

# **Sonderregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst (Anlage 20)**

(KlAnz. 2021, Nr. 53, S. 82)

## **Nr. 1**

### **Präambel**

Als kirchlicher Beruf steht der Dienst der Laien im pastoralen Dienst unter der Leitung des Bischofs, der sie auch zu ihrem Dienst bestellt. Hieraus ergibt sich ein besonderes Dienst- und Treueverhältnis. Dieses und die Funktionen des pastoralen Dienstes erfordern die nachstehenden zusätzlichen Regelungen.

## **Nr. 2**

### **Zu § 2 Einstellungsvoraussetzungen**

Zusätzlich zu den in § 2 KAVO genannten persönlichen Voraussetzungen für die Einstellung sind die in den jeweiligen diözesanen Regelungen<sup>1</sup> festgelegten Voraussetzungen für den Dienst zu erfüllen.

## **Nr. 3**

(nicht besetzt)

## **Nr. 4**

### **Zu § 6 Allgemeine Pflichten**

Zusätzlich zu den in § 6 KAVO genannten allgemeinen Pflichten für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst gelten die von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen »Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie« oder entsprechende diözesane Regelungen.

## **Nr. 5**

### **Zu § 11 Versetzung und Abordnung<sup>2</sup>**

Der Mitarbeiter kann aus pastoralen, dienstlichen oder organisatorischen Erfordernissen oder auf seinen Wunsch hin versetzt oder abgeordnet werden.

Dabei ist die jeweilige persönliche und/oder familiäre Situation zu berücksichtigen. Über die Versetzung oder Abordnung entscheidet der Bischof.

---

<sup>1</sup> Hier nicht abgedruckt.

<sup>2</sup> Gilt nicht für die im Bistum Essen bei den Kirchengemeinden angestellten Mitarbeiter.

**Nr. 6****Zu § 14 Regelmäßige Arbeitszeit**

Die Gestaltung der Arbeitszeit richtet sich nach den pastoralen Erfordernissen. Innerhalb der Aufgabenbereiche, die dem Mitarbeiter eigenverantwortlich übertragen sind, legt er die zeitliche Lage der Dienste selbständig fest.

Die Arbeitszeit ist vom unmittelbaren Vorgesetzten im Benehmen mit dem Mitarbeiter und den anderen pastoralen Diensten zu regeln.

Die Bestimmungen der §§ 14 ff. KAVO finden – mit Ausnahme von § 14b Abs. 1 Satz 2 Buchstaben b bis f und den Absätzen 3 und 4 KAVO – Anwendung.

Ergänzende diözesane Regelungen bleiben unberührt.

Mitarbeitern, die mit der Seelsorge im Krankenhaus, Hospiz oder Altenheim beauftragt sind und dabei in einen Dienstplan oder in ein Zeiterfassungssystem des Trägers mit Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst eingebunden sind, wird für geleistete Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst der einrichtungübliche Zeitausgleich gewährt. Die dienstplanmäßige Einbindung und Zeiterfassung setzt die Genehmigung des Generalvikariats voraus.

**Nr. 7****<sup>3</sup>Zu §§ 20, 21 und 22 KAVO**

Eingruppierung/höherwertige Tätigkeit

1. Die Vorschriften der §§ 20, 21 und 22 KAVO finden für Mitarbeiter im pastoralen Dienst keine Anwendung.
2. Das Entgelt/die Eingruppierung der Mitarbeiter im pastoralen Dienst richtet sich nach der Nr. 12. Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

**Nr. 8****Zu § 33b – Reisekosten und § 33c – Umzugskosten**

Soweit diözesane Regelungen bestehen, treten diese an die Stelle der entsprechenden Regelungen in der KAVO.

**Nr. 9 Sachausgaben/Arbeitsplatz**

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Auslagerstattung und einen zur Erfüllung seiner Aufgaben angemessenen Arbeitsplatz nach Maßgabe diözesaner Regelungen.

---

<sup>3</sup> Siehe § 60v KAVO.

**Nr. 10 Residenzpflicht**

Auf Verlangen des Dienstgebers ist der Mitarbeiter verpflichtet, seinen Wohnsitz in der Einsatzgemeinde bzw. einer der Einsatzgemeinden oder im örtlichen Einsatzbereich zu nehmen.

**Nr. 11**

Aufgehoben seit dem 1. Januar 2019. Siehe § 60v Satz 2 KAVO.

**Nr. 11a**

Aufgehoben seit dem 1. Januar 2019. Siehe § 60v Satz 2 KAVO.

**Nr. 12 Eingruppierung**

Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe (EG) eingruppiert, deren Voraussetzungen er erfüllt.

EG 9b

Gemeindeassistenten.

EG 10

Gemeindereferenten nach erfolgreicher zweiter Dienstprüfung.

EG 11

1. Pastoralassistenten mit abgeschlossener wissenschaftlicher theologischer Hochschulbildung<sup>4</sup> und mit erfolgreichem Abschluss der ersten Dienstprüfung.
2. Gemeindereferenten, die sich aus der EG 10 dadurch herausheben, dass sie höhergruppierungsrelevante Fortbildungen gemäß dem Anhang zu dieser Anlage in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (creditpoints) erfolgreich abgeschlossen haben.

EG 12

Gemeindereferenten, die sich aus der EG 10 oder der EG 11 – Fallgruppe 2 – dadurch herausheben, dass ihre Tätigkeit mit einer besonderen Leitungsverantwortung verbunden ist und eine besondere bischöfliche Beauftragung voraussetzt.

EG 13

Pastoralreferenten nach erfolgreicher zweiter Dienstprüfung.

EG 14

Pastoralreferenten, die sich aus der EG 13 dadurch herausheben, dass sie höhergruppierungsrelevante Fortbildungen gemäß dem Anhang zu dieser Anlage in einem Umfang

---

4 Vorbemerkung Nr. 3 der Anlage 2 KAVO (Entgeltordnung) findet Anwendung.

von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (creditpoints) erfolgreich abgeschlossen haben.

EG 15

Pastoralreferenten, die sich aus der EG 13 oder der EG 14 dadurch herausheben, dass ihre Tätigkeit mit einer besonderen Leitungsverantwortung verbunden ist und eine besondere bischöfliche Beauftragung voraussetzt.

**Anhang zur Anlage 20 KAVO**

## Regelungen zu den höhergruppierungsrelevanten Fortbildungen

**§ 1****Höhergruppierungsrelevante Fortbildungen**

(1) Fortbildungen im pastoralen Feld, die der Dienstgeber für Mitarbeiter im pastoralen Dienst anbietet, sind höhergruppierungsrelevant im Sinne der Entgeltgruppen 11 – Fallgruppe 2 – und 14 (Nr. 12 Anlage 20).

(2) Fortbildungen im pastoralen Feld, die nicht schon gemäß Absatz 1 höhergruppierungsrelevant sind, sind im Sinne der Entgeltgruppen 11 – Fallgruppe 2 – und 14 (Nr. 12 Anlage 20) höhergruppierungsrelevant, wenn sie überwiegend im dienstlichen Interesse oder sowohl im Interesse des Dienstgebers als auch im Interesse des Mitarbeiters liegen (§ 4 Abs. 1 und 2 Anlage 25).

**§ 2****Berechnung der Leistungspunkte (creditpoints)**

(1) Die Leistungspunkte (creditpoints) werden auf der Grundlage des Europäischen Credit-Transfer-System – ECTS (§ 63 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen) wie folgt berechnet:

- Ein Leistungspunkt entspricht 30 Arbeitsleistungen (workloads);
- Arbeitsleistungen (workloads) werden berechnet, indem die Unterrichtsstunden (je 45 Minuten) mit dem Umrechnungsfaktor gemäß Absatz 2 multipliziert werden.

(2) Bei der Berechnung der Arbeitsleistungen (workloads) finden folgende Umrechnungsfaktoren Anwendung:

Supervision im Rahmen der Fortbildung	Faktor 1
Praktikum im Rahmen der Fortbildung	Faktor 1,1
Unterrichtsstunden im Rahmen von Seminaren ohne Prüfungsleistungen	Faktor 2
Unterrichtsstunden im Rahmen von Seminaren, die zugleich durch Vorbereitungs- und Nachbereitungsstunden ergänzt werden (inkl. etwaiger Prüfungsleistungen)	Faktor 3.

**§ 3****Höhergruppierungsrelevante abgeschlossene Fortbildungen**

(1) Fortbildungen im pastoralen Feld, die der Mitarbeiter in der Zeit vom 1. Januar 2000 bis zum 30. April 2013 bereits erfolgreich abgeschlossen hat, sind im Sinne der

Entgeltgruppen 11 – Fallgruppe 2 – und 14 (Nr. 12 Anlage 20) höhergruppierungsrelevant, wenn es sich um Fortbildungen im Sinne von § 1 gehandelt hat. Die Berechnung der Leistungspunkte (creditpoints) für die Fortbildungen im Sinne von Satz 1 richtet sich nach § 2.

(2) Auf Antrag des Mitarbeiters werden folgende vor dem 1. Januar 2000 erfolgreich abgeschlossene Fortbildungen im pastoralen Feld mit folgenden pauschalen Leistungspunkten im Sinne der Entgeltgruppen 11 – Fallgruppe 2 – und 14 (Nr. 12 Anlage 20) als höhergruppierungsrelevant anerkannt:

- 32 Leistungspunkte  
Ehe-, Familien- und Lebensberatung: 90 Leistungspunkte
- 60 Leistungspunkte
- 41 Leistungspunkte  
Geistliche Begleitung: 45 Leistungspunkte
- 37 Leistungspunkte.

(3) Auf Antrag des Mitarbeiters werden im Einzelfall Nachweise über zusammenhängende Fortbildungen im pastoralen Feld, die vor dem 1. Januar 2000 erfolgreich abgeschlossen wurden und mindestens 240 Unterrichtsstunden umfasst haben, geprüft. Die Berechnung der Leistungspunkte für die Fortbildungen im Sinne von Satz 1 richtet sich nach § 2.

#### **§ 4**

##### **Leistungspunkte ohne Fortbildungen**

Für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit (§ 18 KAVO), in dem der Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2000 als Gemeinde- oder Pastoralreferent tätig war, wird pauschal 1 Leistungspunkt im Sinne der Entgeltgruppen 11 – Fallgruppe 2 – und 14 (Nr. 12 Anlage 20) anerkannt. Dies gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang.

#### **§ 5**

##### **Nachweis der Fortbildungen**

Der Mitarbeiter muss dem Dienstgeber den erfolgreichen Abschluss der höhergruppierungsrelevanten Fortbildungen nachweisen, sofern die Nachweise nicht beim Dienstgeber bereits vorliegen. Der Dienstgeber teilt dem Mitarbeiter spätestens am 31. Dezember 2013 einmalig den aktuellen Punktestand mit.

**§ 6****Wirksamwerden der Höhergruppierung**

Die Höhergruppierung wird wirksam (§ 25 Abs. 4 Satz 5 KAVO), wenn der Mitarbeiter höhergruppierungsrelevante Fortbildungen in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (creditpoints) erfolgreich abgeschlossen hat und dem Dienstgeber die Unterlagen zum Nachweis im Sinne von § 5 vollständig vorliegen.

**§ 7****Dienstgeberwechsel**

Wechselt der Mitarbeiter in ein Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber innerhalb des Geltungsbereichs dieser Ordnung und bleibt er im neuen Arbeitsverhältnis als Gemeinde- oder Pastoralreferent tätig, werden die vom bisherigen Dienstgeber als höhergruppierungsrelevant anerkannten Fortbildungen auch vom neuen Dienstgeber als höhergruppierungsrelevant anerkannt.

