



Inhalt

- Nr. 71 Diözesanadministrator
Nr. 72 Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz - Rahmenordnung -
Nr. 73 Aufruf der deutschen Bischöfe zur Aktion Adveniat 2010
Nr. 74 Hinweise zur Durchführung der Adveniat-Aktion 2010
Nr. 75 Dekret zur Änderung der Dienstvertragsordnung des Bistums Görlitz - Beschluss der Regional-KODA Nord-Ost vom 10. Juni 2010 -
Nr. 76 Haushaltspläne 2011
Nr. 77 Wahl der Mitarbeitervertreter in der V. Regional-KODA Nord-Ost
Nr. 78 Zuwendungsbestätigungen für Spenden an MISSIO
Nr. 79 Personalia
Nr. 80 Gebetswoche für die Einheit der Christen
Nr. 81 Weihnachtsbrief des Diözesanadministrators
Nr. 82 Exerzitien Angebote
Nr. 83 Adress- und Telefonanschlussänderungen
-

Nr. 71 Diözesanadministrator

Das Domkapitel zum Heiligen Jakobus in Görlitz hat in seiner Eigenschaft als Konsultorenkollegium am 25. Oktober 2010 Herrn **Dompropst Prälat Hubertus Zomack** zum Diözesanadministrator gewählt, der die Wahl angenommen hat.

Der Diözesanadministrator hat am 26. Oktober 2010 Herrn Domkapitulare **Prälat Bernd Richter** zum Ersten Stellvertreter des Diözesanadministrators und Herrn Domkapitular **Herbert Pollack** zum Zweiten Stellvertreter des Diözesanadministrators ernannt.

Nr. 72 Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

RAHMENORDNUNG

I. Grundsätzliches

Die Prävention von sexuellem Missbrauch ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Als Grundprinzip pädagogischen Handelns trägt Prävention dazu bei, dass Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden. Diese Rahmenordnung verpflichtet alle, die im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz für das Wohl und den Schutz von Kindern und Jugendlichen Verantwortung und Sorge tragen. Bereits psychische und physische Grenzverletzungen sollen vermieden und Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass das Wohl und der Schutz von Kindern und Jugendlichen aktiv gefördert werden. Dazu müssen auch manche bereits vorhandenen Initiativen weiterentwickelt werden. Unterschiede bei den Bedarfs- und Gefährdungslagen von Mädchen und Jungen verlangen bei allen Präventionsmaßnahmen eine angemessene Berücksichtigung.

II. Inhaltliche und strukturelle Anforderungen an Diözesen, kirchliche Institutionen und Verbände

Die Strukturen und Prozesse zur Prävention sexuellen Missbrauch in den Diözesen, kirchlichen Institutionen und Verbänden müssen transparent, nachvollziehbar und kontrollierbar sein. Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgt nach Möglichkeit in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und Gruppen. Dazu gehören auch die Kinder und Jugendlichen selbst.

1. Verhaltenskodex

Klare Verhaltensregeln stellen im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsbereich ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den betreuten Kindern und Jugendlichen sicher. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Verhaltensregeln sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung bekannt zu machen.

2. Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen

Um das Wohl und den Schutz der Kinder und Jugendlichen zu optimieren, können Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen erlassen werden, die auch arbeitsrechtliche Verbindlichkeit haben.

3. Beschwerdewege

Die Diözesen, kirchlichen Institutionen und Verbände schaffen interne und externe, nieder- und höherschwellige Beratungs- und Beschwerdewege für die Kinder und Jugendlichen, die Eltern und Erziehungsberechtigten sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

4. Personalauswahl und -entwicklung

Die Prävention von sexuellem Missbrauch ist Thema im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in weiterführenden Mitarbeitergesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema.

Haupt- und nebenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen entsprechend den gesetzlichen Regelungen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen. Außerdem

ist die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung verbindliche Voraussetzung einer Anstellung wie auch einer Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit im kinder- und jugendnahen Bereich.

5. Qualitätsmanagement

Die Leitung von Einrichtungen und die Träger von Kinder- und Jugendprogrammen haben die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil ihres Qualitätsmanagements sind. Für jede Einrichtung und für jeden Verband sowie ggf. für den Zusammenschluss mehrerer kleiner Einrichtungen sollte eine geschulte Fachkraft zur Verfügung stehen, die hierbei im Interesse der Kinder und Jugendlichen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Unterstützung gibt.

Personen mit Opfer- und Täterkontakt erhalten kontinuierlich Supervision.

III. Aus- und Fortbildung

Prävention von sexuellem Missbrauch erfordert Schulungen zu Fragen von

- Täterstrategien,
- Psychodynamiken der Opfer,
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- konstruktiver Kommunikations- und Konfliktfähigkeit.

Alle in der Diözese für den Bereich Kinder- und Jugendarbeit in leitender Verantwortung Tätigen sowie alle weiteren in diesem Bereich leitend Verantwortlichen werden zu Fragen der Prävention von sexuellem Missbrauch geschult. Dabei bilden die Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohls und des Schutzes von Kindern und Jugendlichen sowie Vorkehrungen zur Erschwerung von Straftaten einen Schwerpunkt. Die Schulungen sollen auch dazu befähigen, Dritte über diese Themen zu informieren.

Alle, die im Bereich der Diözesen bei ihrer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, werden zum Thema Prävention von sexuellem Missbrauch gründlich informiert. Sie sollen insbesondere Hinweise auf sexuellen Missbrauch erkennen und mit diesen angemessen umgehen können.

Im Sinne einer Erziehungspartnerschaft wird das Thema Prävention von sexuellem Missbrauch auch mit Eltern und Angehörigen von Kindern und Jugendlichen besprochen.

IV. Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch

Der Diözesanbischof benennt eine qualifizierte Person (oder mehrere Personen) zur Unterstützung und Vernetzung der diözesanen Aktivitäten zur Prävention von sexuellem Missbrauch. Die diözesane Koordinationsstelle hat u. a. folgende Aufgaben:

- Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten,

- Vermittlung von Fachreferent/innen,
- Beratung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen,
- Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards,
- Information über Präventionsmaterialien und -projekte,
- Vernetzung der Präventionsarbeit inner- und außerhalb der Diözese,
- Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit der jeweiligen Pressestelle.

Das Thema Prävention hat einen Platz auf der Internetseite der Diözesen sowie der kirchlichen Institutionen und Verbände.

Mehrere Diözesanbischöfe können eine überdiözesane Koordinationsstelle einrichten.

V. Erwachsene Schutzbefohlene

Für kirchliche Institutionen und Verbände, in denen mit erwachsenen Schutzbefohlenen gearbeitet wird, gelten die genannten Regelungen entsprechend.

VI. Inkrafttreten

Die vorstehende Rahmenordnung tritt ad experimentum für drei Jahre in Kraft und wird vor Verlängerung ihrer Geltungsdauer einer Überprüfung unterzogen.

Fulda, den 23. September 2010

Nr. 73 Aufruf der deutschen Bischöfe zur Aktion Adveniat 2010

Liebe Schwestern und Brüder,

die diesjährige Aktion Adveniat steht unter dem Leitwort „Ihr werdet meine Zeugen sein“. Sie richtet den Blick auf den aktiven Einsatz der Laien in Lateinamerika. In großer Zahl sind sie in den Kirchengemeinden tätig. Sie tragen zur Lebendigkeit der Kirche bei und vertreten die Werte des Evangeliums in der Gesellschaft.

In den vergangenen Jahrzehnten haben viele Laien in Lateinamerika einen hohen Preis für ihr christliches Zeugnis bezahlt. Nicht wenige, die sich für den Glauben eingesetzt und an die Seite der Armen gestellt haben, sind zu Blutzeugen geworden.

Die Dienste der Laien in der lateinamerikanischen Kirche und Gesellschaft bleiben nach wie vor wichtig. Adveniat hilft der Kirche, Frauen und Männer für diese Aufgaben auszubilden. So werden sie für Verkündigung, Gottesdienste, Caritas und zum Einsatz für Gerechtigkeit befähigt.

Wir bitten Sie, liebe Schwestern und Brüder, um Ihr Gebet für die Menschen in Lateinamerika und um eine großzügige Gabe bei der Weihnachtsskollekte.

Fulda, den 23. September 2010

Dieser Aufruf ist am 3. Adventssonntag, dem 12. Dezember 2010, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) zu verlesen. Die Kollekte, die am Heiligabend und am 1. Weihnachtstag (24./25. Dezember) in allen Gottesdiensten, auch in den Kinderkrippenfeiern, gehalten wird, ist ausschließlich für die Arbeit der Bischöflichen Aktion Adveniat bestimmt.

Nr. 74 Hinweise zur Durchführung der Adveniat-Aktion 2010

Wir bitten alle hauptamtlich in der Seelsorge Tätigen, die Materialien zur diesjährigen Adveniat-Aktion zu beachten. Diese wurden von der Adveniat-Geschäftsstelle an alle Pfarrämter geschickt und dienen einerseits der Vorbereitung von Gottesdiensten im Advent und andererseits der Öffentlichkeitsarbeit vor Ort. Auf diese Weise soll es gelingen, dass Adveniat durch ein gutes Kollektenergebnis in die Lage versetzt wird, der Kirche in Lateinamerika weiterhin verlässlich Hilfe leisten zu können.

Im Mittelpunkt der diesjährigen Adveniat-Aktion steht das Engagement der Laien in Kirche und Gesellschaft. Einen Schwerpunkt bilden dabei die „Delegados de la Palabra“ („Beauftragte für Wort-Gottes-Feiern“) in Honduras, die in Wort und Tat Zeugen für das Reich Gottes sind.

Daher heißt das diesjährige biblische Leitwort: „Ihr werdet meine Zeugen sein“ (Apg 1,8). Männer und Frauen sind nach einer intensiven mehrstufigen Ausbildung als „Delegados de la Palabra“ Sonntag für Sonntag in den kleinen Landgemeinden oder den Armenvierteln der Städte aktiv, um mit den Menschen dort Gottesdienst zu feiern, das Wort Gottes miteinander zu teilen, die Aufgaben der Gemeinde zu organisieren. Zur gleichen Zeit, in der in Honduras die ersten Laien für den Seelsorgedienst ausgebildet wurden (1966), entstanden in Brasilien und Zentralamerika die ersten Basisgemeinden.

Die bundesweite Eröffnung der Adveniat-Aktion 2010 **mit Gästen aus Honduras, Brasilien und El Salvador findet am 1. Adventssonntag, dem 28. November 2010, im Hohen Dom zu**

Speyer statt. Der Gottesdienst wird ab 10.00 Uhr im Domradio (www.domradio.de) übertragen.

Für den **1. Adventssonntag** (28. November 2010) bitten wir darum, die Plakate auszuhängen, die Opferstöcke mit den entsprechenden Hinweisschildern aufzustellen sowie die Adveniat-Zeitschrift („Adveniat-Report 2010“) auszulegen.

Am **3. Adventssonntag** (12. Dezember 2010) soll in allen Gottesdiensten einschließlich der Vorabendmesse der Aufruf der deutschen Bischöfe verlesen werden. An diesem Sonntag sollen ebenfalls die Opfertüten für die Adveniat-Kollekte verteilt werden. Es empfiehlt sich, die gefalzten Infoblätter zusammen mit den Opfertüten zu verteilen. Die Gläubigen werden gebeten, ihre Gabe am Heiligabend bzw. am 1. Weihnachtstag mit in den Gottesdienst zu bringen bzw. sie auf das Kollektenkonto des Bistums zu überweisen. Bei der Ausstellung von Zuwendungsbestätigungen für Spenden an Adveniat ist auf der Zuwendungsbestätigung zu vermerken: „Weiterleitung an die Bischöfliche Aktion Adveniat / Bistum Essen, Körperschaft des öffentlichen Rechts“.

In allen Gottesdiensten am **Heiligabend**, auch in den Kinder-Krippenfeiern, sowie in den Gottesdiensten am **1. Weihnachtsfeiertag** ist die Kollekte anzukündigen und durchzuführen. Zur Ankündigung eignet sich sicherlich ein Zitat aus dem Adveniat-Aufruf der deutschen Bischöfe.

Der Ertrag der Kollekte ist mit der Kollektenabrechnung für das IV. Quartal 2010 in gewohnter Weise an das Konto des Bischöflichen Ordinariates zu überweisen. Die Bistumskasse leitet die Beträge an das Bischöfliche Hilfswerk „Adveniat“ weiter.

Wir bitten um Einhaltung dieses Termins, da Adveniat gegenüber den Spendern zu einer zeitnahen Verwendung der Gelder verpflichtet ist. Eine pfarreinterne Verwendung der Kollektengelder (z.B. für Partnerschaftsprojekte) ist nicht zulässig. Die Kirchengemeinden sind verpflichtet, die bei den Kollekten eingenommenen Mittel vollständig an die Diözesen abzuführen. Sobald das Ergebnis der Kollekte vorliegt, sollte es den Gemeindemitgliedern mit einem herzlichen Wort des Dankes bekannt gegeben werden.

Weitere Informationen und Materialien zur Adveniat-Aktion 2010 erhalten Sie bei: Bischöfliche Aktion Adveniat, Gildehofstr. 2, 45127 Essen, Tel.: 0201 / 1756-208, Fax: 0201 / 1756-111, oder im Internet unter www.adveniat.de.

Nr. 75 Dekret zur Änderung der Dienstvertragsordnung des Bistums Görlitz -Beschluss der Regional-KODA Nord-Ost vom 10. Juni 2010-

In der Sitzung vom 10.6.2010 in Bad Kösen hat die Regional-KODA Nord-Ost folgendes beschlossen:

A Sozial- und Erziehungsdienst

1. Änderung von § 1 Abs. 3 DVO

§ 1 Abs. 3 DVO wird wie folgt geändert:

Für die in den Anlagen 6 bis 11 sowie 13 genannten Personen/Mitarbeiter gilt diese Ordnung nach Maßgabe der dortigen Bestimmungen.

2. Anfügung einer Anlage 13 zur DVO

Der DVO wird eine weitere Anlage angefügt:

Anlage 13 zur DVO

Dienstvertragsbestimmungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Anlage gilt für die Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern im Sozial- und Erziehungsdienst, die in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen, der Fürsorge und Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, beschäftigt sind, soweit jene unter § 1 Abs. 1 DVO fallen und nicht dem Geltungsbereich von Anlage 8 zur DVO zuzuordnen sind.
- (2) Für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst, die über den 30. September 2010 hinaus in einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich der DVO zu demselben Dienstgeber stehen, erfolgt am 1. Oktober 2010 eine Überleitung in die ab diesem Zeitpunkt geltenden Dienstvertragsbestimmungen dieser Anlage. Die Überleitung erfolgt nach § 6; ergänzend finden die Bestimmungen von Anlage 12 zur DVO in entsprechender Weise Anwendung.
- (3) Diese Anlage gilt für die (Erz-)Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg.

§ 2 Eingruppierung und Entgelt der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

- (1) Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung richtet sich die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Merkmalen, die in § 3 aufgeführt sind. Die Mitarbeiter erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 DVO Entgelt nach der in § 4 enthaltenen Tabelle.
- (2) Anstelle des § 16 DVO gilt folgendes:

Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.¹ Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Die Mitarbeiter erreichen - von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 DVO - nach folgenden Zeiten einer ununter-

brochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

- a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und
- b) in der Entgeltgruppe S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.

Abweichend von Satz 5 erreichen Mitarbeiter, die nach den Tätigkeitsmerkmalen von § 3

- a) in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach zehn Jahren in Stufe 5;
- b) in die Entgeltgruppen S 3 oder S 6 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach 6 Jahren in Stufe 5.

- (3) Soweit in der DVO auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
2	S 2
4	S 3
5	S 4
6	S 5
8	S 6 bis S 8
9	S 9 bis S 14
10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18

§ 3

Tätigkeitsmerkmale zu den Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes

Den Entgeltgruppen S 2 – S 18 sind die folgenden Tätigkeitsmerkmale zugeordnet :

S 2

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

S 3

Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

S 4

1. Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 2)
2. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 3)

S 5

Zur Zeit unbesetzt.

S 6

Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 3 und 5)

S 7

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten.
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)
2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)

S 8

1. Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 3, 5 und 6)
2. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 7)
3. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

S 9

1. Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 8 Fallgruppe 1.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 3 und 5)
2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4 und 8)

S 10

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)

S 11

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

S 12

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 11)

S 13

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.
(Hierzu Anmerkung Nr. 8)

4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)
5. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 4 und 10)

S 14

Zur Zeit unbesetzt.

S 15

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)
5. Mitarbeiter als Leiter von Erziehungsheimen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1 und 10)
6. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 4, 9 und 10)
7. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

S 16

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)
3. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 4, 8 und 9)

S 17

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
2. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 8 und 9)
3. Mitarbeiter als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 9 und 10)
4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 4, 9 und 10)
5. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)
6. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten und Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

S 18

1. Mitarbeiter als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nrn. 1, 9 und 10)
2. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 heraushebt.
(Hierzu Anmerkung Nr. 1)

Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen S 2 bis S 18:

1. Der Mitarbeiter erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 Euro monatlich, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 Euro monatlich.
Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 DVO haben. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3 DVO) zu berücksichtigen.
2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.
 - a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
 - b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,
 - c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.
3. Als entsprechende Tätigkeit von Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
4. Ständige Vertreter sind nicht Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
 - a) Kindergärtner und Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
 - b) Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.

6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die
 - a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
 - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
 - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 6,
 - f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

7. Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Mitarbeiter zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.

8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

9. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.

11. Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S9.

§ 4

Entgelttabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst

Das Tabellenentgelt der Mitarbeiter des Sozial- und Erziehungsdienstes bestimmt sich nach folgender Entgelttabelle:

Entgelttabelle Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst
(gültig ab 1. Oktober 2010) (monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.036,00	3.137,20	3.542,00	3.845,60	4.301,00	4.579,30
S 17	2.732,40	3.010,70	3.339,60	3.542,00	3.946,80	4.184,62
S 16	2.661,56	2.944,92	3.167,56	3.440,80	3.744,40	3.926,56
S 15	2.560,36	2.833,60	3.036,00	3.268,76	3.643,20	3.805,12
S 14	2.530,00	2.732,40	2.985,40	3.187,80	3.440,80	3.617,90
S 13	2.530,00	2.732,40	2.985,40	3.187,80	3.440,80	3.567,30
S 12	2.428,80	2.681,80	2.924,68	3.137,20	3.400,32	3.511,64
S 11	2.327,60	2.631,20	2.762,76	3.086,60	3.339,60	3.491,40
S 10	2.266,88	2.509,76	2.631,20	2.985,40	3.268,76	3.501,52

S 9	2.256,76	2.428,80	2.580,60	2.858,90	3.086,60	3.304,18
S 8	2.165,68	2.327,60	2.530,00	2.818,42	3.081,54	3.289,00
S 7	2.099,90	2.302,30	2.464,22	2.626,14	2.747,58	2.924,68
S 6	2.064,48	2.266,88	2.428,80	2.590,72	2.737,46	2.898,37
S 5	2.064,48	2.266,88	2.418,68	2.499,64	2.610,96	2.803,24
S 4	1.872,20	2.125,20	2.256,76	2.368,08	2.438,92	2.530,00
S 3	1.771,00	1.983,52	2.125,20	2.266,88	2.307,36	2.347,84
S 2	1.695,10	1.791,24	1.862,08	1.943,04	2.024,00	2.104,96

§ 5

Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes

- (1) Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. Zugleich werden damit die Motivation der Mitarbeiter und die Qualitätsstandards der Einrichtungen und Heime verbessert. Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Einrichtungen und Heime. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.
- (2) Die Mitarbeiter haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Mitarbeiter bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). Die Mitarbeiter sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.
- (3) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.

§ 6

Überleitung der über den 30. September 2010 hinaus beschäftigten Mitarbeiter und weitere Regelungen

- (1) Die in § 1 Abs. 2 genannten Mitarbeiter werden am 1. Oktober 2010 in die Entgeltgruppe, in der sie nach den Tätigkeitsmerkmalen in § 3 eingruppiert sind, übergeleitet. Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das dem Mitarbeiter in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.
- (2) Die Mitarbeiter werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie gemäß § 3 eingruppiert sind, zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr	
	1	1
	2/1	2/1
	3/1	2/2
	4/1	3/2
	5/1	4/2
	6/1	5/4

Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiter der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr	
	1	1
	2/1	2/1
	3/1	2/2
	4/1	3/2
	5/1	4/7

Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiter der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der Entgeltgruppe S 6 eingruppiert sind, und Mitarbeiter der bisherigen Entgeltgruppe 4, die in der Entgeltgruppe S 3 eingruppiert sind, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr
1	1
2/1	2/1
3/1	2/2
4/1	3/2
5/1	4/4
6/1	5/5

Innerhalb des nach Satz 1, Satz 2 oder Satz 3 zugeordneten Jahres der Stufenlaufzeit ist die in der bisherigen Stufe unterhalb eines vollen Jahres zurückgelegte Zeit für den Aufstieg in das nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 2 Abs. 2 Satz 5 bis 7.

- (3) Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 30. September 2010 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 17 Abs. 4 Satz 2 DVO gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 30. September 2010 nach § 9 oder § 17 Abs. 5 Satz 2 Anlage 12 zur DVO zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. Bei Teilzeitmitarbeitern wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitmitarbeiters bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 24 Abs. 2 DVO berechnet. Für Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im September 2010 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. Mitarbeiter, die im Oktober 2010 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im September 2010 erfolgt.

- (4) Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der der Mitarbeiter am 1. Oktober 2010 eingruppiert ist, erhält der Mitarbeiter das entsprechende Tabellenentgelt seiner Entgeltgruppe.
- Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält der Mitarbeiter so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach § 2 Abs. 2 Satz 5 bis 7 das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der der Mitarbeiter nach § 3 eingruppiert ist, wird der Mitarbeiter einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Erhält der Mitarbeiter am 30. September 2010 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird er in der Entgeltgruppe, in der er nach § 3 eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. Steht dem Mitarbeiter am 30. September 2010 eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Abs. 5 Satz 2 Anlage 12 zur DVO zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen.
- Liegt der Betrag der individuellen Endstufe - bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage - über der höchsten Stufe, wird der Mitarbeiter erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe - bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage - entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächst höhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und Satz 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.
- (5) Werden Mitarbeiter, die nach dem 30. September 2010 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. Werden Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Werden Mitarbeiter, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgelts bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 5 und in den Fällen von Satz 1 und Satz 2 gilt § 17 Abs. 4 Satz 2 DVO entsprechend.
- (6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 15 Abs. 1 DVO gleich.
- (7) Auf am 1. Oktober 2009 aus dem bis zum 30. September 2009 geltenden Recht in die DVO übergeleitete Mitarbeiter, die nach § 4 in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, finden mit Ausnahme der Mitarbeitern in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung die Absätze 1 bis 6 nur Anwendung, wenn sie bis zum 31. Dezember 2010 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach § 3 schriftlich geltend machen. § 5 findet auch dann Anwendung, wenn keine Geltendmachung nach Satz 1 erfolgt.

- (8) Abweichend von § 2 Abs. 1 Satz 2 gelten für am 1. Oktober 2009 aus dem bis zum 30. September 2009 geltenden Recht in die DVO übergeleitete Mitarbeiter, denen am 30. September 2010 eine Besitzstandszulage nach § 9 Anlage 12 zur DVO zusteht und die nach § 3 in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.572,63	2.775,03	3.028,03	3.230,43	3.483,43	3.609,93

Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 entsprechend.

- (9) Zur Zeit unbesetzt.
- (10) § 8, 9 und § 17 Abs. 7 Anlage 12 zur DVO sowie die Anlage 12a zur DVO finden auf Mitarbeiter, die nach § 3 eingruppiert sind, keine Anwendung.
- (11) Zur Zeit unbesetzt.
- (12) Die sich aus der Eingruppierung der Mitarbeiter nach § 3 bzw. nach Absatz 8 ergebenden Entgeltsteigerungen gelten als allgemeine Entgeltanpassung im Sinne von § 10 Satz 7 Anlage 12 zur DVO.

§ 7

Frist zur administrativen Umsetzung/Geltendmachungsfrist

- (1) Der Dienstgeber hat die administrative Umsetzung der Überleitung bis zum 31. März 2011 abzuschließen. Bis dahin können Entgeltabrechnungen als vorläufig bezeichnet werden. Bis zum 31. März 2011 können auf sich ergebende Entgeltdifferenzen keine Zinsansprüche geltend gemacht werden.
- (2) Die Frist zur Geltendmachung etwaiger Entgeltdifferenzen (Ausschlussfrist gemäß § 37 DVO) beginnt mit Zugang der ersten als endgültig bezeichneten Entgeltabrechnung, spätestens mit Ablauf des 31. März 2011.

§ 8

Inkrafttreten

Diese Anlage tritt am 1. Oktober 2010 in Kraft.

¹Ein Berufspraktikum nach Anlage 7 zur DVO gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

B Entgelterhöhung

1. Lineare Erhöhung

Die Tabellenentgelte (einschließlich der Beträge aus einer individuellen Endstufe sowie der Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü) werden

ab dem 01.07.2010 um 1,2 v. H.

erhöht. Die Tabellenwerte sind aus Anlage 1 ersichtlich.

2. Erhöhung des Leistungsentgelts

Das Volumen des Leistungsentgelts gemäß § 18 DVO erhöht sich

ab dem Jahr 2010 von 1,0 v. H. auf 1,25 v. H.

Die Einzelheiten sind aus Anlage 2 ersichtlich.

3. Auszubildende/Praktikanten

Die Ausbildungsentgelte sowie die Entgelte der Praktikanten erhöhen sich entsprechend der Ziffer 1. Die Einzelheiten sind aus Anlage 3 ersichtlich.

4. Garantiebeträge

Die Garantiebeträge gemäß § 17 Abs. 4 Satz 2 DVO werden mit Wirkung vom 01.07.2010 von 30 € auf 50 € bzw. von 60 € auf 80 € angehoben. Die Einzelheiten sind aus Anlage 4 ersichtlich.

5. Soziale Komponente

Im Januar 2011 erhalten die Mitarbeiter als soziale Komponente eine Sonderzahlung in Höhe von 120 €. Die Einzelheiten sind aus Anlage 5 ersichtlich.

Anlage 1

A) Einfügung in Anlage 2 zur DVO

Entgelttabelle 1 ist noch für bis zum 30.06.2010 entstandene Ansprüche anzuwenden. Für die Zeit ab 01.07.2010 ist die nachfolgend neu eingefügte Entgelttabelle 9 anzuwenden; sie gilt nicht für Mitarbeiter nach den Anlagen 8, 9 und 11 zur DVO.

Entgelttabelle 9

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.683,25	4.086,56	4.236,72	4.773,01	5.180,59	5.448,74
14	3.335,74	3.700,42	3.914,94	4.236,72	4.730,11	4.998,25
13	3.075,10	3.410,82	3.593,17	3.947,11	4.440,50	4.644,30
12	2.756,55	3.056,87	3.485,90	3.861,31	4.343,98	4.558,49
11	2.660,01	2.949,62	3.164,13	3.485,90	3.952,49	4.167,00
10	2.563,48	2.842,35	3.056,87	3.271,39	3.678,97	3.775,51
9	2.264,23	2.509,85	2.638,57	2.981,79	3.249,94	3.464,45
8	2.119,43	2.348,96	2.456,23	2.552,76	2.660,01	2.727,58
7	1.984,29	2.198,80	2.338,24	2.445,50	2.525,94	2.601,03
6	1.945,67	2.155,89	2.263,16	2.365,05	2.434,77	2.504,50
5	1.864,15	2.064,73	2.166,62	2.268,53	2.343,61	2.397,24
4	1.771,91	1.962,83	2.091,54	2.166,62	2.241,70	2.285,68
3	1.742,96	1.930,65	1.984,29	2.070,10	2.134,45	2.193,45
2	1.607,80	1.780,49	1.834,12	1.887,75	2.005,73	2.129,09
1	–	1.432,98	1.458,72	1.490,90	1.520,92	1.598,15

Entgelttabelle 8 ist noch für bis zum 30.06.2010 entstandene Ansprüche anzuwenden. Für die Zeit ab 01.07.2010 ist die nachfolgend neu eingefügte Entgelttabelle 10 anzuwenden; sie gilt nur für Mitarbeiter in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg nach Anlage 8 zur DVO.

Entgelttabelle 10

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.683,25	4.086,56	4.236,72	4.773,01	5.180,59	-
14	3.335,74	3.700,42	3.914,94	4.236,72	4.730,11	-
13	3.075,10	3.410,82	3.593,17	3.947,11	4.440,50	-
12	2.756,55	3.056,87	3.485,90	3.861,31	4.343,98	-
11	2.660,01	2.949,62	3.164,13	3.485,90	3.952,49	-
10	2.563,48	2.842,35	3.056,87	3.271,39	3.678,97	-
9	2.264,23	2.509,85	2.638,57	2.981,79	3.249,94	-
8	2.119,43	2.348,96	2.456,23	2.552,76	2.660,01	2.727,58
7	1.984,29	2.198,80	2.338,24	2.445,50	2.525,94	2.601,03
6	1.945,67	2.155,89	2.263,16	2.365,05	2.434,77	2.504,50
5	1.864,15	2.064,73	2.166,62	2.268,53	2.343,61	2.397,24
4	1.771,91	1.962,83	2.091,54	2.166,62	2.241,70	2.285,68
3	1.742,96	1.930,65	1.984,29	2.070,10	2.134,45	2.193,45
2	1.607,80	1.780,49	1.834,12	1.887,75	2.005,73	2.129,09
1	-	1.432,98	1.458,72	1.490,90	1.520,92	1.598,15

Die vorstehend aufgeführten Entgelttabellen 9 und 10 werden mit Wirkung zum 01.07.2010 in Anlage 2 zur DVO eingefügt.

B) Änderung des § 19 Anlage 12 zur DVO

Die Tabellen in § 19 der Anlage 12 zur DVO werden mit Wirkung vom 01.07.2010 wie folgt geändert:

1. Die Tabelle in Abs. 1 erhält folgende Fassung:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.665,72 €	1.844,85 €	1.909,21 €	1.995,01 €	2.054,01 €	2.097,99 €

2. Die Tabelle in Abs. 2 erhält folgende Fassung:

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
4.697,93 €	5.207,41 €	5.690,07 €	6.011,86 €	6.086,94 €

3. Die Tabelle in Abs. 2a erhält folgende Fassung:

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
4.697,93 €	5.207,41 €	5.690,07 €	6.011,86 €

Der Regelung in § 19 Abs. 5 der Anlage 12 zur DVO ist mit dieser Neufassung Rechnung getragen.

Anlage 2

Erhöhung des Leistungsentgelts

§ 18 Abs. 3 Satz 2 DVO wird mit Wirkung zum 01.01.2010 wie folgt geändert:

Der Vomhundertsatz „1 vom Hundert“ wird durch „1,25 vom Hundert“ ersetzt.

Anlage 3

A) Neufestsetzung der Ausbildungsentgelte nach Anlage 6 zur DVO

§ 8 Abs. 1 der Anlage 6 zur DVO erhält mit Wirkung vom 01.07.2010 folgende Fassung:

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt

a) für Auszubildende in Ausbildungsgängen zu einem kaufmännischen Beruf, in Ausbildungsgängen des öffentlichen Dienstes für die Verwaltung sowie in Ausbildungsgängen, die mit einem Studienabschluss bei der Berufsakademie enden,

im ersten Ausbildungsjahr	695,59 €
im zweiten Ausbildungsjahr	744,98 €
ab dem dritten Ausbildungsjahr	790,30 €

b) für alle sonstigen Auszubildenden

im ersten Ausbildungsjahr	546,48 €
im zweiten Ausbildungsjahr	637,56 €
ab dem dritten Ausbildungsjahr	748,88 €

B) Neufestsetzung der Unterhaltszuschüsse nach Anlage 7 zur DVO

Die Unterhaltszuschüsse gemäß § 8 Abs. 1 bis 3 der Anlage 7 zur DVO werden mit Wirkung zum 01.07.2010 entsprechend nachfolgender Tabelle neu festgesetzt:

Abs. 1	1.856,01 €
Abs. 2	2.019,95 €
Abs. 3	1.537,23 €

Die in der Tabelle genannten Beträge treten ihrer Absatzbezeichnung entsprechend im Text an Stelle der bisher dort genannten Beträge.

Anlage 4

Anpassung der Garantiebeträge gemäß § 17 Abs. 4 Satz 2 DVO

Die Beträge in § 17 Abs. 4 Satz 2 DVO werden mit Wirkung zum 01.07.2010 wie folgt geändert:

Die Zahl „30“ wird durch die Zahl „50“, die Zahl „60“ durch die Zahl „80“ ersetzt.

Die Änderung ist auf Höhergruppierungen ab 01.07.2010 und auf vor dem 01.07.2010 höhergruppierte Mitarbeiter, die einen Garantiebetrug erhalten, ab 01.07.2010 anzuwenden. § 17 Abs. 4 Satz 3 DVO ist — vorbehaltlich einer künftigen Regelung — bis zum Ablauf des 31.12.2011 nicht anzuwenden

Anlage 5

Soziale Komponente

Die unter § 1 DVO fallenden Mitarbeiter erhalten mit dem Entgelt für den Kalendermonat Januar 2011 eine Sonderzahlung in Höhe von 120 €, wenn sie an mindestens einem Tag dieses Monats Anspruch auf Entgelt haben.

Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 DVO genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 DVO), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 200 RVO.

§ 24 Abs. 2 DVO gilt entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Januar 2011. Beginnt das Arbeitsverhältnis erst nach dem 1. Januar 2011, sind die Verhältnisse des ersten Tages des Arbeitsverhältnisses maßgeblich.

Wird im Laufe des Monats Januar 2011 ein neues Arbeitsverhältnis begonnen, wird kein weiterer Anspruch begründet.

Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Diese Beschlüsse werden hiermit für das Bistum Görlitz in Kraft gesetzt.

Görlitz, den 1. Oktober 2010

Az: 713/2010

L.S.

gez.: Dr. Konrad Zdarsa
Bischof

Nr. 76 Haushaltspläne 2011

Die Haushaltspläne der Kirchkassen, Kindertagesstätten und sonstigen Einrichtungen für das Jahr 2011 sind bis zum 15.12.2010 beim Bischöflichen Ordinariat in zweifacher Ausfertigung einzureichen.

Die Formulare für die Aufstellung der Haushaltspläne gingen den Pfarreien im Zusammenhang mit der Pastorkonferenz zu.

Nr. 77 Wahl der Mitarbeitervertreter in der V. Regional-KODA Nord-Ost

Der Wahlvorstand für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Mitarbeitervertreter in der V. Regional-KODA Nord-Ost gibt gemäß § 2 Abs. 3 der Wahlordnung vom 21. Juni 2002 (s. Amtsblatt Nr. 6 vom 28.6.2002, lfd. Nr. 51) bekannt, dass die Stimmzettel nach § 8 Abs. 3 der Wahlordnung bis **7. Dezember 2010** beim Wahlvorstand eingegangen sein müssen.

Anschrift des Wahlvorstandes: Bischöfliches Ordinariat Görlitz,
Carl-von-Ossietzky-Str. 41/43,
02826 Görlitz bzw.
PF 300943, 02814 Görlitz.

Nr. 78 Zuwendungsbestätigungen für Spenden an MISSIO

Auf den Zuwendungsbestätigungen für Spenden an MISSIO sind folgende Angaben zu vermerken:

Hilfswerk: MISSIO Internationales Katholisches Hilfswerk e.V.
Finanzamt: Aachen-Stadt
Steuernummer: 201/5902/3488
Freistellungsbescheid vom: 01.09.2009
Zweck: gemeinnützige/kirchliche Zwecke im Ausland

Nr. 79 Personalialia

Personalialia - Priester

Mit Dekret vom 26. Oktober 2010 ernannte der Diözesanadministrator Herrn Ordinariatsrat **Norbert Joklitschke** zum Kanzler des Bischöflichen Ordinariates Görlitz.

Personalialia – Laien

Herr Ordinariatsrat **Andreas Oyen** wurde vom Ständigen Vertreter des Bischofs mit Wirkung vom 1. Oktober 2010 zusätzlich zu seinen bisherigen Aufgaben zum Datenschutzbeauftragten des Bistums Görlitz ernannt.

Der Ständige Vertreter des Bischofs ernannte am 18. Oktober 2010 Herrn Ordinariatsrat **Andreas Oyen** mit sofortiger Wirkung zum Koordinator des Bistums Görlitz zur Unterstützung und Vernetzung der diözesanen Präventionsaktivitäten gemäß Rahmenordnung IV.

Der Diözesanadministrator beauftragte mit Dekret vom 26. Oktober 2010 Frau Ordinariatsrätin **Regina Pätzold** ab sofort die Aufgaben des Ökonomen des Bistums Görlitz bis zur Neuwahl des Ökonomen durch den Diözesanvermögensverwaltungsrat zu übernehmen.

Nr. 80 Gebetswoche für die Einheit der Christen

Materialien für Gemeindegarbeit und Gottesdienst zur Gebetswoche für die Einheit der Christen sind erhältlich:

Calwer Verlag c/o Brockhaus Commission, Kreidlerstraße 9 in 70806 Kornwestheim

Tel: 07154/13 27 37 oder Fax: 07154/ 13 27 13

E-Mail: calwer@brocom.de oder www.calwer.com

Vier-Türme-Verlag Schweinfurter Straße 40 in 97359 Münsterschwarzach

Tel: 09324/ 20 292 oder Fax: 09324/ 20 495

E-Mail: info@vier-tuerme.de oder www.vier-tuerme-verlag.de

Nr. 81 Weihnachtsbrief des Diözesanadministrators

Für den traditionellen Weihnachtsbrief an die alten und kranken Gemeindegmitglieder wird um Bestellung bis **15. November 2010** gebeten.

Nr. 82 Exerzitien-Angebote

Exerzitien für Priester, Diakone und Ordensleute

Thema: „Die Sendschreiben an die Gemeinden“

Impulse aus der Apokalypse

Termin: 07. November bis 11. November 2010

Ort: Haus St. Johann, Weidacher Str. 9 in 83098 Brannenburg

Leitung: Msgr. Dr. Heinz Geist, Würzburg

Kosten: 230,00 €

Anmeldung: Sudend deutsches Priesterwerk e.V.
Weidacher Str. 9
83098 Brannenburg
Tel: 08034/ 6 97, Fax: 08034/ 27 39
E-Mail: zentrale@sud-pw.de
Internet: www.sud-pw.de

Exerzitien für Priester

Thema: „Deine Güte reicht soweit der Himmel ist“ (Ps 108,5)
Termin: 22. November bis 26. November 2010
Leitung: Pater Joseph M. Kärtner OSB, Priesterseelsorger der Diözese Eichstätt
Anmeldung: Benediktinerabtei Plankstetten, Klosterplatz 1, 92334 Berching
Gästehaus St. Gregor
Tel: 08462/ 206-201, Fax: 08462/ 206-121
E-Mail: gaestehaus@kloster-plankstetten.de
Internet: www.kursprogramm-im-kloster.de

Wallfahrt mit Schweige-Exerzitien in Lisieux in deutscher Sprache

Thema: „Christ sein im Alltag mit der hl. Therese von Lisieux“
Termin: 30. Juli bis 9. August 2011
einschl. Fahrt über Reims, Paris, Alencon, Lisieux, Le Bec Hellouin ...
Gesamtpreis: ca. 690,00 €
Leitung der Exerzitien: Msgr. Anton Schmid, Augsburg
Leiter des Theresienwerkes e.V.
Veranstalter: Theresienwerk e.V., Sterngasse 3, 86150 Augsburg
Tel: 0821/ 51 39 31, Fax: 0821/ 51 39 90
E-Mail: theresienwerk@t-online.de
Internet: www.theresienwerk.de
Auskunft /Anmeldung: Peter Gräsler, organisatorischer Leiter
Fichtenstraße 8, 85774 Unterföhring
Tel./Fax: 089/ 9 50 38 59

Zomack
Diözesanadministrator