zu drei Vierteln.
- (3) <sup>1</sup>Sachbezüge sind in Höhe der durch Rechtsverordnung nach § 17 Abs. 1 Nr. 3 SGB IV bestimmten Werte anzurechnen, jedoch nicht über 75 v.H. der Brutto-Ausbildungsvergütung hinaus. <sup>2</sup>Kann der Auszubildende während der Zeit, für die die Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Erholungsurlaub fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v.H. der Brutto-Ausbildungsvergütung hinaus.

#### § 6 Ärztliche Untersuchung

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

- (2) <sup>1</sup>Der Träger der praktischen Ausbildung ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. <sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich Träger der praktischen Ausbildung und Auszubildender nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben.
- (3) Der Träger der praktischen Ausbildung hat den Auszubildenden, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen oder auf Antrag des Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.
- (4) <sup>1</sup>Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger der praktischen Ausbildung. <sup>2</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Auszubildenden bekanntzugeben.

#### § 7 Schweigepflicht

- (1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Trägers der praktischen Ausbildung.
- (2) Ohne Genehmigung des Trägers der praktischen Ausbildung darf der Auszubildende
  - a) von Schriftstücken, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen,
  - b) von chemischen Stoffen oder Werkstoffen,
  - c) von Herstellungsverfahren oder
  - d) von Maschinenteilen oder anderen geformten Körpernzu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.
- (3) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Trägers der praktischen Ausbildung Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Einrichtung herauszugeben.
- (4) Der Auszubildende hat auch nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

#### § 8 Entschädigung bei Ausbildungsfahrten

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

## § 9 Familienheimfahrten

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

## § 10 Krankenbezüge

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

## § 11 Urlaub

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

## § 12 Freistellung vor der Prüfung

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

## § 13 Ausbildungsmittel

Der Träger der Ausbildung hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel

tel, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Prüfungen (Zwischenprüfungen und Abschlussprüfung) erforderlich sind.

#### § 14 Schutzkleidung

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

#### § 15 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) <sup>1</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. <sup>2</sup>Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. <sup>3</sup>Während des Zeitraumes der Verlängerung wird das Entgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes gezahlt. <sup>4</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet im Falle des endgültigen Nichtbestehens spätestens mit der das Ausbildungsverhältnis abschließenden Prüfung.
- (2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Nach der Probezeit (§ 7 Abs. 4 AT) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
  - a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
  - b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (4) <sup>1</sup>Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. <sup>2</sup>Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

#### § 16 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

- (1) <sup>1</sup>Beabsichtigt der Träger der Ausbildung, den Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. <sup>2</sup>In der Mitteilung kann der Träger der Ausbildung die Übernahme von dem Ergebnis der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Abschlussprüfung abhängig machen. <sup>3</sup>Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er beabsichtigt, in ein Dienstverhältnis zu dem Träger der Ausbildung zu treten. <sup>4</sup>Beabsichtigt der Träger der Ausbildung, den Auszubildenden nicht in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, hat er ihm dies drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (2) Wird der Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

#### § 17 Sonstige Bestimmungen

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

- (2) Die Ausbildungszeit des Auszubildenden wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11 AT) und die Dienstzeit (§ 11a AT) nicht angerechnet.
- (3) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an ihre jeweilige Ausbildung von ihrem Träger der praktischen Ausbildung in ein Dienstverhältnis übernommen werden und Anspruch auf eine Jahressonderzahlung oder eine Weihnachtswendung haben, erhalten einmalig zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung oder Weihnachtswendung aus dem Dienstverhältnis die anteilige Jahressonderzahlung oder Weihnachtswendung aus dem Ausbildungsverhältnis.

## Teil II. Besonderer Teil

### A. Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann

#### § 1 Anwendungsbereich

- (1) Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die eine Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann im Sinne des Gesetzes über die Pflegeberufe vom 17. Juli 2017 (Pflegeberufegesetz – PflBG) absolvieren.
- (2) <sup>1</sup>Der Auszubildende muss die Voraussetzung für den Zugang zur Ausbildung nach § 11 PflBG erfüllen. <sup>2</sup>Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zwischen dem Dienstgeber als Träger der praktischen Ausbildung im Sinne des § 8 PflBG und dem Auszubildenden zu schließen. <sup>3</sup>Der Ausbildungsvertrag muss die Angaben nach § 2 des Teils I. der Anlage 7 sowie den Mindestinhalt nach § 16 Abs. 2 PflBG enthalten.
- (3) Soweit in Anlage 7 und in gesetzlichen Regelungen für den Auszubildenden keine besonderen Vorschriften vorgesehen sind, finden die Vorschriften entsprechend Anwendung, die jeweils für die beim Träger der praktischen Ausbildung in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebend sind.

#### § 2 Ausbildungsdauer

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

#### § 3 Ausbildungsvergütung

- (1) <sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt:

ab 1. April 2021

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

ab 1. April 2022

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

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

- (2) <sup>1</sup>Erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anrechnung nach § 2 Satz 3 des Abschnitts A des Teils II. der Anlage 7, wird zur Bestimmung des Ausbildungsjahres nach Absatz 1 die angerechnete Ausbildungszeit ebenfalls berücksichtigt. <sup>2</sup>Wird die Ausbildungszeit gemäß § 21 Abs. 2 PflBG verlängert, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe, dass nach dem dritten Jahr der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des dritten Ausbildungsjahres anzuwenden ist.
- (3) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt Abschnitt X der Anlage 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass abhängig davon, in welcher Einrichtung des Trägers der praktischen Ausbildung der Auszubildende im maßgeblichen Zeitraum die Ausbildung absolviert, die Werte der Anlagen 31 oder 32 zugrunde gelegt werden, abgesehen der Ausbildungsvergütung nach Absatz 1.
- (4) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.
- (5) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Absatz 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H.

#### § 4 Beendigung der Ausbildung

- (1) <sup>1</sup>Bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. <sup>2</sup>In den Fällen des § 15 Abs. 3 Buchstabe a des Teils I. der Anlage 7 sind die Kündigungsgründe anzugeben.
- (2) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

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

#### § 1 Anwendungsbereich

- (1) <sup>1</sup>Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die eine Ausbildung zur Anästhesietechnischen Assistentin oder zur Operationstechnischen Assistentin nach dem Gesetz über den Beruf der Anästhesietechnischen Assistentin und des Anästhesietechnischen Assistenten und über den Beruf der Operationstechnischen Assistentin und des Operationstechnischen Assistenten (Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz - ATA-OTA-G) vom 14. Dezember 2019 sowie für Auszubildende, die eine Ausbildung zum Notfallsanitäter nach dem Notfallsanitättergesetz vom 22. Mai 2013 (NotSanG) absolvieren. <sup>2</sup>Hierunter fallen auch Auszubildende, die bis zum 31. Dezember 2021 eine Ausbildung nach der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) begonnen haben.
- (2) <sup>1</sup>Voraussetzung der Anwendung ist, dass die Einrichtung der praktischen Ausbildung oder die mit ihr in Trägerschaft verbundene Schule Ausbildungsträger ist. <sup>2</sup>Ist die Schule Ausbildungsträger, gilt sie für die Anwendung der Regelungen dieser

Anlage zusammen mit der mit ihr in Trägerschaft verbundene Einrichtung der praktischen Ausbildung als Träger der praktischen Ausbildung im Sinne des § 2 des Teils I. der Anlage 7.

#### § 2 Ausbildungsdauer

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

#### § 3 Ausbildungsvergütung

(1) <sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt:

ab 1. April 2021

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

ab 1. April 2022

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

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

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

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

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

#### § 4 Beendigung der Ausbildung

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

### C. Ausbildung zum Pflegehelfer und zum Pflegeassistent

#### § 1 Anwendungsbereich

Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die eine nach Landesrecht geregelte Ausbil-



derung zum Pflegehelfer oder zum Pflegeassistent absolvieren.

## § 2 Ausbildungsdauer

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

## § 3 Ausbildungsvergütung

(1) <sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt:

ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr 1.089,91 Euro

im zweiten Ausbildungsjahr 1.147,21 Euro

ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr 1.114,91 Euro

im zweiten Ausbildungsjahr 1.173,21 Euro

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

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

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

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

## § 4 Anzuwendende Regelungen

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

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

### § 1 Anwendungsbereich

(1) Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen ausgebildet werden sowie für Auszubildende in den Gesundheitsberufen Diätassistent, Ergotherapeut, Logopäde, Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent, Medizinisch-technischer Radiologieassistent, Medizinisch-technischer Assistent für Funktionsdiagnostik, Or-

thoptist oder Physiotherapeut, deren praktische Ausbildung bei einer Einrichtung im Geltungsbereich der AVR (§ 2 Abs. 1 AT) erfolgt, die entweder vom selben Träger wie die die theoretische Ausbildung erbringende Schule getragen ist oder die eine Kooperationsvereinbarung mit dieser Schule getroffen hat.

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

	Ausbildungen	Gesetzliche Vorschriften in der jeweils aktuellen Fassung
1.	Orthoptisten	Orthoptistengesetz vom 28. November 1989 (BGBl. I S. 2061)  Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Orthoptistinnen und Orthoptisten vom 21. März 1990 (BGBl. I S. 563)
2.	Logopäden	Gesetz über den Beruf des Logopäden vom 7. Mai 1980 (BGBl. I S. 529)  Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Logopäden vom 1. Oktober 1980 (BGBl. I S. 1892)
3.	a) Medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten b) Medizinisch-technische Radiologieassistenten c) Medizinisch-technische Assistenten für Funktionsdiagnostik	MTA-Gesetz vom 2. August 1993 (BGBl. I S. 1402)  Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für technische Assistenten in der Medizin vom 25. April 1994 (BGBl. I S. 922)
4.	Ergotherapeuten	Ergotherapeutengesetz vom 25. Mai 1976 (BGBl. I S. 1246)  Ergotherapeuten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 2. August 1999 (BGBl. I S. 1731)
5.	Physiotherapeuten	Masseur- und Physiotherapeutengesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084)  Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten vom 6. Dezember 1994 (BGBl. I S. 3786)
6.	Diätassistenten	Diätassistentengesetz vom 8. März 1994 (BGBl. I S. 446)  Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Diätassistentinnen und Diätassistenten vom 1. August 1994 (BGBl. I S. 2088)

## § 2 Ausbildungsvergütung

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

## ab 1. April 2021

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

## ab 1. April 2022

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

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

- (2) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.
- (3) Auszubildende in einem Ausbildungsberuf, dessen Absolventen beim Träger der praktischen Ausbildung regelmäßig nach den Anlage 2, 2d und 2e eingruppiert sind, erhalten eine Weihnachtsspendung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14. Andere Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 des Abschnittes A des Teils II. der Anlage 7.

## § 3 Anzuwendende Regelungen

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

## E. Auszubildende in der dualen Berufsausbildung

## § 1 Anwendungsbereich

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

## § 2 Ausbildungsvergütung

- (1) <sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt:

## ab 1. April 2021

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

## ab 1. April 2022

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

- (2) Wird aufgrund der Ausbildungsbestimmungen (Berufsbild usw.) ein erfolgreicher Handelsschulabschluss oder eine andere Vorbildung auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe des Entgeltes der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (3) Hat der Auszubildende vor der Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung bestanden, so erhält er, wenn er weiterbeschäftigt wird, von dem Tage an, der auf den Tag der bestandenen Abschlussprüfung folgt, die seiner Tätigkeit entsprechenden Bezüge nach den Bestimmungen der AVR.
- (4) Auszubildende erhalten eine Weihnachtsgeldzahlung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14.

## F. Studieren in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen

### § 1 Anwendungsbereich

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

### § 2 Ausbildungsvertrag und Kündigungsfristen

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

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

<sup>3</sup>Unberührt bleiben weitere zwingende Anforderungen an den Inhalt des Ausbildungsvertrages in gesetzlichen Ausbildungsregelungen.

### § 3 Nachweispflichten

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

Träger der praktischen Ausbildung vorzulegen.

- (2) <sup>1</sup>Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. <sup>2</sup>Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

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

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

#### § 5 Ausbildungsvergütung

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

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

ab 1. April 2021

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

ab 1. April 2022

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

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

ab 1. April 2021

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

## ab 1. April 2022

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

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

## ab 1. April 2021

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

## ab 1. April 2022

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

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

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

## a) nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a

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

## b) nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b

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

## c) nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c

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

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

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

- (5) Wird bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach Maßgabe des Abschnitts E des Teils II. der Anlage 7 die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils
- a) im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder
  - b) auf Antrag der Auszubildenden nach § 8 Abs. 2 BBiG von der zuständigen Stelle oder nach § 27c Abs. 2 der Handwerksordnung (HwO) von der Handwerkskammer verlängert,
- wird während des Zeitraums der Verlängerung das Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit Satz 2 Buchstabe a des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts des Ausbildungsteils gezahlt.
- (6) <sup>1</sup>Können Auszubildende bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach dem Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7 ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, erhalten die Auszubildenden bis zur Ablegung der Abschlussprüfung des Ausbildungsteils ein Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchstabe b für den letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitt. <sup>2</sup>Im Falle des Bestehens der Prüfung erhalten die Auszubildenden darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem der Ausbildungsteil geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Studienentgelt nach Satz 1 und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchstabe b.
- (7) <sup>1</sup>Für Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A oder Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7 beträgt der Zeitzuschlag für Nacharbeit mindestens 1,28 Euro pro Stunde. <sup>2</sup>Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A oder Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7 erhalten die Wechselschicht- und Schichtzulage nach den für in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebenden Vorschriften zu 75 v.H.
- (8) <sup>1</sup>Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7 erhalten bis zum Abschluss des Ausbildungsteils einmal jährlich einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 Euro brutto. <sup>2</sup>§ 13 Teil I. der Anlage 7 bleibt unberührt. <sup>3</sup>Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen; er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.
- (9) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

#### § 6 Zusatzurlaub

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

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

- (1) <sup>1</sup>Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort (außerhalb der politischen Gemeinde) werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet soweit der durch § 2 SvEV festgelegte Rahmen nicht überschritten wird. <sup>2</sup>Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger

Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. <sup>3</sup>Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. <sup>4</sup>Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 1 bis 3 erstattet. <sup>5</sup>Die Sätze 1 bis 4 gelten auch für Reisen im Rahmen der fachtheoretischen Studienabschnitte, die Bestandteil von Studien- und Prüfungsordnungen sind, wenn die Hochschule außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte liegt.

Anmerkung zu Absatz 1:

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

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

#### § 8 Jahressonderzahlung

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A oder Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7 erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Studienentgelts (§ 5 Abs. 1 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7).
- (2) Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7 erhalten eine Weihnachtswendung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14.

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

- (1) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet mit dem Ablauf der im Ausbildungs- und Studienvertrag vereinbarten Vertragslaufzeit.
- (2) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet zudem:
  - a) bei wirksamer Kündigung (§ 15 des Teils I. der Anlage 7) oder
  - b) bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung oder



- c) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungsprüfung des Ausbildungsteils; dies gilt nicht, wenn sich im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung der Ausbildungsteil auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder die Abschlussprüfung ohne eigenes Verschulden erst nach beendeter Ausbildungszeit des Ausbildungsteils abgelegt wird.
- (3) <sup>1</sup>Eine Verkürzung des Studienteils (Regelstudienzeit) kann in Abstimmung mit dem Träger der praktischen Ausbildung beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung für den ausbildungsintegrierten dualen Studiengang zulässig ist und die Vereinbarkeit mit dem gleichzeitig zu absolvierenden Ausbildungsteil gewährleistet ist. <sup>2</sup>Der Ausbildungs- und Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.

#### § 10 Zeugnis

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

#### § 11 Rückzahlungsgrundsätze

- (1) Werden die Auszubildenden oder die ehemals Auszubildenden beim Träger der praktischen Ausbildung nach Beendigung ihres ausbildungsintegrierten dualen Studiums in ein Dienstverhältnis entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, sind sie verpflichtet, dort für die Dauer von fünf Jahren beruflich tätig zu sein.
- (2) Der vom Träger der praktischen Ausbildung bis zur Beendigung oder zum Abbruch des ausbildungsintegrierten dualen Studiums gezahlte Gesamtbetrag, bestehend aus der monatlichen Zulage nach § 5 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 3 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7, dem Studienentgelt nach § 5 Abs. 2 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7 und den Studiengebühren (§ 5 Abs. 3 Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7), ist von den Auszubildenden oder den ehemals Auszubildenden zurückzuerstatten:
- a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungs- oder Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Auszubildenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des ausbildungsintegrierten dualen Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen,
  - b) bei Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums durch Kündigung vom Träger der praktischen Ausbildung aus einem von den Auszubildenden zu vertretenden Grund oder durch eine Eigenkündigung der Auszubildenden nach Ende der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gemäß § 626 BGB gerechtfertigt ist,
  - c) bei Ablehnung des Angebots, beim Träger der praktischen Ausbildung im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Dienstverhältnis zu begründen,

- d) soweit das Dienstverhältnis, das beim Träger der praktischen Ausbildung im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Auszubildenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten fünf Jahre seines Bestehens endet.
- (3) Sofern berufspraktische Studienabschnitte beim Träger der praktischen Ausbildung absolviert wurden, verringert sich der Rückzahlungsbetrag auf 75 v. H. des Gesamtbetrages nach Absatz 2.
- (4) Der zurückzuerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 2 bzw. 3 wird für jeden vollen Monat, in dem nach erfolgreicher Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein Dienstverhältnis bestand, um 1/60 vermindert.
- (5) <sup>1</sup>Die Rückzahlungspflicht in den Fällen des Absatzes 2 Buchstabe a oder b entfällt, wenn die Auszubildenden nach endgültigem Nichtbestehen der notwendigen Studienprüfung oder nach Kündigung infolge des Abbruchs des Studiums in ein Dienstverhältnis entsprechend der im Ausbildungsverhältnis erworbenen Qualifikation übernommen werden und dieses für die nach Satz 3 festgelegte Bindungsdauer fortbesteht. <sup>2</sup>Die Rückzahlungspflicht entfällt nicht, wenn das Dienstverhältnis innerhalb der Bindungsdauer gemäß Satz 3 aus einem vom Mitarbeiter zu vertretenden Grund endet. <sup>3</sup>Abweichend zu Absatz 1 bemisst sich die Bindungsdauer nach der Dauer des Ausbildungs- und Studienverhältnisses, wobei jeder volle Monat des Ausbildungs- und Studienverhältnisses einem Monat Bindungsdauer entspricht. <sup>4</sup>Zur Berechnung der Rückzahlungspflicht gilt Absatz 3; Absatz 4 ist sinngemäß anzuwenden.
- (6) Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie für die Auszubildenden oder die ehemals Auszubildenden eine besondere Härte bedeuten würde.

#### § 12 Befristung

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

### G. Studieren in praxisintegrierten dualen Studiengängen

#### § 1 Anwendungsbereich

<sup>1</sup>Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die mit Einrichtungen einen Vertrag für die Teilnahme an einem praxisintegrierten dualen Studiengang abschließen. <sup>2</sup>Das praxisintegrierte duale Studium verbindet fachtheoretische Studienabschnitte in einem vom Träger der praktischen Ausbildung vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule mit berufspraktischen Studienabschnitten beim Träger der praktischen Ausbildung oder einem von dem Träger der praktischen Ausbildung zu bestimmenden Dritten. <sup>3</sup>Die berufspraktischen Studienabschnitte umfassen dabei mindestens ein Drittel der im Studienplan festgelegten Studienzeit. <sup>4</sup>Soweit dies erfüllt ist, gelten Studiengänge, die neben dem Hochschulabschluss ohne zusätzliche berufspraktische Zeit eine staatliche Anerkennung nach den jeweiligen landes- oder bundesrechtlichen gesetzlichen Ausbildungsordnungen vermitteln, als praxisintegriertes duales Studium.

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

<sup>1</sup>Die Regelungen des Abschnitts F des Teils II. der Anlage 7 finden entsprechende Anwendung. <sup>2</sup>Dabei gelten für die Auszubildenden in praxisintegrierten Studiengängen

des Gesundheits- und Pflegewesens die im Abschnitt F des Teils II. der Anlage 7. vorgenommenen Verweise auf die Ausbildungsbedingungen des Abschnittes A und des Abschnittes B des Teils II. der Anlage 7, für Studiengänge der sozialen Arbeit diejenigen Verweise auf den Abschnitt D des Teils II. der Anlage 7 und für die übrigen Studiengänge auf den Abschnitt E des Teils II. der Anlage 7. <sup>3</sup>Keine Anwendung finden diejenigen Regelungen des Abschnittes F des Teils II. der Anlage 7, die unmittelbar den Ausbildungsteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums regeln oder daraus rechtliche Folgen ableiten.

### § 3 Studienvertrag

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

- a) Beginn, Dauer und Verteilung der Studienzeiten einschließlich der berufspraktischen Studienzeiten sowie der Teilnahmepflicht (Studienplan),
- b) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung, von Studiengebühren sowie die Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen.

### § 4 Ausbildungsvergütung

(1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten eine Ausbildungsvergütung in einem praxisintegrierten dualen Studium

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

ab 1. April 2021

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

ab 1. April 2022

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

- b) in sonstigen Berufen

ab 1. April 2021

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

ab 1. April 2022

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

ab dem vierten Ausbildungsjahr 1.325,00 Euro

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

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

#### § 5 Akademische Hebammenausbildung

- (1) Die akademische Hebammenausbildung nach dem Hebbammengesetz (HebG) ist ein praxisintegriertes Studium im Gesundheits- und Pflegewesen im Sinne dieses Abschnittes.
- (2) <sup>1</sup>Der Ausbildungsvertrag wird zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung als Träger der verantwortlichen Praxiseinrichtung (§ 15 HebG) und dem Auszubildenden in Schriftform für die Dauer des Studiums geschlossen. Er enthält mindestens die nach § 28 Abs. 1 HebG erforderlichen Angaben.
- (3) Das Studium dauert in Vollzeit mindestens sechs Semester und höchstens acht Semester (§ 11 Abs. 1 HebG) und richtet sich nach landes- und hochschulrechtlichen Regelungen.
- (4) <sup>1</sup>Das Vertragsverhältnis endet mit Ablauf des letzten im akkreditierten Konzept des Studiengangs festgelegten Semesters (§ 37 Abs. 1 HebG). <sup>2</sup>Besteht der Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann die staatliche Prüfung ohne eigenes Verschulden nicht vor Ablauf des letzten Studiensemesters abgelegt werden, so verlängert sich das Vertragsverhältnis auf schriftlichen Antrag gegenüber der verantwortlichen Praxiseinrichtung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr (§ 37 Abs. 2 HebG).
- (5) Für eine Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung auch während der Probezeit ist zuvor das Benehmen mit der Hochschule herzustellen.

#### § 6 Befristung

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

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

#### § 1 Anwendungsbereich

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

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

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

## § 2 Ausbildungsvergütung

- (1) <sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt:

ab 1. April 2021

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

ab 1. April 2022

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

- |                                  |               |
|----------------------------------|---------------|
| 10. Heilerziehungspfleger/-innen | 1.713,76 Euro |
| 11. Arbeitserzieher/-innen       | 1.713,76 Euro |
- (2) Auf die Entgelte werden alle Zuschüsse und gewährten Stipendien in voller Höhe angerechnet.
  - (3) Auszubildende im Erziehungsdienst erhalten eine Heimzulage in derselben Höhe, wie sie in Abschnitt VIIa der Anlage 1 angegeben ist, unter den dort genannten Bedingungen.
  - (4) <sup>1</sup>Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Absatz 1 Nummern 3 bis 7 und 9 bis 10 erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgeltentgelts (§ 2 Abs. 1 Abschnitt H des Teils II. der Anlage 7).
  - (5) Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Absatz 1 Nummern 1, 2, 8 und 11 erhalten eine Weihnachtswendung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14.

## I. Ausbildung zum Heilerziehungspfleger

### § 1 Anwendungsbereich

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

### § 2 Ausbildungsdauer

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

### § 3 Ausbildungsvergütung

- (1) <sup>1</sup>Die Regionalkommissionen setzen die Anwendung dieses Abschnittes fest. <sup>2</sup>Sie setzen dabei fest, ob die Regelung für die praxisintegrierte Ausbildungsform oder die konsekutive Ausbildungsform für deren gesamte Dauer gilt. <sup>3</sup>Die Festsetzung der Ausbildungsvergütung erfolgt nach Ausbildungsjahren einer Ausbildung in Vollzeit.
- (2) <sup>1</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt vier Jahre beträgt bei der Anwendung der Regelung der Regionalkommission nach Absatz 1 abweichend das Ausbildungsjahr jeweils 16 Monate. <sup>2</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt fünf Jahre beträgt es abweichend jeweils 20 Monate.
- (3) <sup>1</sup>Erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anrechnung nach § 2 Satz 3 Abschnitt I des Teils II. der Anlage 7, wird zur Bestimmung des anzuwendenden

Ausbildungsjahres der Festsetzung nach Absatz 1 die angerechnete Ausbildungszeit ebenfalls berücksichtigt. <sup>2</sup>Wird die Ausbildungszeit gemäß landesgesetzlicher Regelung verlängert, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe, dass nach dem dritten Jahr der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des dritten Ausbildungsjahres anzuwenden ist.

- (4) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt Abschnitt X der Anlage 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass abhängig davon, in welcher Einrichtung des Trägers der praktischen Ausbildung der Auszubildende im maßgeblichen Zeitraum die Ausbildung absolviert, die Werte der Anlagen 31, 32 oder 33 zugrunde gelegt werden, abgesehen von der Ausbildungsvergütung nach Absatz 1.
- (5) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.
- (6) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H.

#### § 4 Sonstige Ausbildungsbedingungen

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

#### § 5 Befristung der Regelung und Kompetenzübertragung

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

#### Teil III. Übergangsregelung

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

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

## II. Inkrafttreten und Befristung mittlerer Werte

Die Änderungen treten zum 1. August 2021 in Kraft. Die in B.I. festgelegten Euro-Beträge für die Ausbildungsvergütungen und Ausbildungsentgelte sowie für die monatlichen Zulagen sind mittlere Werte und bis zum 31. Dezember 2022 befristet.

## II.) Inkraftsetzung

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

Münster, den 15.12.2021

L.S.

† Dr. Felix Genn  
Bischof von Münster

AZ: 610

Art. 3

### **Beschluss der Regional-KODA vom 1. Dezember 2021 Änderung von § 26 KAVO und der Anlage 14 KAVO**

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

- I) Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt Münster, Art. 305), zuletzt geändert am 22.11.2021 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2021, Art. 232), wird wie folgt geändert:

1. § 26 wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt geändert:

„§ 26        Leistungsentgelt / Alternatives Entgeltanreiz-System“

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

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

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



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

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

2. In § 26a Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 26 Abs. 1 S. 2“ ersetzt durch die Angabe „§ 26 Abs. 1 S. 2 oder Abs. 5 S. 1“.
3. Die Anlage 14 KAVO wird wie folgt geändert:
  - a. Die Überschrift der Anlage 14 KAVO erhält eine Fußnote mit folgendem Wortlaut:
 

„\* § 2 KAVO in Verbindung mit Ziffer 2 der „Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (Beschluss der Zentralen Kommission der Zentral-KODA vom 23. November 2016) bleibt unberührt.“
  - b. § 1 wird wie folgt neu gefasst:
    - aa) Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:
 

„Der Mitarbeiter, der am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht, hat Anspruch auf eine Weihnachtswendung.“
    - bb) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:
 

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

      - a) Erreichens der Regelaltersgrenze (§ 48 Abs. 1 Buchst. a KAVO) oder
      - b) verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 48 KAVO) ausgeschieden ist oder
      - c) Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer sonstigen abschlagsfreien Altersrente nach dem SGB VI,
      - d) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus,
      - e) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht, oder
      - f) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt, gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.“
    - cc) Die Absätze 3 und 4 werden gestrichen.

c. § 2 wird wie folgt geändert:

aa) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) Die Fußnote zu Satz 1 wird gestrichen.

bbb) Satz 1 wird sodann wie folgt neu gefasst:

„Die Zuwendung beträgt

in den Entgeltgruppen 1 bis 8: 84,51 %

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

in den Entgeltgruppen 13 bis 15: 68,09 %

eines Monatsentgelts.“

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

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

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

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

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

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

III) Inkraftsetzung

Den vorstehenden Beschluss setze ich hiermit für das Bistum Münster in Kraft.

Münster, den 20.12.2021

L.S.

† Dr. Felix Genn  
Bischof von Münster

AZ: 610

Art. 4

**Beschluss der Regional-KODA vom 14. Dezember 2021  
Änderung der Anlage 32 KAVO**

Die Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (Regional-KODA NW) hat am 14. Dezember 2021 beschlossen:

- I) Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 15.12.1971 (Kirchliches Amtsblatt Münster, Art. 305), zuletzt geändert am 22.11.2021 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2021, Art. 232), wird wie folgt geändert:

Die Anlage 32 wird wie folgt geändert:

1. § 3 wird wie folgt geändert:

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

- b) Satz 3 wird wie folgt gefasst:

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

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

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

III) Inkraftsetzung

Den vorstehenden Beschluss setze ich hiermit für das Bistum Münster in Kraft.

Münster, den 20.12.2021

L.S.

† Dr. Felix Genn  
Bischof von Münster

AZ: 610

Art. 5

**Beschluss der Regional-KODA vom 1. Dezember 2021  
Änderung der Ordnung für Praktikantinnen und Praktikanten**

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

- I) Die Ordnung für Praktikantinnen und Praktikanten für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 05.05.1992 (Kirchliches Amtsblatt Münster, Art. 96), zuletzt geändert am 22.11.2021 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2021, Art. 235), wird wie folgt geändert:

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

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

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

III) Inkraftsetzung

Den vorstehenden Beschluss setze ich hiermit für das Bistum Münster in Kraft.

Münster, den 20.12.2021

L.S.

† Dr. Felix Genn  
Bischof von Münster

AZ: 610

Art. 6

**Beschluss der Regional-KODA vom 1. Dezember 2021  
Änderung der Berufsausbildungsordnung**

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

- I) Die Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 31.07.1991 (Kirchliches Amtsblatt Münster 1991, Art. 150), zuletzt geändert am 22.11.2021 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2021, Art. 234), wird wie folgt geändert:

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

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

III) Inkraftsetzung

Den vorstehenden Beschluss setze ich hiermit für das Bistum Münster in Kraft.

Münster, den 20.12.2021

L.S.

† Dr. Felix Genn  
Bischof von Münster

AZ: 610

Art. 7

**Beschluss der Regional-KODA vom 1. Dezember 2021**  
**Änderung der Ordnung für Schülerinnen und Schüler in praxisintegrierten**  
**Ausbildungsgängen nach landesrechtlichen Regelungen (PiA-Ordnung)**

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

- I) Die Ordnung für Schülerinnen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin nach landesrechtlichen Regelungen (PiA-Ordnung) für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 25.06.2019 (Kirchliches Amtsblatt Münster, Art. 115), zuletzt geändert am 22.11.2021 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2021, Art. 233), wird wie folgt geändert:

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

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

III) Inkraftsetzung

Den vorstehenden Beschluss setze ich hiermit für das Bistum Münster in Kraft.

Münster, den 20.12.2021

L.S.

† Dr. Felix Genn  
Bischof von Münster

AZ: 610

Art. 8

**Beschluss der Regional-KODA vom 1. Dezember 2021  
Änderung der Ordnung für Studierende in ausbildungsintegrierten  
dualen Studiengängen**

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

- I) Die Ordnung für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn vom 22.11.2021 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2021, Art. 236) wird wie folgt geändert:

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

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

III) Inkraftsetzung

Den vorstehenden Beschluss setze ich hiermit für das Bistum Münster in Kraft.

Münster, den 20.12.2021

L.S.

† Dr. Felix Genn  
Bischof von Münster

AZ: 610

## Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflichen Generalvikariates

### Art. 9 **Geschäftsordnung für das Bischöfliche Generalvikariat Münster, Offizialat Münster und die angeschlossenen Einrichtungen (MAV-Bereich BGV)**

#### § 1 Leitung

Der Verwaltungsdirektor leitet das Bischöfliche Generalvikariat in allen administrativen und wirtschaftlichen Angelegenheiten und ist Dienstvorgesetzter aller Mitarbeitenden. Die Hauptabteilungsleitungen unterstützen den Verwaltungsdirektor in der Leitung des Bischöflichen Generalvikariates. Der Generalvikar trägt die Verantwortung für die pastoral-strategische Ausrichtung und das theologisch-pastorale Profil des kirchlichen Verwaltungshandelns. Näheres regelt das Gesetz zur Neuordnung der Leitungsstrukturen des Bischöflichen Generalvikariates Münster vom 01.02.2021.

#### § 2 Organisation

- (1) Das Bischöfliche Generalvikariat gliedert sich in folgende Geschäftsbereiche:
  - Hauptabteilungen,
  - Abteilungen,
  - Gruppen, Fach- und Stabsstellen,
  - Referate.
- (2) Es gilt das Organigramm sowie das Organisationshandbuch in ihrer jeweiligen Fassung. Über Änderungen entscheidet der Verwaltungsdirektor.

#### § 3 Geschäftsverteilung

- (1) Der Geschäftsverteilungsplan bestimmt die Aufgabenbereiche der Hauptabteilungen und ihrer Untergliederungen.
- (2) Aufgaben, Verantwortung und Befugnisse sind in allen Geschäftsbereichen soweit wie möglich zu delegieren. Der Leitung eines Geschäftsbereichs obliegt die Vorgesetztenfunktion über alle Mitarbeitenden dieses Geschäftsbereichs. Die Hauptabteilungsleitung kann im Auftrag des Verwaltungsdirektors die Dienstvorgesetztenfunktion für sämtliche ihr nachgeordneten Bereiche (auch Einrichtungen) übernehmen.
- (3) Sachlich zusammenhängende Aufgaben sind in einem Geschäftsbereich zusammenzufassen. Die Geschäftsbereiche sind klar voneinander abzugrenzen. Jedem Mitarbeitenden soll ein Aufgabengebiet übertragen werden, das in einer Arbeitsplatzbeschreibung darzulegen ist.
- (4) Eine Hauptabteilungsleitung kann die Leitung einer Abteilung, eine Abteilungsleitung die Leitung einer Gruppe, einer Fach- oder Stabsstelle oder eines Referates übernehmen. Die Leitung einer Gruppe kann die Leitung einer Fach- oder Stabsstelle oder eines Referates übernehmen. Ein Mitarbeitender ohne Leitungsfunktion soll nur in Ausnahmefällen mit



Aufgaben einer anderen Organisationseinheit betraut werden.

- (5) Die jeweilige Führungskraft kann einzelne Vorgänge zur Bearbeitung an sich ziehen.
- (6) Verantwortung und Befugnisse der Mitarbeitenden müssen sich entsprechen.
- (7) Bestehen im Einzelfall hinsichtlich der Zuordnung einer Angelegenheit Zweifel, entscheidet die jeweils nächsthöhere Führungskraft.

#### § 4 Stellvertretung

- (1) Für jede Stelle soll eine Stellvertretung benannt werden.
- (2) Kann ein Mitarbeitender den Dienst nicht antreten (z. B. bei Krankheit), sind die Stellvertretung und die unmittelbare Führungskraft sowie die Gruppe Personalmanagement unverzüglich zu unterrichten. Bei Dienstreisen unterrichtet der Reisende vorab die Stellvertretung. Die Stellvertretung für Zeiten des Urlaubs, der Gleitzeit und in Fällen der Arbeitsbefreiung erfolgt über die Antragstellung unter Beteiligung der Stellvertretung im Regelfall über das Zeiterfassungssystem. Ergänzend gilt die Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit.

#### § 5 Anzeige- und Nachweispflicht im Krankheitsfall

Der Mitarbeitende ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Die Krankmeldung soll morgens bis spätestens 09.00 Uhr im jeweiligen Arbeitsbereich oder bei der Gruppe Personalmanagement erfolgen. Dauert die Krankheit länger als drei Kalendertage, muss dem Arbeitgeber am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorgelegt werden. Verlängert sich die Arbeitsunfähigkeit, so ist der Mitarbeitende verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Die Vorlage der Folgebescheinigungen muss lückenlos erfolgen.

#### § 6 Zusammenarbeit und Information

- (1) Das Bischöfliche Generalvikariat bildet eine Einheit. In den einzelnen Geschäftsbereichen sollen die Aufgaben so erledigt werden, dass der Einheit und den Zielen des Bischöflichen Generalvikariates Rechnung getragen ist.
- (2) Um einheitliche und abgewogene Entscheidungen zu sichern, sind innerhalb der Geschäftsbereiche und zwischen ihnen eine enge Zusammenarbeit sowie gegenseitige Information erforderlich. Zur gegenseitigen Information über Angelegenheiten, die für mehrere Geschäftsbereiche gemeinsam Bedeutung haben, sollen die Leitungen der Geschäftsbereiche von den Führungskräften regelmäßig (möglichst wöchentlich) zu Konferenzen zusammengerufen werden.
- (3) Jeder Mitarbeitende hat seine unmittelbare Führungskraft über wichtige Angelegenheiten des eigenen Geschäftsbereichs unverzüglich zu unterrichten. Über Rücksprachen bei höheren Führungskräften ist die unmittelbare Führungskraft zu unterrichten. Jede Führungskraft hat ihren Mitarbeitenden die für die Aufgabenerledigung notwendigen Informationen zukommen zu lassen.

## § 7 Beteiligung

- (1) Sind für eine Angelegenheit mehrere Geschäftsbereiche zuständig, liegt die Federführung beim überwiegend zuständigen Geschäftsbereich. In Zweifelsfällen entscheidet die nächsthöhere Führungskraft.
- (2) Die Leitung des federführenden Geschäftsbereichs ist für die rechtzeitige Beteiligung anderer Geschäftsbereiche verantwortlich.
- (3) Wichtige gemeinsame Entscheidungen soll die Leitung des beteiligten Geschäftsbereichs mitzeichnen; sie übernimmt damit die Verantwortung für die sachgemäße Bearbeitung, soweit ihr Geschäftsbereich berührt ist.
- (4) Der Verwaltungsdirektor kann für bestimmte Arten von Vorgängen festlegen, welche Geschäftsbereiche innerhalb der Organisation zu beteiligen sind und welche Mitzeichnungen zu erfolgen haben. Mitzeichnungen erfolgen mit vollständigem Namen und Datumsangabe. Näheres regelt die Dienstanweisung zu Entscheidungs- und Zeichnungsbefugnissen.
- (5) Wird eine gemeinsame Entscheidung nicht erreicht, ist die Angelegenheit der Hauptabteilungsleitung des federführenden Geschäftsbereichs auf dem Dienstweg zu unterbreiten; die Hauptabteilungsleitung holt gegebenenfalls die Entscheidung des Verwaltungsdirektors ein.

## § 8 Dienstweg

Im gesamten Dienstverkehr ist der Dienstweg einzuhalten. Dienstweg ist der vorgeschriebene Weg für die Kommunikation in dienstlichen Angelegenheiten zwischen unterschiedlichen Organisationseinheiten. Übergeordnete Organisationseinheiten werden daher jeweils über die zuständige Führungskraft beteiligt.

## § 9 Entscheidungs- und Zeichnungsbefugnisse

Regelungen zu Entscheidungs- und Zeichnungsbefugnissen erfolgen in der Dienstanweisung zu Entscheidungs- und Zeichnungsbefugnissen im Bischöflichen Generalvikariat Münster.

## § 10 Dokumentmanagement/Schriftgutverwaltung

Regelungen zum Dokumentmanagement bzw. zur elektronischen Schriftgutverwaltung erfolgen in der Dienstanweisung zur Schriftgutverwaltung im Bischöflichen Generalvikariat Münster.

## § 11 Sachbearbeitung

- (1) Eingänge sind unverzüglich zu bearbeiten. Mitteilungen zum jeweiligen Bearbeitungsstand sind rechtzeitig zu geben.
- (2) Abgabennachrichten sind zu geben, wenn
  - der Absendende sich ausdrücklich an einen Geschäftsbereich gewandt hat, der Vorgang jedoch zuständigkeitshalber an einen anderen Geschäftsbereich zur Bearbeitung weitergeleitet wird,

- der Vorgang an eine Verwaltung außerhalb des Bischöflichen Generalvikariates weitergeleitet wird.
- (3) Mündliche Auskünfte sind unter Beachtung der Schweigepflicht zu erteilen. In wichtigen Angelegenheiten sind sie nachträglich schriftlich zu bestätigen.
  - (4) Jede Abzeichnung erfolgt mit einer Datumsangabe und dem vollständigen Nachnamen. Paraphen sind nicht zulässig.

## § 12 Datenschutz

Bei der Anwendung dieser Geschäftsordnung sind die kirchlichen Datenschutzbestimmungen, insbesondere das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie die Durchführungsverordnung zum Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG-DVO), zu beachten.

## § 13 Internet (Intranet)

Bei der Nutzung des Internets (Intranets) ist die hierzu ergangene Dienstanweisung über die Nutzung des Internets zu beachten.

## § 14 E-Mail

- (1) Für E-Mails sind die Regelungen der Dienstanweisung über die Benutzung und Behandlung elektronischer Post (E-Mails) im Bischöflichen Generalvikariat Münster und der Dienstanweisung zur Schriftgutverwaltung im Bischöflichen Generalvikariat Münster zu beachten.
- (2) Bei E-Mails ist besonders darauf zu achten, dass die notwendige Information der Führungskraft im Sinne des § 5 Abs. 3 dieser Geschäftsordnung erfolgt.

## § 15 Schriftverkehr

- (1) Für den Schriftverkehr und für Präsentationen sind die Leitlinien zum Corporate Branding des Bischöflichen Generalvikariates einzuhalten.
- (2) Briefe mit dem Kopf „Bischöfliches Generalvikariat“ werden in der Regel in Wir-Form geschrieben.
- (3) Abkürzungen sind nur zu verwenden, wenn sie allgemein üblich und verständlich sind.
- (4) Briefe und Aktenvermerke sind mit Datum und Aktenzeichen zu versehen. Werden Briefe und Aktenvermerke zur Unterschrift vorgelegt, sind sie mit Datumsangabe und vollständigem Nachnamen abzuzeichnen. Paraphen sind nicht zulässig.
- (5) Unterschriftsvorlagen für den Bischof, den Generalvikar oder den Verwaltungsdirektor sind grundsätzlich über die Hauptabteilungsleitung vorzulegen.
- (6) Die ergänzenden Regelungen der Dienstanweisung zur Schriftgutverwaltung im Bischöflichen Generalvikariat Münster sind zu beachten.

### § 16 Dienstreisen

Ist für die Aufgabenerfüllung eine Dienstreise notwendig, sind die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) sowie die entsprechenden Durchführungshinweise zu beachten.

### § 17 Auskünfte an die Presse

Öffentliche Verlautbarungen und Auskünfte an Presse, Rundfunk und Fernsehen erfolgen ausschließlich über die Abteilung Medien- und Öffentlichkeitsarbeit. Die Abteilung Medien- und Öffentlichkeitsarbeit kann einzelne Personen oder Organisationseinheiten autorisieren bzw. bevollmächtigen, Auskünfte an Presse, Rundfunk oder Fernsehen zu erteilen.

### § 18 Archivgut

Regelungen zu nicht mehr benötigtem Schriftgut bzw. nach Ablauf von Aufbewahrungs- und Aussonderungsfristen erfolgen in der Dienstanweisung zur Schriftgutverwaltung im Bischöflichen Generalvikariat Münster.

### § 19 Sonstige Bestimmungen

Für die Durchführung der Geschäftsordnung ist die Leitung der Hauptabteilung Verwaltung verantwortlich.

### § 20 Inkrafttreten

Diese Geschäftsordnung tritt am 01.01.2022 in Kraft und ersetzt die Geschäftsordnung vom 21.02.2011.

Münster, den 01.12.2021

Dr. Ralf Hammecke  
Verwaltungsdirektor

AZ: 611

Art. 10

**Sitzungstermine diözesaner Gremien 2022**

Freitag, 11. Februar 2022	Diözesanrat
Samstag, 12. Februar 2022	Diakonenrat
Samstag, 19. Februar 2022	Kirchensteuerrat
Dienstag, 15. März 2022	Pfarrerkonferenz
Montag, 21. März und Dienstag, 22. März 2022	Priesterrat
Freitag, 1. April 2022	Diözesanrat
Dienstag, 26. April 2022	Kreisdechantenkonferenz
Dienstag, 26. April 2022	Diakonenrat
Donnerstag, 28. April 2022	Konferenz der Verbandsvorsitzenden und Leitungen der Zentralrendanturen
Samstag, 7. Mai 2022	Kirchensteuerrat
Freitag, 10. Juni 2022	Diözesanrat
Freitag, 2. September 2022	Gemeinsame Sitzung Diözesanrat und Kirchensteuerrat
Samstag, 3. September 2022	Kirchensteuerrat
Montag, 5. September und Dienstag, 6. September 2022	Gemeinsame Konferenz aller Räte
Mittwoch, 14. September 2022	Pfarrerkonferenz
Samstag, 17. September 2022	Kirchensteuerrat
Samstag, 1. Oktober 2022	Diakonenrat
Dienstag, 25. Oktober 2022	Kreisdechantenkonferenz
Donnerstag, 27. Oktober 2022	Konferenz der Verbandsvorsitzenden und Leitungen der Zentralrendanturen
Montag, 14. November 2022	Rat der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten
Freitag, 18. November 2022	Diözesanrat
Samstag, 26. November 2022	Kirchensteuerrat
Montag, 28. November 2022	Priesterrat

**Art. 11 Zulassungsfeier für erwachsene Taufbewerber im Jahre 2022**

Ein bedeutendes und mutmachendes Ereignis ist in vielen unserer Pfarreien die Taufe Erwachsener in der Osternacht. Zeigt dies doch, dass auch heute der Glaube für viele Menschen von großer Bedeutung ist und neu entdeckt werden kann. Im Rahmen der Vorbereitung lädt Bischof Felix die Taufbewerber und -bewerberinnen sowie Patinnen und Paten und alle Wegbegleiterinnen und Wegbegleiter zur Zulassungsfeier in den St.-Paulus-Dom ein. Vielen Taufbewerbern und auch deren Angehörigen ist diese Begegnung mit dem Bischof in bleibender Erinnerung. Leider nimmt die Zahl derer, die an dieser Zulassungsfeier teilnehmen in den vergangenen Jahren immer mehr ab. Ein Grund ist sicher auch, dass manche Verantwortliche den weiten Weg nach Münster scheuen und lieber vor Ort in der Gemeinde eine solche Zulassung gestalten. Wir möchten darum werben, doch an dieser Feier teilzunehmen. Für die Taufbewerber und deren Familien ist es vielfach die erste und manchmal einzige persönliche Begegnung mit dem Bischof. Zugleich möchte der Bischof seine Wertschätzung und Ermutigung für die Taufbewerber zum Ausdruck bringen. Weiterhin ist es auch ein bedeutendes und ermutigendes Zeichen für das Bistum, wenn Erwachsene sich in unserer Zeit für die Taufe und damit für die Kirche entscheiden.

Die Zulassungsfeier 2022 findet am 1. Fastensonntag, dem 6. März 2022, um 14.45 Uhr im St.-Paulus-Dom statt. Sofern es unter den dann gültigen Corona-Bedingungen möglich ist, laden wir im Anschluss zum Empfang ins Priesterseminar Borromaeum, Domplatz 8, ein.

Sollten inhaltlichen Fragen bezüglich der Erwachsenentaufe bestehen, wenden Sie sich gerne an Frau Dr. Annette Höing,  
Tel.: 0251 495-556.

Bei Fragen hinsichtlich der Zulassungsfeier wenden Sie sich gerne an Herrn Dompropst Kurt Schulte,  
Tel.: 0251 495-6036.

Anmeldungen zur Zulassungsfeier richten Sie bitte an die Abteilung 130 – Kirchenrecht:  
Frau Martina Westerkamp,  
Tel.: 0251 495-17303;  
E-Mail: [westerkamp@bistum-muenster.de](mailto:westerkamp@bistum-muenster.de).

**Art. 12 Verschiebung der Ukraine-Reise auf 2023**

Im Pfingstbrief der Fachstelle Weltkirche 2021 wurde auf die geplante Ukraine-Reise für Priester im Jahr 2022 hingewiesen. Aufgrund der immer noch sehr angespannten Corona-Lage haben wir uns entschieden, die geplante Reise auf das Jahr 2023 in die Woche vom 30. Mai 2023 bis 6. Juni 2023 zu verlegen. Wir bedauern die Entscheidung und hoffen gleichzeitig auf Ihr Verständnis. Wenn Sie Interesse an einer Teilnahme haben, können Sie sich den Termin gerne vormerken. Weitere Informationen folgen zur gegebenen Zeit und können über die Fachstelle Weltkirche ([weltkirche@bistum-muenster.de](mailto:weltkirche@bistum-muenster.de)) eingeholt werden.

Art. 13

### Veröffentlichung freier Stellen für Priester und Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten

Detailinformationen zu den einzelnen Stellen sind in der Hauptabteilung 500, Seelsorge-Pastoral zu erhalten. Die Veröffentlichungen erscheinen ebenfalls im Internet unter [www.bistum-muenster.de/Stellenbekanntgabe](http://www.bistum-muenster.de/Stellenbekanntgabe).

Hier finden Sie auch einen Rückmeldebogen, über den Sie Ihr Interesse bekunden können.

Weitere Auskünfte erteilen je nach Angabe:

- Karl Render:  
Tel. 0251 495-1300, E-Mail: [render@bistum-muenster.de](mailto:render@bistum-muenster.de)
- Matthias Mamot:  
Tel. 0251 495-1302, E-Mail: [mamot@bistum-muenster.de](mailto:mamot@bistum-muenster.de)
- Dr. Markus Wonka:  
Tel. 04441 872-280, E-Mail: [markus.wonka@bmo-vechta.de](mailto:markus.wonka@bmo-vechta.de)

Folgende Stellen sind zu besetzen:

#### Stellen für Pastoralreferentinnen/Pastoralreferenten

		Auskünfte erteilt
Dekanat Hamm-Nord	Heilig Geist Hamm (Bockum-Hövel) <i>Leitender Pfarrer: Robert Wünschuh</i>	Matthias Mamot
Dekanat Hamm-Nord	St. Barbara Klinik Hamm-Heessen <i>Leitender Pfarrer: Krankenhauspfarrer Markus Müller</i>	Matthias Mamot
Kategorial	Geistliche Leitung BDKJ Diözese Münster  (Beschäftigungsumfang 50 %)	Matthias Mamot
Kategorial	Geistliche Verbandsleitung KJG Diözesanverband  (Beschäftigungsumfang 50 %)	Matthias Mamot

AZ: 500

Art. 14

**Personalveränderungen**

**B a e y**, Bernd, Dechant, wurde zusätzlich zu seinen Aufgaben als Pfarrer in Emmerich am Rhein St. Christopherus, ab dem 15. Dezember 2021 bis zur nächsten Personalkonferenz auf Grund der aktuellen Corona-Krise vorläufig weiterhin zum Dechanten im Dekanat Emmerich ernannt.

**B a n a s c h e w i t z**, Sabine, wurde zum 1. Dezember 2021 die Stelle als Pastoralreferentin (100 %) im Universitätsklinikum Münster übertragen.

**B e r k e m e i e r**, Oliver, wurde zum 1. September 2021 die Stelle als Pastoralreferent (80 %) in der Kirchengemeinde Herten St. Antonius und im Referat Pastoralberatung im Bischöflichen Generalvikariat in Münster (20 %) im Rahmen seiner Ausbildung zum Pastoralberater übertragen.

**B u d e**, Matthias, wurde zum 1. Januar 2022 zusätzlich zur Mitarbeit als Pastoralreferent in Coesfeld (Lette) St. Johannes der Täufer eingesetzt.

**B u l a i**, Lucian Daniel, Pastor, wurde mit Ablauf des 9. Januar 2022 von seinen Aufgaben als Pastor in Borken St. Remigius entpflichtet. Zugleich wurde er zum 15. Januar 2022 zum Pastor m. d. T. Pfarrer in Oldenburg (Eversten) St. Willehad ernannt.

**E h l e r t**, Georg Michael, Pfarrer, wurde die vorübergehende Verwaltung der Pfarrstelle Oelde St. Johannes zum 10. Januar 2022 übertragen.

**E h r l e**, Michael, Pfarrer, wurde mit Ablauf des 30. Dezember 2021 von seinen Aufgaben als Pfarrer in Kamp-Lintfort St. Josef entpflichtet. Zugleich wurde er mit Wirkung zum 15. Januar 2022 zum Pastor m. d. T. Pfarrer in Alpen St. Ulrich ernannt.

**E i s i n g**, Anne-Marie, wurde zum 1. Januar 2022 die Stelle als Pastoralreferentin (100%) in den Kirchengemeinden St. Mariä Himmelfahrt in Ahaus und St. Mariä Himmelfahrt in Alstätte-Ottenstein übertragen.

**E n d e**, Benedikt Karsten, Pfarrer, wurde mit Ablauf des 2. Januars 2022 von der Pfarrstelle Heiden St. Georg sowie als Dechant im Dekanat Borken entpflichtet. Zugleich wurde er zum 22. und 23. Januar 2022 zum Pfarrer in den Pfarreien Mettingen St. Agatha und Westerkappeln St. Margaretha ernannt.

**F e h l k e r**, Ruth, wurde zusätzlich zur Mitarbeit als Pastoralreferentin in Coesfeld (Lette) St. Johannes der Täufer eingesetzt.

**F r a n k e m ö l l e**, Bernhard, Pfarrer, wurde mit Ablauf des 30. November 2021 von seinen Aufgaben als Pastor m. d. T. Pfarrer in der Kirchengemeinde Waltrop St. Peter entpflichtet. Zugleich wurde er mit Wirkung zum 1. Januar 2022 zum Krankenhauspfarrer in den Einrichtungen der Mathias-Spital Stiftung, als rector ecclesiae der KH-Kapelle sowie als Subsidiar in Rheine St. Dionysius ernannt.

**G e o r g e** OIC, P. Shaji, wurde mit Ablauf des 21. Januar 2022 von seinen Aufgaben als Pfarrverwalter entpflichtet. Er bleibt weiterhin als Pastor in Westerkappeln St. Margaretha und Mettingen St. Agatha tätig.

**G e r t z**, Ute, wurde weiterhin zum 1. Januar 2022 befristet bis zum 31. Dezember 2024 die Stelle als Pastoralreferentin (60 %) in der Kirchengemeinde Liebfrauen in Bocholt und als Pastoralreferentin (40 %) im Bischöflichen Generalvikariat (Pastoralberatung) in Münster übertragen.

**H e e k**, Wilhelm Peter, wurde zum 1. Dezember 2021 die Stelle als Pastoralreferent (100 %) in der Kirchengemeinde St. Franziskus in Marl übertragen.

**H o x**, Lena, wurde zum 1. Januar 2022 weiterhin die Stelle als Pastoralreferentin (100%) in der Kath. Studierenden- und Hochschulgemeinde (KSHG) in Münster übertragen.



**K e m p e r**, Karl-Hermann, Pfarrer, wurde mit Ablauf des 9. Januar 2022 von seinen Aufgaben als Pfarrer in Kirchengemeinde Oelde St. Johannes sowie als Dechant im Dekanat Ahlen-Beckum entpflichtet. Zugleich wurde er zum 30. Januar 2022 zum Pfarrer in der Propsteigemeinde Recklinghausen St. Peter ernannt.

**K e m p e r**, Karl-Hermann, Pfarrer, wurde zusätzlich zu seinen Aufgaben als Pfarrer in der Propsteigemeinde Recklinghausen St. Peter zum Kreisdechanten im Kreisdekanat Recklinghausen für die Zeit vom 30. Januar 2022 bis zum 30. Januar 2028 ernannt.

**K l a s c h k a**, Bernd, Pfarrer em. m. d. T. Prälat, wurde zum 1. Dezember 2021 die vorübergehende Verwaltung der Pfarrstelle Kamp-Lintfort St. Josef übertragen.

**K n u f**, Christine, wurde weiterhin zum 1. Januar 2022 befristet bis zum 31. Juli 2025 die Stelle als Pastoralreferentin (50 %) in der Kirchengemeinde St. Lambertus in Ascheberg übertragen.

**K o c k m a n n**, Barbara, wurde zum 1. Oktober 2021 befristet bis zum 13. Januar 2023 die Stelle als Pastoralreferentin (25 %) in der Kath. Kirchengemeinde Heilig Kreuz in Dülmen mit dem Schwerpunkt an den weiterführenden Schulen im Stadtgebiet und als Geistliche Leiterin (50 %) bei der katholischen Jungen Gemeinde (KJG) im Bistum Münster übertragen. Nach der Wahlperiode bei der KJG im Frühjahr 2022 wird sie mit 25 % für die Schulseelsorge in Dülmen tätig sein und mit 50 % ausschließlich für die Marienschule in Dülmen.

**K o h o r s t**, Sr. Judith, wurde zum 1. Dezember 2021 weiterhin die Stelle als Pastoralreferentin (50%) im Gasthaus – Geistliches Zentrum am Forum St. Peter in Recklinghausen übertragen.

**L e h n e r**, Freya, wurde zusätzlich zur Mitarbeit als Pastoralassistentin in Coesfeld (Lette) St. Johannes der Täufer eingesetzt.

**M a n j a k u n n e l D e v a s i a**, Dr. Joshy, wurde zum 15. Dezember 2021 zum Pastor m. d. T. Pfarrer in Coesfeld St. Lamberti und Coesfeld-Lette St. Johannes der Täufer ernannt.

**M a n t u b u S S C C**, Adalbert Mfiyolo, Pater, wurde mit Ablauf des 31. Dezember 2021 von seinen Aufgaben als Pastor in Laer Heilige Brüder Ewaldi entpflichtet. Zugleich wurde er zum 1. Januar 2022 zum Pastor in Lünen St. Marien ernannt.

**M i r t**, Iosif Marius, Pfarrer, wurde die vorübergehende Verwaltung der Pfarrstelle Marl Heilige Edith Stein zum 1. Januar 2022 übertragen.

**M u s s i n g h o f f**, Christiane, wurde zusätzlich zur Mitarbeit als Pastoralreferentin in Coesfeld (Lette) St. Johannes der Täufer eingesetzt.

**N i e n h a u s**, Walbert, wurde zusätzlich zur Mitarbeit als Pastoralreferent in Coesfeld (Lette) St. Johannes der Täufer eingesetzt.

**O l d i n g**, Christian, Pfarrer, wurde zum 1. Januar 2022 zum Leiter des Projektes „Vision von Hoffnung“ beauftragt. Der zeitliche Aufwand wird 60 % der Arbeitszeit betragen. Mit der verbleibenden Zeit wird Pfarrer Olding weiterhin als Pastor m. d. T. Pfarrer in der Kirchengemeinde St. Maria Magdalena in Geldern tätig sein.

**P o t t a m p u z h a C M I**, P. Paulose, Pastor, wurde mit Ablauf des 31. Dezember 2021 von seinen Aufgaben als Pastor in Selm St. Ludger entpflichtet. Zugleich wurde er zum 1. Januar 2022 zum Pastor in Coesfeld St. Lamberti und Coesfeld-Lette St. Johannes der Täufer mit Schwerpunkt in Coesfeld-Lette ernannt.

**R e n s i n g**, Christoph, Propst, wurde die vorübergehende Verwaltung der Pfarrstelle Heiden St. Georg zum 3. Januar 2022 übertragen.

S c h o m a c h e r, Cornelia, wurde mit Ablauf des 31. Dezember 2021 von Ihrer Aufgabe als Pastoralreferentin in der Kirchengemeinde Cloppenburg St. Andreas entpflichtet. Gleichzeitig wurde sie mit Wirkung zum 1. Januar 2022 zur Pastoralreferentin in der Kirchengemeinde Löningen St. Vitus als Seelsorgerin in der St. Anna-Klinik in Löningen.

S c h o m a k e r, Helmuth, Pfarrer, wurde auf eigenem Wunsch mit Ablauf des 31. Dezember 2021 von seiner Aufgabe als Seelsorger an den Justizvollzugsanstalten für Männer entpflichtet. Er bleibt weiterhin als Pfarrer in Stuhr (Moordeich) tätig.

T h e w e s, Maren, wurde weiterhin zum 1. Januar 2022 befristet bis zum 31. Dezember 2022 (§14e KAVO) die Stelle als Pastoralreferentin (15 Wstd.) in der Kirchengemeinde Heilig Kreuz in Dülmen übertragen.

V a t t a m a l a, Bobi Thomas, Pfarrer, wurde zum 1. Januar 2022 zusätzlich zum Pastor m. d. T. Pfarrer in Coesfeld (Lette) St. Johannes der Täufer ernannt.

W e r b i c k, Hendrik, wurde weiterhin zum 1. Januar 2022 die Stelle als Pastoralreferent (100%) in der Kirchengemeinde St. Liudger in Münster übertragen.

W i c h m a n n, Michael, wurde weiterhin zum 1. Januar 2022 befristet bis zum 31. Dezember 2022 die Stelle als Pastoralreferent (76,92 %) in der Kirchengemeinde St. Amandus in Datteln übertragen.

Tätigkeit im Bistum Münster beendet:

B o l t e, Hildegard, wurde auf eigenem Wunsch mit Ablauf des 31. Dezember 2021 von ihrer Aufgabe als Pastoralreferentin in der Kirchengemeinde St. Vitus in Löningen entpflichtet. Sie wird ihre Tätigkeiten im kirchlichen Dienst beenden.

AZ: 500

Art. 15

### **Unsere Toten**

S c h u l z e, Wilfried, Pfarrer em., geboren am 8. Juni 1928 in Münster. Zum Priester geweiht am 21. Dezember 1953 in Münster. Nach der Priesterweihe war er zunächst zur Aushilfe in der Diözesanjugendseelsorge tätig. Im gleichen Jahr ging er als Kaplan nach Dorsten St. Agatha. Im Jahr 1958 wechselte er als Kaplan nach Rheine St. Dionysius und wurde zum Gehörlosenseelsorger für das nördliche Münsterland ernannt. 1959 übernahm er die Stelle als Seelsorger für die Taubstummen im Bezirk Rheine. Im Jahr 1961 wechselte als Religionslehrer an das Städt. Gymnasium Adolfinum in Moers und wurde Subsidiar in Moers St. Josef. Ebenfalls im Jahr 1961 übernahm er die Aufgaben des Gehörlosenseelsorgers für den Bereich Niederrhein - Moers und Wesel. 1973 wurde er Mitglied der Bistumskommission für ökumenische Fragen. 1992 wurde er emeritiert und ging als Schulreferent in das Bistum Dresden-Meißen. Seit 1998 war er Pfarrer em. in Kleve St. Mariä Himmelfahrt. Er verstarb am Sonntag, den 12. Dezember 2021 im Alter von 93 Jahren in Münster.

AZ: 500

## **Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflich Münsterschen Offizialates in Vechta**

### **Art. 16            Bekanntmachung des Wahlergebnisses der Wahl der Vertreter                          der Mitarbeiter in der Regional-KODA Osnabrück/Vechta**

Der Wahlvorstand hat in seiner Sitzung vom 8. Dezember 2021 festgestellt, dass folgende Mitarbeiter in die Regional-KODA Osnabrück/Vechta gewählt worden sind:

- Gruppe 1:        Kirchengemeinde  
                      Engelmann, Claudia  
                      Küsterin in der Kath. Kirchengemeinde St. Gorgonius, Goldenstedt  
                      435 Stimmen
- Gruppe 2:        Pastoraler Dienst  
                      Thedering, Björn  
                      Pastoralreferent in der Jugendklinik Neuenkirchen und Polizeiseelsorger  
                      für die PD/PA Oldenburg  
                      529 Stimmen
- Gruppe 3:        Verwaltung und kirchliche Dienstleistungseinrichtungen  
                      Rohenkohl, Thomas  
                      Mitarbeiter der Abteilung Finanzen im Bischöflich Münsterschen Offizialat, Vechta  
                      402 Stimmen
- Gruppe 4:        Bildungs- und Beratungswesen  
                      Schmitz, Thomas  
                      Leiter des Bereichs Schülerinnen- und Schülerseelsorge im Bischöflich  
                      Münsterschen Offizialat, Vechta  
                      663 Stimmen
- Gruppe 5:        Schulbereich, Sozial- und Erziehungsdienst  
                      Nost, Dirk  
                      Lehrkraft am Kolleg St. Thomas und an der Liebfrauenschule, Vechta  
                      610 Stimmen

### **Wahlbeteiligung**

Von den insgesamt 3.773 versandten Wahlbriefen gingen bis Mittwoch, 8. Dezember 2021, 12 Uhr, 952 Wahlbriefe beim Wahlvorstand ein. Dies entspricht einer Wahlbeteiligung von 25,23 %. Von den zurückgesandten Briefwahlunterlagen sind 3 ungültig.

### **Abgegebene Stimmen**

Jeder Wähler konnte bis zu fünf Stimmen abgeben. Die Zahl der insgesamt abgegebenen Stimmen beträgt 3.251 Stimmen.

### **Hinweise zur Wahlanfechtung:**

Jede wahlberechtigte Person hat das Recht, die Wahl wegen eines Verstoßes gegen geltendes Recht innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses im Kirch-

lichen Amtsblatt schriftlich anzufechten. Die Anfechtungserklärung ist dem Wahlvorstand (Postfach 14 62, 49363 Vechta) zuzuleiten. Der Wahlvorstand entscheidet über Anfechtungen innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Wahlanfechtung und teilt die Entscheidung der Person oder den Personen mit, die die Wahl angefochten haben.

Vechta, 8. Dezember 2021

Stephan Eisenbart  
1. Vorsitzender

Andreas Bröring  
Stellv. Vorsitzender

Peter Havers  
Schriftführer

Art. 17      **Vertreter der Dienstgeber in der Regional-KODA Osnabrück/Vechta**

Gemäß § 5 Abs. 1 Regional-KODA-Ordnung sind für die Römisch-Katholische Kirche im Oldenburgischen Teil der Diözese Münster (Offizialatsbezirk Oldenburg) als Dienstgebervetreter der Regional-KODA Osnabrück/Vechta für die Zeit der Amtsperiode vom 01.01.2022 bis 31.12.2026 berufen worden:

- Herr Andreas Windhaus, Leiter der Fachstelle Recht im Bischöflich Münsterschen Offizialat,
- Herr Stefan Hölters, Organisationsentwicklung im Bischöflich Münsterschen Offizialat,
- Herr Stephan Rollié, Leiter des Referats Personal im Bischöflich Münsterschen Offizialat,
- Herr Stefan Lampe, Leiter der Gruppe Finanzen und Kirchengemeinden im Bischöflich Münsterschen Offizialat,
- Herr Dennis Vaske, Leitung der Verwaltung der Kath. Kirchengemeinde St. Mariä Himmelfahrt in Vechta.

† Wilfried Theising  
Bischöflicher Offizial und Weihbischof