



---

<b>Verband der Diözesen Deutschlands</b>		Nr. 388	Beschluss der KODA vom 31. Januar 2022: Anlage 22 zur AVO, BEO 7 – Praktikantinnen und Praktikanten	561
Nr. 385	Beschlüsse der Verbands-KODA vom 2. März 2022	555		
<b>Der Bischof von Limburg</b>		Nr. 389	Beschluss der KODA vom 31. Januar 2022: Anlage 37 zur AVO, Regelung zur Kurzarbeit im Geltungsbereich der AVO des Bistums Limburg	561
Nr. 386	Ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA vom 28. Oktober 2019: Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen	560		
Nr. 387	Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Limburg (MAVO) – hier: Einführung digitaler Versammlungen	561		
		<b>Bischöfliches Ordinariat</b>		
		Nr. 390	Chrisam-Messe am 12. April 2022	561
		Nr. 391	Tage für Ehejubilare im Jahr 2022	562
		Nr. 392	Druckschriften des Sekretariats der Deutschen Bischofskonferenz	562
		Nr. 393	Warnung	562
		Nr. 393	Totenmeldung	562
		Nr. 394	Dienstnachrichten	563

---

## Verband der Diözesen Deutschlands

### Nr. 385 Beschlüsse der Verbands-KODA vom 2. März 2022

Die nachfolgenden Beschlüsse der 60. Sitzung der Verbands-KODA vom 2. März 2022 werden mit Wirkung des im jeweiligen Beschluss genannten Datums in Kraft gesetzt. Wenn kein Datum im Beschluss genannt ist, gilt das Datum der jeweiligen Verbands-KODA-Sitzung, in der der Beschluss gefasst worden ist.

### Beschlüsse der 60. Sitzung der Verbands-KODA vom 2. März 2022:

#### 59. Beschluss:

Die Verbands-KODA beschließt die Neufassung von § 18 in Verbindung mit der Protokollerklärung zu § 16 Leistungs-TV, § 25 und der Anlage 5 zur AVO-VDD: Versorgungsordnung:

#### a) § 18 (Bund) Leistungsentgelt

Die Beschäftigten erhalten im September eines jeden Jahres ein pauschalisiertes Leistungsentgelt in Höhe von 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres.

#### Protokollerklärung:

Der Beschluss Nr. 44 der Verbands-KODA v. 15.7.2016 ist in Abstimmung und Fortführung des § 16 Leistungs-TV: Protokollnotiz gefasst worden. In Fortführung des Beschlusses aus der 59. Sitzung der Verbands-KODA am 3.11.2021 zur Streichung des § 18 S. 2 und 3 AVO-VDD a. F. wird die Protokollnotiz zu § 16 aufgehoben.

#### b) § 25 Betriebliche Altersversorgung

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) nach Maßgabe der jeweils geltenden Satzung der KZVK. Einzelheiten ergeben sich aus der Anlage 5 zur AVO-VDD.

#### c) Anlage 5 zur AVO-VDD

Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung –

## § 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Ordnung gilt für Arbeits-/Ausbildungsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unter den Geltungsbereich der AVO-VDD fallen.
- (2) Arbeits-/Ausbildungsverhältnisse, in denen bei Inkrafttreten dieser Ordnung Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung über andere Durchführungswege eingeräumt waren, bleiben, soweit sie fortbestehen, unberührt.

## § 2 Versicherungspflicht

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 1, für die nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) Versicherungspflicht besteht, sind durch ihre Dienstgeber bei der KZVK zum Zwecke der Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung zu versichern.

## § 3 Versicherung

- (1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber erfüllt den Anspruch auf Zusatzversorgung durch Versicherung bei der KZVK, indem er die nach der Satzung der KZVK versicherungspflichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dort anmeldet. <sup>2</sup>Die Anmeldung zur Versicherung bei der KZVK hat so zu erfolgen, dass mit Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses eine Versicherung bei der KZVK besteht. <sup>3</sup>Mit Ende der Versicherungspflicht meldet der Dienstgeber die Versicherte/den Versicherten bei der KZVK ab.
- (2) Soweit sich aus den nachfolgenden Bestimmungen keine andere Regelung ergibt, gelten für die Begründung, Durchführung und Beendigung der Versicherung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ausschließlich die Bestimmungen der Satzung der KZVK und ihrer Ausführungsbestimmungen in ihrer jeweils geltenden Fassung.

## § 4 Freiwillige Versicherung

- (1) <sup>1</sup>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Möglichkeit eröffnet, durch Entrichtung eigener Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung bei der KZVK nach deren Satzungsvorschriften eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung aufzubauen. <sup>2</sup>Nach Beendigung der Pflichtversicherung kann die bestehende freiwillige Versicherung – unabhängig davon, ob eine

steuerliche Förderung möglich ist – längstens bis zum Eintritt des Versicherungsfalls fortgesetzt werden, sofern die Satzung der KZVK dies ausdrücklich vorsieht. <sup>3</sup>Die Fortsetzung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Beendigung der Pflichtversicherung zu beantragen.

- (2) Die eigenen Beiträge der Pflichtversicherten zur freiwilligen Versicherung werden entsprechend deren schriftlicher Ermächtigung vom Dienstgeber aus dem Arbeitsentgelt an die Zusatzversorgungseinrichtung abgeführt.
- (3) Die freiwillige Versicherung kann in Anlehnung an das Punktemodell als Höherversicherung erfolgen.
- (4) Das Nähere regelt die Satzung der KZVK.

## § 5 Beiträge

- (1) <sup>1</sup>Der Pflichtbeitrag zur Zusatzversorgung wird nach Maßgabe von § 62 Abs. 1 der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Kassensatzung) von der KZVK festgelegt und ist vom Dienstgeber einschließlich des vom Beschäftigten getragenen Anteils an die Zusatzversorgungskasse abzuführen. <sup>2</sup>Bis zu einem Beitragssatz von 5,2 v.H. trägt der Dienstgeber den Beitrag allein, der darüber hinausgehende Finanzierungsbedarf wird zur Hälfte durch einen Beitragsanteil vom Dienstgeber und zur Hälfte durch einen Beitragsanteil vom Beschäftigten getragen. <sup>3</sup>Diesen behält der Dienstgeber vom Bruttoarbeitsentgelt ein. <sup>4</sup>Die Beteiligung erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat.
- (2) Sind die persönliche Beteiligung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und die Übernahme der Pflichtbeitragsschuld nach der Satzung der KZVK vorgesehen, richten sich alle weiteren Ansprüche, die aus diesen Beiträgen bestehen, ausschließlich nach deren Satzung, ohne dass Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber entstehen.
- (3) Soweit die KZVK einen Beitrag im Sinne von Absatz 1 im Zeitraum
  - a) vom 01. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2023 von mehr als 6,8 % oder

- b) ab dem 01. Januar 2024, von mehr als 7,1 % erhebt, ist in diesen Zeiträumen der Eigenbeitrag des Mitarbeiters und der Mitarbeiterin nach Absatz 1 Satz 2 auf die jeweilige Hälfte der Differenz zwischen 5,2 % und den jeweiligen in Halbsatz 1 genannten Prozentsätzen des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts beschränkt. Erhebt die KZVK in den in Satz 1,1 Halbsatz genannten Zeiträumen geringere Beiträge als die dort genannten, verbleibt es bei der Anwendung von Absatz 1 Satz 2.

- (3) <sup>1</sup>Die Regelungen von Absatz 1 Sätze 2 bis 4, und Absatz 3 treten mit Ablauf des Tages vor dem Tag außer Kraft, an dem ein Leistungsrecht der KZVK wirksam wird, das nicht dem Tarifvertrag über die zusätzliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes Altersvorsorge-TV-Kommunal (ATV-K), abgeschlossen zwischen der Vereinigung kommunale Arbeitgeberverbände und ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, in der jeweils geltenden Fassung festgelegten Versorgungsanspruch entspricht. <sup>2</sup>Sie treten außerdem mit Ablauf des Tages vor dem Tag außer Kraft, an dem eine Satzungsbestimmung der KZVK wirksam wird, nach der nicht mindestens 50 % der Mitglieder der Organe der KZVK, ausgenommen deren Vorstand, Versicherte oder ihre Vertreter sein sollen. <sup>3</sup>Bei der Zahl der Organmitglieder im Sinne des Satzes 2 bleiben neutrale Vorsitzende unberücksichtigt.

## § 6 Versorgungsanspruch

<sup>1</sup>Der Versorgungsanspruch der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters oder eines ihrer Hinterbliebenen richtet sich nach der Satzung der KZVK und ihren Ausführungsbestimmungen in ihren jeweiligen Fassungen und kann nur gegenüber der Zusatzversorgungskasse geltend gemacht werden. <sup>2</sup>§ 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG bleibt unberührt.

## § 7 Soziale Komponenten

Änderungen der sozialen Komponenten gem. § 35 der Satzung der KZVK in der im Amtsblatt des Erzbistums Köln am 1. Oktober 2021 veröffentlichten Fassung werden nur durch Beschluss der Verbands-KODA wirksam.

## § 8 Mitwirkungsvorbehalt

- (1) Weicht die KZVK in ihrer Satzung inhaltlich von den

- a) Regelungen des ATV-K zur Versicherungspflicht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und  
b) Regelungen des ATV-K zu den Bestandteilen des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ab, ist zur Umsetzung der Satzungsänderung in den Arbeitsverhältnissen eine entsprechende KODA-Regelung erforderlich.

- (2) <sup>1</sup>Ergänzende eigenständige KODA-Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung durch die Verbands-KODA sind möglich. <sup>2</sup>Sie sind vorab mit der KZVK abzustimmen.

## § 9 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt des Bistums Limburg in Kraft und ersetzt die Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversorgung bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) vom 17.06.2002, zuletzt geändert durch Beschluss der Verbands-KODA vom 31.03.2004 und Protokollnotiz vom 21.08.2006.

## 60. Beschluss:

Die Verbands-KODA beschließt, aus den mit VKA-Bezug verbliebenen Regelungen in der AVO-VDD den VKA-Bezug zu streichen und/oder als *unbesetzt* auszuweisen.

## § 9 Bereitschaftszeiten

- (2) (*unbesetzt*)

## § 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- (2) Für den Bund durch einen Tarifvertrag auf Bundesebene wird im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

- (3) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach

§ 17 Abs. 5 Satz 1 für Beschäftigte des Bundes ergeben hätte.

#### § 19 Erschwerniszuschläge

- (5) <sup>1</sup>Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden für den Bund durch einen Tarifvertrag auf Bundesebene vereinbart. <sup>2</sup>Für den Bund gelten bis zum In-Kraft-Treten eines entsprechenden Tarifvertrages die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen des Bundes fort.

#### § 27 Zusatzurlaub

- (3) *(unbesetzt)*

#### § 29 Arbeitsbefreiung

- (4) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

#### § 31 Führung auf Probe

- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 5 Satz 1 im Bereich des Bundes ergebenden Tabellenentgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

#### § 32 Führung auf Zeit

- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 5 Satz 1 im Bereich des Bundes ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächst höheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 1. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

#### § 36 Anwendungen weiterer Tarifverträge (VKA)

*unbesetzt*

#### § 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (4) Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden
- die Vorschriften des Abschnitts II einschließlich des Anhangs zu § 9 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats;
  - unabhängig von Buchst. a § 8 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres;
  - die jeweiligen Anlagen A (Bund) zu § 15 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2022;
  - § 20 zum 31. Dezember eines jeden Jahres;
  - § 23 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats;
  - § 26 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres.
  - § 12 (Bund) und § 13 (Bund) jederzeit ohne Einhaltung einer Frist, jedoch nur insgesamt, frühestens zum 31. Dezember 2016; die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen.

Protokollerklärung zu Absatz 4: *(entfällt)*

## § 50 In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. <sup>2</sup>Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.
- (2) *(entfällt)*
- (3) *(entfällt)*
- (4) *(entfällt)*
- (5) *(entfällt)*

### 61. Beschluss:

Die Verbands-KODA beschließt die Übernahme des Vermittlungsspruchs Ziffer 1 des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA in einem neuen Satz 2 zu § 30 Abs. (3) AVO-VDD. Die Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA wird Ziffer 1–4 in Anlage 6 Nr. 7 zur AVO-VDD aufgenommen.

## § 30 Befristete Arbeitsverträge

- (1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher oder kirchlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.
- (2) <sup>1</sup>Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. <sup>2</sup>Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. <sup>2</sup>Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen ohne Sachgrund für die Dauer von bis zu 14 Monaten abgeschlossen werden. <sup>3</sup>Bis zu dieser Gesamtdauer von 14 Monaten ist eine einmalige Verlängerung statthaft. <sup>4</sup>Während der Dauer eines derart befristeten Arbeitsverhältnisses sind ordentliche Kündigungen möglich. <sup>5</sup>Hierfür sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen und jeweiligen kirchenarbeitsrechtlichen Bestimmungen

maßgebend. <sup>6</sup>Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

- (4) <sup>1</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. <sup>2</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss gekündigt werden.
- (5) <sup>1</sup>Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. <sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten vier Wochen  
von insgesamt mehr als einem Jahr sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren drei Monate  
von insgesamt mehr als drei Jahren vier Monate

zum Schluss eines Kalenderjahres.

<sup>3</sup>Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. <sup>4</sup>Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

- (6) Die §§ 31, 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

### 62. Beschluss:

Die Verbands-KODA beschließt die folgenden „Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings“ in § 25a AVO-VDD n. F.

## § 25a Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings

- (1) <sup>1</sup>Mitarbeiter und Dienstgeber können einzelvertraglich vereinbaren, künftige monatliche Entgeltbestandteile der Mitarbeiter zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern gemäß § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung sowie leasingfähigen Zubehörs umzuwandeln. <sup>2</sup>Bietet der Dienstgeber die Möglichkeit zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß Satz 1 an, so hat er dieses Angebot zur Entgeltumwandlung grundsätzlich allen Mitarbeitern zu unterbreiten, die unter den Geltungsbereich dieser Ordnung fallen; Ausschlusskriterien für ein Angebot sind in der jeweiligen Einrichtung allgemein bekannt zu geben und müssen sachlich begründbar sein. <sup>3</sup>Werden Entgeltansprüche des Mitarbeiters auf Basis einer Vereinbarung gemäß Satz 1 umgewandelt, müssen für die Dauer des Leasingvertrages des Dienstgebers Entgeltbestandteile in Höhe der jeweiligen Leasingrate verwendet werden.
- (2) <sup>1</sup>Für die Zeit der Entgeltumwandlung gemäß Absatz 1 überlässt der Dienstgeber als Leasingnehmer dem Mitarbeiter das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung. <sup>2</sup>Aus der Überlassungsvereinbarung müssen sich die Regelungen zum Überlassungsgegenstand und dessen Nutzung, sowie die Rechte und Pflichten des Mitarbeiters ergeben.
- (3) Zusammen mit dem Fahrrad können etwaige Zusatzleistungen (z. B. Versicherungen) des Leasinggebers und fest mit dem Fahrrad verbundenes Zubehör geleast und überlassen werden.
- (4) Die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung gemäß der Mitarbeitervertretungsordnung bleiben unberührt.

In Kraft gesetzt:

Limburg, 21. März 2022

+ Dr. Georg Bätzing  
Bischof von Limburg  
Vorsitzender der Vollversammlung des Verbandes der  
Diözesen Deutschlands

## Der Bischof von Limburg

### **Nr. 386 Ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA vom 28. Oktober 2019: Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen**

Der Vermittlungsausschuss trifft einstimmig die folgende ersetzende Entscheidung:

1. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen ohne Sachgrund für die Dauer von bis zu 14 Monaten abgeschlossen werden. Bis zu dieser Gesamtdauer von 14 Monaten ist eine einmalige Fristverlängerung statthaft.

Während der Dauer eines derart befristeten Arbeitsverhältnisses sind ordentliche Kündigungen möglich. Hierfür sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen und die jeweiligen kirchenarbeitsrechtlichen Bestimmungen maßgebend.

2. Die Regelungen unter Ziffer 1. gelten für alle befristeten Arbeitsverträge, die seit dem Tag des Wirksamwerdens dieser Neuregelung in ihrem Geltungsbereich abgeschlossen werden und verdrängen von diesem Zeitpunkt an regionale Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung.
3. Die vorstehenden Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung treten spätestens 12 Monate nach dem Inkrafttreten des Gesetzes außer Kraft, wenn der Gesetzgeber eine Neuregelung zur sachgrundlosen Befristung trifft.
4. Diese Regelung steht unter der aufschiebenden Bedingung, dass die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit im Rahmen ihrer abschließenden Entscheidung die Zuständigkeit der Zentral-KODA für den Regelungsgegenstand „Sachgrundlose Befristung abschaffen“ feststellt oder nicht in der Sache entscheidet. In diesen Fällen wird die ersetzende Entscheidung nach § 19 Abs. 2 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) den Bischöfen zur Inkraftsetzung nach § 13 ZKO vorgelegt.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Gemäß Ziffer 4 der ersetzenden Entscheidung steht die getroffene Entscheidung unter der aufschiebenden Bedingung, „dass die kirchliche Arbeitsgerichtsbarkeit im Rahmen ihrer abschließenden Entscheidung der Zuständigkeit der Zentral-KODA für den Regelungsgegenstand „sachgrundlose Befristung abschaffen“ feststellt oder nicht in der Sache entscheidet“. Der kirchliche Arbeitsgerichtshof (KAHG) hat am 26.11.2021 aufgrund mündlicher Verhandlung die Revision der Dienstgeberseite der Zentral-KODA gegen das klageabweisende Urteil des Interdiözesanen Arbeitsgerichts für den KODA-Bereich NRW vom 12.1.2020 (Az.: KODA 02/2019) zurückgewiesen (Az.: K 06/2021)

5. Diese Entscheidung tritt zum 01.03.2022 in Kraft.

Limburg, 2. Februar 2022 + Dr. Georg Bätzing  
Az.: 565AH/62656/22/02/1 Bischof von Limburg

**Nr. 387 Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für das Bistum Limburg (MAVO) – hier: Einführung digitaler Versammlungen**

In § 10 Abs. 1 wird Satz 1 wie folgt ergänzt:

Wenn in einer Einrichtung die Voraussetzungen für die Bildung einer Mitarbeitervertretung vorliegen, hat der Dienstgeber spätestens nach drei Monaten zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen; diese kann auch virtuell unter den Voraussetzungen des § 21 Abs. 5 stattfinden.

In § 14 Abs. 4 werden zwei neue Sätze 4 und 5 eingefügt:

Die Sitzungen können als Präsenzsitzung, als Videokonferenz (rein virtuelle Sitzung) oder als Hybridversammlung durchgeführt werden, bei der ein Teil der Mitglieder physisch vor Ort und der andere Teil virtuell anwesend ist. Die oder der Vorsitzende ist für die Durchführung der Sitzung verantwortlich.

In § 21 wird ein neuer Absatz 5 eingefügt:

Kann eine Mitarbeiterversammlung aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses nicht in Präsenz stattfinden, kann die Mitarbeiterversammlung als Videokonferenz (rein virtuelle Sitzung) erfolgen. Rechtzeitig vor dem Beginn einer virtuellen Sitzung erhalten die Teilnehmer die Zugangsdaten. Im Übrigen gelten die Regelungen der MAVO entsprechend.

Limburg, 3. Februar 2022 + Dr. Georg Bätzing  
Az.: 565S/65321/22/01/1 Bischof von Limburg

**Nr. 388 Beschluss der KODA vom 31. Januar 2022: Anlage 22 zur AVO, BEO 7 – Praktikantinnen und Praktikanten**

A) Anlage 22 zur AVO, BEO 7 wird wie folgt geändert:

und damit entschieden, dass die Zentral-KODA gemäß § 3 Buchstabe a) ZKO für eine Beschlussfassung über die Abschaffung oder Einschränkung der sachgrundlosen Befristung von Dienstverhältnissen zuständig ist. Die aufschiebende Bedingung, unter die der Vermittlungsausschuss der Zentral-KODA die ersetzende Entscheidung gestellt hat, ist damit erfüllt.

Punkt V erhält folgenden Wortlaut:

„Praktikantinnen und Praktikanten haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall entsprechend § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz.

B) Inkrafttreten:

Die Änderung tritt zum 01.03.2022 in Kraft.

Limburg, 8. März 2022 + Dr. Georg Bätzing  
Az.: 565AH/62656/22/01/1 Bischof von Limburg

**Nr. 389 Beschluss der KODA vom 31. Januar 2022: Anlage 37 zur AVO, Regelung zur Kurzarbeit im Geltungsbereich der AVO des Bistums Limburg**

A) Anlage 37 zur AVO wird wie folgt geändert:

- 1) In § 3 Satz 3 wird die Angabe „21“ durch die Angabe „24“ und die Angabe „2021“ durch die Angabe „2022“ ersetzt.
- 2) In § 11 Absatz 1 Satz 2 wird das Datum „31.03.2022“ durch das Datum „31.12.2022“ ersetzt.
- 3) In der Niederschriftserklärung zu § 10 wird das Datum „31.01.2022“ durch das Datum „31.10.2022“ ersetzt.

B) Inkrafttreten:

Die Änderung tritt rückwirkend zum 01.01.2022 in Kraft.

Limburg, 8. März 2022 + Dr. Georg Bätzing  
Az.: 565AH/62656/22/01/1 Bischof von Limburg

**Bischöfliches Ordinariat**

**Nr. 390 Chrisam-Messe am 12. April 2022**

Am Dienstag, 12. April 2022, wird um 9:30 Uhr im Dom zu Limburg die Chrisam-Messe gefeiert.

Die Lockerungen in den coronabedingten Beschränkungen ermöglichen wieder die Mitfeier in größerer Anzahl. In der Messe wird in diesem Jahr die Erneuerung des Weiheversprechens wieder aufgenommen. Die Einladung zur Mitfeier der Chrisam-Messe ergeht daher besonders an die Priester und Diakone. Die konzelebrierenden Priester mögen bitte Albe und weiße

Stola mitbringen. Für sie sind im Dom das nördliche und südliche Querschiff als Sitzplätze vorgesehen. Die Diakone sind eingeladen, in Chorkleidung und weißer Stola mitzufeiern. Für sie sind die vorderen Bankreihen im Hauptschiff reserviert. Gelegenheit zum Umkleiden besteht im Kolpinghaus.

Nach der Liturgie werden die Heiligen Öle in der Kapitelskapelle im Chorumgang ausgegeben.

Auf das sonst übliche Konveniat im Kolpinghaus nach dem Gottesdienst wird in diesem Jahr noch einmal verzichtet.

### **Nr. 391 Tage für Ehejubilare im Jahr 2022**

Die Feiern für die Ehejubilare im Bistum Limburg finden auch in diesem Jahr statt. Das Format der Veranstaltungen ist derzeit noch in Bearbeitung. Die geplanten Termine bleiben bestehen:

Der Tag für die Silberjubilare wird am 18. Juni 2022 gefeiert. Die Paare, die 2022 ihr silbernes Ehejubiläum feiern, werden persönlich über das Bischöfliche Ordinariat eingeladen.

Alle Paare, die zwischen September 2021 und September 2022 ihre Goldhochzeit oder ein höheres Ehejubiläum feiern, sind eingeladen, an einer Feier am 3. September 2022 teilzunehmen. Einladungen werden noch vor den Sommerferien über die Pfarreien an die Jubilare weitergeleitet.

Informationen zu den Tagen der Ehejubilare erhalten Sie im Referat Ehe- und Beziehungspastoral, Bischöfliches Ordinariat Limburg, ehe-familie@bistumlimburg.de oder Tel. 06431 295-456.

### **Nr. 392 Druckschriften des Sekretariats der Deutschen Bischofskonferenz**

Das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz hat folgende Druckschrift herausgegeben:

Die deutschen Bischöfe Nr. 110: In der Seelsorge schlägt das Herz der Kirche.

Interessenten/Interessentinnen können diese Broschüre beim Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz bestellen, per Fax unter 0228 103-330 oder per E-Mail an [broschueren@dbk.de](mailto:broschueren@dbk.de). Die Broschüren werden zum Selbstkostenpreis abgegeben.

Die Texte stehen auch unter <https://www.dbk-shop.de/de/publikationen/die-deutschen-bischoefe-kommissionen/hirtenschreiben-erklarungen/in-seelsorge-schlaegterherz-kirche.html> zum Download zur Verfügung.

### **Nr. 393 Warnung**

Die Deutsche Bischofskonferenz informiert über einen E-Mail-Versand einer Gruppierung mit dem Namen „Maria 3.0“. Hinter dieser Aktion stehe Herr Ralph Napierski. Herr Napierski gebe sich als ein mit der katholischen Kirche unierter Bischof aus, was jedoch nicht der Fall sei.

### **Nr. 394 Totenmeldung**

Am 3. März 2022 verstarb Herr Pfarrer i.R. Edwin Schardt im Alter von 90 Jahren in Usingen.

Edwin Schardt wurde am 1. November 1931 in Frickhofen geboren. Ab Frühjahr 1938 besuchte er die dortige Volksschule und wechselte im Sommer 1942 auf die Städtische Oberschule nach Hadamar. Nachdem die Schule im März 1945 geschlossen wurde, war er in der Landwirtschaft seiner Großeltern tätig und konnte erst zu Beginn des Jahre 1946 seine Ausbildung fortsetzen. Erschwerend kam für ihn hinzu, dass sein Vater und sein Onkel kriegsbedingt nicht mehr arbeitsfähig waren und er in den folgenden Jahren seine Familie stark unterstützen musste. Trotz aller Schwierigkeiten konnte er nach dem Besuch weiterer Schulen in Idstein und in Bensheim an der Bergstraße im Jahr 1953 das Zeugnis der Reife ablegen und sein Studium an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt aufnehmen.

Am 8. Dezember 1958 wurde er im Limburger Dom zum Priester geweiht.

In den Jahren bis 1968 folgten Aushilfs- und Kaplansstellen in Oberursel, Niederlahnstein, Nastätten, Idstein und Salz sowie (von Dezember 1966 bis April 1967) die Pfarrverwaltung der Pfarrei Kriftel. Von April 1967 bis Mai 1968 war er als Kaplan in Camberg und von Oktober 1967 bis Juli 1974 zugleich als Vicarius cooperator mit dem Titel „Schulpfarrer“ in Idstein tätig.

Zum 1. Juli 1974 ernannte ihn der Bischof zum Pfarrer der Pfarrei Sulzbach. Bis zum 4. Dezember 1982 war er dort eingesetzt und übernahm eine Vielzahl zusätzlicher Aufgaben. So war er von April 1976 bis Ende 1982 stellvertretender Dekan und zeitweise auch Dekan des Dekanats Bad Soden. Hinzu kamen Pfarrverwaltungen



in Eschborn-Niederhöchstadt im Sommer 1978 und in Bad Soden zu Beginn des Jahres 1979.

Mit Termin 5. Dezember 1982 wurde ihm die Pfarrverwaltung der Pfarreien in Kaub, Sankt Goarshausen und Wellmich übertragen.

Weitere Stationen seines Wirkens als Pfarrer waren die Pfarreien Maria Hilf in Bad Soden-Neuenhain, in der er vom 1. August 1983 bis zum 30. Juni 1990 tätig war, sowie die Pfarrei Selters-Eisenbach, deren Leitung er vom 1. September 1990 bis zum 31. Januar 1997 inne hatte.

Zum 31. Januar 1997 trat Herr Pfarrer Schardt in den Ruhestand. Er zog nach Kronberg und wurde Hausgeistlicher im Provinzialat der Schwestern von der Göttlichen Vorsehung in Oberursel. Diesen Dienst übte er bis Februar 2015 aus. Soweit es seine Gesundheit zuließ, übernahm er weiterhin sehr gerne Gottesdienstvertretungen und konnte am 8. Dezember 2018 sein diamantenes Priesterjubiläum begehen. Lange Zeit und bis zuletzt begleitete ihn seine Haushälterin, Frau Engelmann.

Dass viele Menschen unter seelischen Nöten, Einsamkeit und zerrütteten Ehen litten, bewegte Herrn Pfarrer Schardt sehr und er nahm sich daher viel Zeit für Gespräche und seelsorgliche Begleitungen. Großen Wert legte er auf die Einbeziehung möglichst vieler Gemeindeglieder in Beratungen und Entscheidungen der Pfarrei. Seine Eucharistiefiern und Sakramentenspendungen waren geprägt von einer gründlichen Vorbereitung sowie von ansprechenden Predigten, denen ein umfangreiches Studium der Schrifttexte vorausging. All seine Dienste verrichtete er in bescheidener und den Menschen zugewandten Weise. Viele haben seine freundliche und gewinnende Art in Erinnerung.

Wir danken Herrn Pfarrer Schardt für sein Wirken in unserem Bistum. Vertrauensvoll übergeben wir ihn in die Hände des barmherzigen Gottes und empfehlen den Verstorbenen dem Gebet der Mitbrüder und dem Gebet aller, mit denen er aus dem Glauben heraus gelebt und für die er gewirkt hat.

Die Eucharistie für den Verstorbenen wurde am 9. März 2022 in der Kirche St. Peter und Paul in Kronberg gefeiert. Anschließend erfolgte die Beisetzung auf dem Friedhof Thalerfeld in Kronberg.

### **Nr. 395 Dienstinrichten**

Mit Termin 31. März 2022 wurde Kaplan Leon PIŞTA als Kaplan in der Pfarrei St. Franziskus im Hohen Wester-

wald entpflichtet. Zu diesem Zeitpunkt ist Kaplan Pişta aus dem Dienst des Bistums ausgeschieden.

Mit Termin 14. April 2022 wird Pfarrer Heinz-Walter BARTHENHEIER als Pfarrverwalter der Pfarrei St. Laurentius Nentershausen entpflichtet.

Mit Termin 1. Juni 2022 wird P. André BERGMANN CS von der Leitung der portugiesisch sprechenden Gemeinde Frankfurt entpflichtet.

Mit Termin 31. Juli 2022 wird Pfr. Wojciech KASZCZYC als Kooperator in der Pfarrei St. Josef Frankfurt entpflichtet und scheidet aus dem Dienst des Bistums aus.

Mit Termin 1. Oktober 2022 tritt Pfarrer Josef PETERS in den Ruhestand.

### **Hauptamtliche Pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Mit Termin 15. April 2022 tritt Gemeindereferentin Claudia KEßLER in den Ruhestand.

Mit Termin 1. August 2022 tritt Gemeindereferentin Martina KITZ-PAECH in den Ruhestand.





