

# AVO

47. Änderung

## Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst

vom 1. Januar 1997 in der Fassung der  
Siebenundvierzigsten Änderung vom 16. Juni 2011

unter Einbeziehung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD)  
vom 13. September 2005 nebst Anlagen, Anhängen, Niederschriftserklärungen und  
Protokollerklärungen der Tarifparteien i.d.F. des ÄndTV Nr. 6 vom 8. Dezember 2010

Stand August 2011

Jahrbuch  
2011

Hrsg.	Regional-KODA Osnabrück/Vechta – Geschäftsführung Postfach 1380 49003 Osnabrück
	Bearbeiter: Bernhard Urban
Telefon	0541 / 318-390
Fax	0541 / 318-392
E-mail	regional-koda@bistum-os.de
Besucheranschrift:	Niels-Stensen-Haus, Domhof 2 49074 Osnabrück

Diese Textausgabe enthält (im Schwarzdruck) den fortgeschriebenen Wortlaut der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) in der Fassung der 1. – 47. Änderung.

Die durch die AVO in Kraft gesetzten Texte des „Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD)“ und des „Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)“ sind nicht amtlich eingefügt. Zur besseren Erkennbarkeit sind der *TVöD und der TVÜ* farblich und *kursiv* abgesetzt.

Der Wortlaut der von den Bischöfen in Kraft gesetzten Zentral-KODA-Beschlüsse ist nach der Anlage 8 nicht amtlich eingefügt. Zur besseren Erkennbarkeit sind die *Zentral-KODA-Beschlüsse* farblich und *kursiv* abgesetzt.

Gemäß § 1C Auslegung sind die einbezogenen Tarifbestimmungen der Eigenart des kirchlichen Dienstes sinngemäß - gegebenenfalls unter Berücksichtigung auch anderer kirchlicher Ordnungen - auszulegen und entsprechend anzuwenden.

## Inhalt

Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) Allgemeiner Teil mit dem Text des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 nebst Anlagen, Anhängen, Niederschriftserklärungen und Protokollerklärungen der Tarifparteien i.d.F. des ÄndTV Nr. 6 vom 8. Dezember 2010 .....	9
A. Allgemeiner Teil .....	9
Abschnitt I - Allgemeine Vorschriften.....	9
Abschnitt II - Arbeitszeit.....	14
Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen .....	19
Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung .....	30
Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	33
Abschnitt VI - Übergangs- und Schlussvorschriften .....	37

Anlage A (VKA) – Entgelttabellen - Verwaltung .....	39
Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen Anlage 1 (A1) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	40
Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst (Eingruppierungsordnung) - Anlage 2 (A2) zur der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	44
Ordnung zur Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld - Anlage 3 (A3) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	77
Ordnung zur Fortbildung im kirchlichen Dienst Anlage 4 (A4) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	80
Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen Anlage 5 (A5) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	82
Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung Anlage 6 (A6) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	84
Ergänzende Regelungen zur Entgeltumwandlung - Anlage 7 (A7) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	95
Beschlüsse der Zentral-KODA Anlage 8 (A8) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	97
Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst der römisch-katholischen Kirche im oldenburgischen Teil der Diözese Münster - Offizialatsbezirk Oldenburg - SR1 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	102
Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst des Bistums Osnabrück - SR2 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	104
Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst SR3 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	106
Anlage C (VKA) – Entgelttabellen – Sozial- und Erziehungsdienst .....	113
Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen SR4 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	114
Sonderregelungen für Mitarbeiter im Buchhandel SR5 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	118
Sonderregelungen für Redakteure und Volontäre SR6 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	120
Sonderregelungen für Mitarbeiter in Medienbetrieben - SR7 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	121
Sonderregelungen für Mitarbeiter in Einrichtungen der Wohnungswirtschaft - SR8 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	123
Sonderregelungen für Religionslehrer im Kirchendienst, Lehrkräfte am Kirchenmusikseminar des Bistums Osnabrück und der Kath. Fachhochschule Norddeutschland - SR9 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	125
Sonderregelungen für Mitarbeiter als Schulhausmeister - SR11 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	126
Sonderregelungen für Mitarbeiter in der Hauswirtschaft - SR12 Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) .....	127
Sonderregelungen für pädagogische Mitarbeiter in Internaten - SR13 Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst AVO .....	128
Anhang zu AVO Anlage 1, I. Nr. 1: Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVÖD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005 nebst Anlagen, Anhängen, Niederschriftserklärungen und Protokollerklärungen der Tarifparteien in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 vom 27. Februar 2010 .....	129

Änderungen der Arbeitsvertragsordnung (AVO)	
<p>Grundfassung vom 14.11.1996 KABl. MS 1997, Art. 81 KABl. OS 1997, Art. 161</p>	
<p>Sechszwanzigste Änderung vom 31.10.2005 KABl. MS 2005, Art. 321 KABl. OS 2005, Art. 313</p>	<p>I. - XIX. Neufassung der Arbeitsvertragsordnung, ihrer Anlagen und Sonderregelungen - Einbeziehung des TVÖD, Überleitung nach TVÜ-VKA XX. In-Kraft-Treten am 01.10.2005</p>
<p>Siebenundzwanzigste Änderung vom 24.11.2005 KABl. MS 2006, Art. 30 KABl. OS 2005, Art. 314</p>	<p>I. Änderung der Anlage 3 - Ordnung zur Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld (Wegfall der Mitnahmeentschädigung - § 2 Abs. 4) II. In-Kraft-Treten am 01.12.2005</p>
<p>Achtundzwanzigste Änderung vom 30.03.2006 KABl. MS 2006, Art. 252 KABl. OS 2006, Art. 101</p>	<p>I. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (Ausschluss der Abtretung von Vergütungsansprüchen - § 24 Abs. 7) II. In-Kraft-Treten am 01.04.2006</p>
<p>Neunundzwanzigste Änderung vom 12.10.2006 KABl. MS 2006, Art. 361 KABl. OS 2006, Art. 154</p>	<p>I. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 zur AVO (A1) (Ausbildungsvergütung für Auszubildende in der Hauswirtschaft) II. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 zur AVO (A1) (TV Einmalzahlungen - TdL) III. In-Kraft-Treten zu I. am 01.05.2006, zu II. am 01.07.2006</p>
<p>Dreißigste Änderung vom 23.11.2006 KABl. MS 2007, Art. 35 KABl. OS 2006, Art. 155</p>	<p>I. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 zur AVO (A1) (TVÜ-Länder, TV-L) II. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen - SR4 zur AVO (Anpassung TV-L) III. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Religionslehrer im Kirchendienst, Lehrkräfte am Kirchenmusik-se-mi-nar des Bistums Osnabrück und der Kath. Fachhochschule Norddeutschland - SR9 zur AVO (Anpassung TV-L) IV. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 zur AVO (A1) (Erhöhung der Arbeitszeit: Arbeitszeit-TV Niedersachsen, Streichung Solidarbeitrag) V. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 zur AVO (A1) (Protokollnotiz Erhalt des kinderbezogenen Ortszuschlags nach Unterbrechungen) VI. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (Sterbegeld - § 23 Abs. 3) VII. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (Befristete Arbeitsverträge § 30) VIII. In-Kraft-Treten zu I., II. und III. am 01.11.2006, zu IV.1. am 01.08.2007, zu IV.2. am 01.03.2007, zu V. rückwirkend am 01.10.2005, zu VI. und VII. am 01.01.2007</p>
<p>Einunddreißigste Änderung vom 22.02.2007 KABl. MS 2007, Art. 115 KABl. OS 2007, Art. 205</p>	<p>I. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 zur AVO (A1) (5% Einmalzahlung im Juni 2007) II. In-Kraft-Treten am 01.06.2007</p>
<p>Zweiunddreißigste Änderung vom 14.06.2007 KABl. MS 2007, Art. 183 KABl. OS 2007, Art. 238</p>	<p>I. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§ 18 - Auszahlung Leistungsentgelt 2007) II. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger - SR 10 zur AVO (Geltung des TV Einmalzahlung für 2006 und 2007) III. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen - SR 4 zur AVO (Einführung freiwilliger Arbeitszeitkonten, Altersteilzeit auch im Blockmodell) IV. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§ 1B Dienstvertragsbeamte: Geltung der Arbeitszeitregelung in der KODA-Fassung) V. In-Kraft-Treten zu I., III. und IV. am 01.08.2007, zu II. am 01.07.2006</p>

<p>Dreißigste Änderung vom 29.11.2007 KABI. MS 2008, Art. 65 KABI. OS 2008, Art. 4</p>	<p>I. Änderung der AVO - Eingruppierungsordnung - Anlage 2 zur AVO (A2) (Strukturausgleich) II. Änderung der AVO - Eingruppierungsordnung - Anlage 2 zur AVO (A2) (Übergangsregelungen für Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger) III. Änderung der AVO - Versorgungsordnung - Anlage 6 zur AVO (A6) (Öffnung für andere Kassen für Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger) IV. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter sonstiger Rechträger - SR 10 (Aufhebung der Sonderregelungen) V. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§ 4 Zuweisung) VI. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (16 Stufen der Entgelttabelle) VII. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 zur AVO (A1) (Eingruppierung bei Rückgruppierung) VIII. Änderung der AVO - Eingruppierungsordnung - Anlage 2 zur AVO (Eingruppierung Kita-Leitungen bei schwankenden Belegungszahlen) IX. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§ 34 Beschäftigungszeit, Kündigung) X. Änderung der AVO - Ordnung zur Fortbildung im kirchlichen Dienst - Anlage 4 zur AVO (A4) (§ 35 Dienstbefreiung) XI. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§§ 3, 22, 29 familienferndliche Regelungen) XII. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§ 38A Verlängerung Öffnungsklausel) XIII. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§ 1B Rechtsgrundlagen) XIV. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter in der Hauswirtschaft (SR 12) XV. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§ 1B (Rechtsgrundlagen, SR8 Sonderregelungen für Mitarbeiter in Einrichtungen der Wohnungswirtschaft) XVII. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter in Medienbetrieben - SR 7 (§ 3 Arbeitszeitregelung) XVIII. Änderung der AVO - (Eingruppierungsordnung) - Anlage 2 (A2) (Eingruppierung Dekanatsjugendreferenten 2.1.1, Bildungsreferenten 5.1.3) XIX. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (A1) (Ausbildungsvergütung für Auszubildende in der Hauswirtschaft) XX. In-Kraft-Treten zu VI., VII. VIII. und XVIII. am 01.10.2005, zu XIX. am 01.05.2007, zu I. am 01.10.2007, zu II., III., IV., V., X. und XI. am 01.12.2007, zu IX., XII., XIII., XIV., XV., XVI. und XVII. am 01.01.2008</p>
<p>Vierunddreißigste Änderung vom 23.01.2008 KABI. MS 2008, Art. 122 KABI. OS 2008, Art. 27</p>	<p>I. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§ 1B Rechtsgrundlagen, § 28 Sonderurlaub) II. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (A1) (Ergänzung § 1, Streichung § 1A) III. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen - SR4 (Korrektur in § 1a, Neufassung § 2) IV. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (A1) (Anpassung / Besitzstandsregelung Alt-AVR-Verträge) V. In-Kraft-Treten am 01.02.2008</p>
<p>Fünfunddreißigste Änderung vom 21.02.2008 KABI. MS 2008, Art. 123 KABI. OS 2008, Art. 28</p>	<p>I. Änderung der AVO - Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst (Eingruppierungsordnung) - Anlage 2 (A2) (Korrektur Überleitung Reinigungskräfte Fallgruppe 4.3.1 in Entgeltgruppe E 2) II. In-Kraft-Treten rückwirkend am 01.10.2005</p>
<p>Sechsenddreißigste Änderung vom 19.06.2008 KABI. MS 2008, Art. 213 KABI. OS 2008, Art. 74</p>	<p>I. Änderung der AVO - Ordnung zur Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld - Anlage 3 (A3) (§ 2 - Streichung der 8100-KM-Grenze) II. Änderung der AVO – Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) - Allgemeiner Teil (§ 23 – Streichung der Ausschlussfrist beim Jubiläumsgeld) III. In-Kraft-Treten zu I. am 01.01.2008, zu II. rückwirkend am 01.10.2005</p>

<p>Siebenunddreißigste Änderung vom 27.11.2008 KABI. MS 2009, Art. 29 KABI. OS 2009, Art. 143</p>	<p>I. Änderung der AVO - Beschlüsse der Zentral-KODA – Anlage 8 (A8) (Dritte Änderung der Regelung zur Entgeltumwandlung) II. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (Übernahme der Regelungen des 2. ÄndTV zum TVÖD) III. Änderung der AVO - Ordnung zur Fortbildung im kirchlichen Dienst - Anlage 4 (A4) (Fortbildungsanspruch für Mitarbeiter in Erziehungsdienst) IV. Änderung AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (A1) (Übernahme der Regelungen des 2. ÄndTV zum TVÜ-VKA) V. Änderung AVO - Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst - Anlage 2 (A2) (Korrektur der Eingruppierungstabelle - Streichung Fallgruppe Gemeindereferenten mit FHS-Abschluss) VI. Änderung AVO - Ordnung zur Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld - Anlage 3 (A3) (Wiedereinführung einer Mitnahmeentschädigung) VII. In-Kraft-Treten zu I. am 01.12.2008, zu II. 1. und 2. am 01.01.2009, zu II. 3., 4., 6 und 7. rückwirkend am 01.01.2008, zu II. 5. am 01.12.2008, zu III. am 01.01.2009, zu IV. und V. am 01.01.2008 abweichend zu IV. Nr. 3 am 01.05.2008, zu VI. am 01.01.2009</p>
<p>Achtunddreißigste Änderung vom 26.03.2009 KABI. MS 2009, Art. 113 KABI. OS 2009, Art. 190</p>	<p>I. Änderung der AVO - Sonderregelungen für pädagogische Mitarbeiter in Internaten (Einführung der SR 13) II. Änderung der AVO - Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen - Anlage 5 (A5) (Erhöhung der Geburtsbeihilfe auf 358 EUR) III. In-Kraft-Treten zu I. am 01.01.2008, zu II. am 01.01.2009</p>
<p>Neununddreißigste Änderung vom 04.06.2009 KABI. MS 2009, Art. 169 KABI. OS 2009, Art. 191</p>	<p>I. Änderung der AVO – Beschlüsse der Zentral-KODA – Anlage 8 (A8) (Einbeziehungsklausel, Kinderbesitzstand) II. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (redaktionell) III. Änderung der AVO – Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (redaktionell) IV. Änderung der AVO – Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst der römisch-katholischen Kirche im oldenburgischen Teil der Diözese Münster – Offizialatsbezirk Oldenburg – SR 1 (redaktionell) V. Änderung der AVO – Sonderregelungen für Religionslehrer im Kirchendienst, Lehrkräfte am Kirchenmusikseminar des Bistums Osnabrück und der Kath. Fachhochschule Norddeutschland - SR 9 (redaktionell) VI. In-Kraft-Treten am 01.07.2009</p>
<p>Vierzigste Änderung vom 03.09.2009 KABI. MS 2009, Art. 211 KABI. OS 2009, Art. 230</p>	<p>I. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (A1) (Ausbildungsvergütung für Auszubildende in der Hauswirtschaft) II. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (A1) (Tarifrunde Länder 2009) III. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Religionslehrer im Kirchendienst, Lehrkräfte am Kirchenmusikseminar des Bistums Osnabrück und der Kath. Fachhochschule Norddeutschland - SR9 (Anpassung an die Tarifrunde Länder 2009) IV. Änderung der AVO - ergänzende Regelungen zur Entgeltumwandlung - Anlage 7 (redaktionell, Aufhebung der Befristung) V. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§ 39, redaktionell, Anpassung der Vergütungsautomatik wg. strukturelle Neufassung der Anlage 1) VI. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (A1) (strukturelle Neufassung, Verweis auf Lehrer TV in SR 4) VII. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen - SR 4 (strukturelle Neufassung, Verweis auf Lehrer TV) VIII. In-Kraft-Treten zu I. am 01.05.2009, zu II. und III. am 01.03.2009 (Sofern die Tarifverträge zu anderen Terminen in Kraft treten, gelten diese.), zu IV., V., VI. und VII. am 01.01.2009</p>

<p>Einundvierzigste Änderung vom 26.11.2009 KABI. MS 2010, Art. 9 KABI. OS 2009, Art. 268</p>	<p>I. Änderung der AVO - Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst (Eingruppierungsordnung) - Anlage 2 (A2) II. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (SR 4) III. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (SR 4) IV. Änderung der AVO - Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst der römisch-katholischen Kirche im oldenburgischen Teil der Diözese Münster – Offizialatsbezirk Oldenburg – SR 1 (redaktionelle Änderung, Regelung zur Ruhezeit) V. Änderung der AVO - Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Eingruppierungsordnung) - Anlage 2 (redaktionell) VI. Änderung AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst des Bistums Osnabrück - SR2 (Neufassung, Regelung zur Ruhezeit) VII. Änderung AVO - Allgemeiner Teil (§ 38A Verlängerung Öffnungsklausel) VIII. Änderung AVO – Allgemeiner Teil (§ 18 Auszahlungsmodus Leistungsentgelt) VIII. In-Kraft-Treten zu I. am 01.10.2009, zu II. am 01.03.2009 (Sofern die Tarifverträge zu anderen Terminen in Kraft treten, gelten diese.), zu III. tritt am 01.09.2009, zu IV., V., VI., VII. und VIII. 01.01.2010</p>
<p>Zweiundvierzigste Änderung vom 10.03.2010 KABI. MS 2010, Art. 100 KABI. OS 2010, Art. 35</p>	<p>I. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (Bezeichnung von Sonderregelungen) II. Änderung der AVO - Anlage 2 - Eingruppierungsordnung (Korrektur Übertragungsfehler) III. Änderung der AVO - Anlage 1 (Neuer TV Praktikanten) IV. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (Verlängerung der Öffnungsklausel) V. In-Kraft-Treten zu I. am 01.04.2010, zu II. rückwirkend am 01.10.2005, zu III. rückwirkend am 01.12.2009, zu IV. am 01.07.2010</p>
<p>Dreiundvierzigste Änderung vom 27.05.2010 KABI. MS 2010, Art. 148 KABI. OS 2010, Art. 67</p>	<p>I. Änderung der AVO – Anlage 3 – Reisekostenordnung (Möglichkeit der Erstattung der tatsächlichen Kosten) II. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (Einbeziehung 3. ÄndTV zum TVÖD vom 27.07.2009) III. Änderung der AVO) – Anlage 1 – (Einbeziehung 3. ÄndTV zum TVÜ-VKA vom 27.07.2009) IV. Änderung der AVO – Anlage 2 – Eingruppierungsordnung (Neufassung Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst – Kindertagesstätten) V. Änderung der AVO – Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst – SR 3 (Einführung der Sonderregelungen) VI. Änderung der AVO – Sonderregelungen für Mitarbeiter im Buchhandel - SR5 (Anpassung der Entgelte an den Referenztarif – Berücksichtigung der zusätzlichen Altersvorsorge) VII. In-Kraft-Treten zu I. rückwirkend am 01.01.2010, zu II., III., IV. und V. rückwirkend am 01.11.2009, zu VI. am 01.09.2010.</p>
<p>Vierundvierzigste Änderung vom 19.08.2010 KABI. MS 2010, Art. 193 KABI. OS 2010, Art. 87</p>	<p>I. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (Einführung SR 3) II. Änderung der AVO - Anlage 1 (Verweis auf SR 3) III. Änderung der AVO - Anlage 2 - Eingruppierungsordnung - (Schul-Soz.-Päd. u.a.) IV. Änderung der AVO - SR 3 Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst (Einführung TV SuE für Schul-Soz.-Päd., offene Kinder- und Jugendarbeit, Internate) V. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (Übernahme der Regelungen des 5. ÄndTV TVÖD) VI. Änderung der AVO - Anlage 1 (Änderung diverser TV, Tarifrunde 2010) VII. Änderung der AVO - Anlage 1 (Erhöhung der Entgelte Azubi Hauswirtschaft) VIII. Änderung der AVO - Anlage 8 - Beschlüsse der Zentral-KODA (Änderung der Regelung zur Entgeltumwandlung, Anrechnung von Vordienstzeiten bei Stufenlaufzeiten) IX. Übergangsregelungen zu V. und VI. X. In-Kraft-Treten zu I., II., III., und IV. rückwirkend am 01.11.2009, zu V., VI. und IX. rückwirkend am 01.01.2010 (Sofern die Tarifverträge zu anderen Terminen in Kraft treten, gelten diese.), zu VII. am 01.05.2010, zu VIII. tritt am 1.06.2010</p>
<p>Fünfundvierzigste Änderung vom 18.11.2010 KABI. MS 2010, Art. 270 KABI. OS 2010, Art. 137</p>	<p>I. Änderung der AVO - Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Kirchenmusiker) II. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (§ 18 Auszahlungsmodus Leistungsentgelt) III. In-Kraft-Treten zu I. am 01.07.2010, zu II. rückwirkend am 01.01.2010</p>

<p>Sechsendvierzigste Änderung vom 31.03.2011 KABl. MS 2011, Art. 113 KABl. OS 2011, Art. 191</p>	<p>I. Änderung der AVO - Reisekostenordnung - Anlage 3 (Streichung der Sonderbestimmungen für den Schulbereich, § 11) II. In-Kraft-Treten am 01.01.2011</p>
<p>Siebenundvierzigste Änderung vom 16.06.2011 KABl. MS 2011, Art. 136 KABl. OS 2011, Art. 205</p>	<p>I. Änderung der AVO - Eingruppierungsordnung - Anlage 2 II. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil III. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 IV. Änderung der AVO - Reisekostenordnung - Anlage 3 () V. In-Kraft-Treten zu I. am 01.08.2011, zu II. und zu III.2. rückwirkend zum 01.01.2010, zu III.1, III.3. und III.4. rückwirkend zum 01.01.2011, zu IV. am 01.10.2011</p>



**Arbeitsvertragsordnung  
für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)  
Allgemeiner Teil  
mit dem Text des  
Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005  
nebst Anlagen, Anhängen, Niederschriftserklärungen und Protokollerklärungen der  
Tarifparteien i.d.F. des ÄndTV Nr. 6 vom 8. Dezember 2010**

## Präambel

In Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze zu ordnen und zu verwalten, wird nach Beratungen in der Kommission für die Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts (Regional-KODA Osnabrück / Vechta) und unter Berücksichtigung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO)<sup>1</sup> die nachstehende Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen<sup>2</sup> in kirchlichen Diensten erlassen.

Diese Arbeitsvertragsordnung soll mit den Regelungen und Leistungen des öffentlichen Dienstes vergleichbar bleiben, soweit nicht kirchenspezifische Gründe dem entgegenstehen und eine Änderung oder Ergänzung erfordern.

## A. Allgemeiner Teil

### Abschnitt I - Allgemeine Vorschriften

#### § 1A Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung nebst Anlagen gilt für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern

- a) des Bistums,
- b) der Kirchengemeinden,
- c) der Verbände von Kirchengemeinden,
- d) der sonstigen öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.

(2) Diese Ordnung ist auch anzuwenden auf Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern der sonstigen kirchlichen Rechtsträger nach Art. 2 Abs. 2 GrO, soweit diese die Geltung der AVO rechtsverbindlich beschlossen haben.

(3) Mitarbeiter im Sinne der Ordnung sind nicht:

- a) Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, soweit sie unter Fortgewährung der Geld- und Sachbezüge im Dienst eines Bundeslandes stehen,
- b) Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind.

#### § 1B Rechtsgrundlagen

(1) Für die Arbeitsverhältnisse der in § 1A Absatz 1 und 2 genannten Mitarbeiter gelten:

---

<sup>1</sup> KABI. Münster 1993, Art. 194, KABI. Osnabrück 1993, Art. 288

<sup>2</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wird hier und im folgenden unter „Mitarbeiter“ sowohl die männliche Form („der Mitarbeiter“) als auch die weibliche Form („die Mitarbeiterin“) einschlußweise bezeichnet.

- a) der Allgemeine Teil dieser Ordnung,
- b) die Anlagen A1 – A7:
- A1: Ordnung zur Inkraftsetzung von Tarifverträgen,
  - A2: Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst,
  - A3: Ordnung zur Erstattung von Reisekosten,
  - A4: Ordnung zur Fortbildung im kirchlichen Dienst,
  - A5: Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen,
  - A6: Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung,
  - A7: Ergänzende Regelungen zur Entgeltumwandlung,
- c) der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVÖD) vom 13. September 2005 nebst Anlagen, Anhängen und Protokollerklärungen der Tarifparteien sowie die den TVÖD ergänzenden Tarifverträge, soweit diese durch die Regional-KODA beschlossen und durch den Bischof / Offizial in Kraft gesetzt wurden,
- d) die Beschlüsse der Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung, die vom Bischof / Offizial in Kraft gesetzt worden sind. Sie werden in der Anlage A8 zur AVO dokumentiert.
- Bestimmungen der AVO und ihrer Anlagen und Sonderregelungen, die den genannten Zentral-KODA-Beschlüssen entgegenstehen, sind rechtsunwirksam.

(2) Für folgende Mitarbeitergruppen gilt diese Ordnung mit den Sonderregelungen SR1 - SR11 in der jeweils geltenden Fassung:

- SR1 Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst der römisch-katholischen Kirche im oldenburgischen Teil der Diözese Münster - Offizialatsbezirk Oldenburg
- SR2 Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst des Bistums Osnabrück
- SR3 Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst
- SR4 Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
- SR5 Sonderregelungen für Mitarbeiter im Buchhandel
- SR6 Sonderregelungen für Redakteure und Volontäre
- SR7 Sonderregelungen für Mitarbeiter in Medienbetrieben
- SR8 [derzeit nicht belegt]
- SR9 Sonderregelungen für Religionslehrer im Kirchendienst, Lehrkräfte am Kirchenmusikseminar des Bistums Osnabrück und der Kath. Fachhochschule Norddeutschland
- SR10 [derzeit nicht belegt]
- SR11 Sonderregelungen für Mitarbeiter als Schulhausmeister
- SR12 Sonderregelungen für Mitarbeiter in der Hauswirtschaft
- SR 13 Sonderregelungen für pädagogische Mitarbeiter in Internaten

(3) Für Mitarbeiter in Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen, Kinder- und Erziehungsheimen, Behinderteneinrichtungen, Sozialstationen und sozialen Hilfsdiensten, in der ambulanten Krankenpflege und sonstigen vergleichbaren Einrichtungen, deren Arbeitsverhältnisse nach den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) vereinbart werden, gelten die AVR.

(4) Für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis sich nach beamtenrechtlichen Bestimmungen richtet, gelten die jeweiligen Landesregelungen für Beamte/für Beamte in der Tätigkeit von Lehrkräften.

Für Mitarbeiter in der Tätigkeit von Lehrkräften, deren Arbeitsverhältnis sich nach beamtenrechtlichen Bestimmungen richtet, gilt die Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO-Lehr) in der Fassung des

§ 4 der Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (SR 4 zur AVO) in der jeweils geltenden Fassung.

### § 1C Auslegung

(1) Tarifbestimmungen und übrige Vertragswerke sind der Eigenart des kirchlichen Dienstes sinngemäß - gegebenenfalls unter Berücksichtigung auch anderer kirchlicher Ordnungen - auszulegen und entsprechend anzuwenden.

(2) Dem öffentlichen Dienst im Sinne der tariflichen Bestimmungen steht der Dienst im Bereich der katholischen Kirche oder einer der Kirchen oder kirchlichen Gemeinschaften, die Mitglieder in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland sind, gleich.

(3) Soweit Tarifbestimmungen auf für die Beamten des Dienstgebers geltenden Bestimmungen verweisen, gelten die entsprechenden landesrechtlichen Regelungen des Bundeslandes, in dem der jeweilige Dienstgeber seinen Sitz hat.

### § 1D Schlichtungsverfahren

(1) Dienstgeber und Mitarbeiter sind verpflichtet, bei Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, zunächst die zuständige kirchliche Schlichtungsstelle anzurufen.

(2) Eine Anrufung dieser Schlichtungsstelle schließt die fristgerechte Anrufung des Arbeitsgerichtes nicht aus.

### § 1E Ausnahmen vom Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt nicht für:

- a) (gestrichen)
- b) Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- c) Mitarbeiter, die Arbeiten nach §§ 260 ff. SGB III verrichten,
- d) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- e) Mitarbeiter, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
- f) Leiharbeitnehmer von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnis durch Tarifvertrag geregelt ist,
- g) Mitarbeiter, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung, sofern die Anwendung dieser Ordnung nicht ausdrücklich schriftlich vereinbart wird,
- h) „Teilnehmer“ in Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Integrationsprojekten<sup>3</sup>.

### § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

Es gilt § 2 TVÖD.

*(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.*

*(2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.*

*(3) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.*

---

<sup>3</sup> Teilnehmer ist, wer im Rahmen von Maßnahmen der Beschäftigung und/oder Qualifizierung zur Erlangung eines Arbeitsplatzes und/oder Erhaltung der Arbeitsfähigkeit eine fachliche und/oder sozialpädagogische Anleitung erhält.

Nicht Teilnehmer, sondern Mitarbeiter in Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Integrationsprojekten ist, wer Teilnehmer begleitet, ausbildet oder betreut oder Tätigkeiten in der Verwaltung oder in der Geschäftsführung eines Projektes wahrnimmt.

*(4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.*

### § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

Es gilt § 3 TVÖD mit folgenden Änderungen:

Vor Abs. 1 wird folgender Absatz 1A eingefügt:

(1A) <sup>1</sup>Die Einstellung setzt eine dem kirchlichen Dienst entsprechende persönliche Eignung und sachliche Befähigung voraus. <sup>2</sup>Jeder Mitarbeiter ist bei der Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben zur Beachtung der besonderen kirchlichen Gesetze und Vorschriften verpflichtet. <sup>3</sup>Beim Einstellungsgespräch oder bei Dienstantritt sind diese Verpflichtungen vom zuständigen Dienstvorgesetzten mit ihm zu erörtern.

<sup>4</sup>Jeder Mitarbeiter hat seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben einzusetzen und mit dazu beizutragen, dass der Sendungsauftrag der Kirche erfüllt werden kann.

Nach Abs. 1A folgender Abs. 1B eingefügt:

(1B) In den kirchlichen Einrichtungen gilt das Bestreben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Die Mitarbeiter sollen dabei unterstützt werden, berufliche und familiäre Interessen leichter miteinander zu vereinbaren.

*(1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.*

*(2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.*

In Abs. 3 wird vor Satz 1 folgender Satz 1A eingefügt:

(3) <sup>1A</sup>Nebentätigkeit im Sinne der Bestimmung ist jede sonstige arbeitsvertraglich nicht geschuldete entgeltliche Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des kirchlichen Dienstes.

*<sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn*

- durch die Ausübung der Nebentätigkeit gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 22.09.1993 in ihrer jeweils geltenden Fassung oder sonstige kircheneigene Ordnungen verstoßen wird bzw. würde,
- die Nebentätigkeit nach Art und Umfang die Arbeitskraft des Mitarbeiters so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung seiner dienstlichen Pflichten behindert wird,
- die Ausübung der Nebentätigkeit den Mitarbeiter in einen Widerstreit mit seinen dienstlichen Pflichten bringt,
- die Nebentätigkeit in einer Angelegenheit ausgeübt wird, in der die Einrichtung, der der Mitarbeiter angehört, tätig ist oder wird,
- die Nebentätigkeit dem Ansehen des kirchlichen Dienstes abträglich ist.

<sup>2A</sup>Dem Mitarbeiter sollen zusätzliche arbeitsvertraglich nicht geschuldete Leistungen nicht zur Erledigung als Nebentätigkeit übertragen werden.

*<sup>3</sup>Für Nebentätigkeiten bei demselben Arbeitgeber oder im übrigen öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden; für die Beschäftigten des Bundes sind dabei die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes geltenden Bestimmungen maßgeblich.*

*(4) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. <sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin/ dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit*

*sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/ einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.*

*(5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.*

*(6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.*

*(7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten des Bundes finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes gelten, entsprechende Anwendung.*

## **§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung**

Es gilt § 4 TVÖD mit folgenden Änderungen:

*(1) <sup>1</sup>Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.*

### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

*1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

*2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

Abs. 2 Satz 2 wird gestrichen.

*(2) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>[...] <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. <sup>4</sup>Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.*

### Protokollerklärung zu Absatz 2:

*Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil des TVöD nicht zur Anwendung kommt.*

*(3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.*

### Protokollerklärung zu Absatz 3:

*<sup>1</sup>Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. <sup>2</sup>Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.*

### Niederschriftserklärung der Tarifparteien (Nr. 3)

#### **Zu § 4 Abs. 1:**

*Der Begriff „Arbeitsort“ ist ein generalisierter Oberbegriff; die Bedeutung unterscheidet sich nicht von dem bisherigen Begriff „Dienstort“.*

## **§ 5 Qualifizierung**

Es gilt § 5 TVÖD mit folgenden Änderungen:

*(1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nach-*

*wuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.*

Abs. 2 wird gestrichen.

*(3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind*

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),*
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),*
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und*
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).*

*<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.*

*(4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>3</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.*

*(5) <sup>1</sup>Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Ordnung zur Fortbildung im kirchlichen Dienst – Anlage 4 zur AVO. <sup>2</sup>Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.*

*(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.*

*(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.*

*(8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.*

## Abschnitt II - Arbeitszeit

### § 6 Regelmäßige Arbeitszeit und Arbeitszeitkonto

*(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.*

*<sup>2</sup>Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.*

#### Protokollnotizen der Regional-KODA

1. Für Beschäftigte, die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden oder deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Januar 2009 beginnt, gilt § 6 Abs. 1 Satz 1 in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung bei der Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

Dem Tabellenentgelt stehen individuelle Zwischen- und Endstufen gleich.

2. <sup>1</sup>Soweit sich für Vollbeschäftigte die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 Satz 1 oder aufgrund abweichender Regelungen der tariflichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit für besondere Beschäftigtengruppen erhöht, ist mit Teilzeitbeschäftigten, deren Arbeitsvertrag die Vereinbarung einer festen Wochenstundenzahl enthält, auf Antrag die Wochenstundenzahl so zu erhöhen, dass das Verhältnis der neu vereinbarten Wochenstundenzahl zu der zukünftig geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit dem Verhältnis zwischen der zuvor maßgebenden Wochenstundenzahl und der bisher geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit entspricht; der Antrag muss bis spätestens 3 Monate nach Erhöhung der Arbeitszeit gestellt werden. <sup>2</sup>Die sich daraus rechnerisch ergebende Wochenarbeitszeit kann im Wege der Anwendung der kaufmännischen Rundungsregelungen auf- oder abgerundet werden.
3. Sofern Mitarbeiter im Reinigungsdienst und Mitarbeiter in Kindertagesstätten bis zum 31. Dezember 2008 mehr als 5/12 der nach den Bestimmungen des TV Arbeitszeit Niedersachsen vom Dienstgeber verlang-

ten unentgeltlich einzubringenden Fortbildungsstunden geleistet haben, werden die übersteigenden Stunden ihrem persönlichen Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

(2A) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter im Geltungsbereich dieser Ordnung werden grundsätzlich Arbeitszeitkonten geführt, in denen Abweichungen der individuellen Arbeitszeit gegenüber der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit erfasst werden.

<sup>2</sup>Solche Abweichungen können entstehen auf Initiative des Mitarbeiters oder auf Veranlassung des Dienstgebers.

(2B) In Einrichtungen, in denen auf Grund spezieller Aufgaben oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn innerhalb eines Jahres durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.

(2C) <sup>1</sup>Das persönliche Arbeitszeitkonto des Mitarbeiters darf maximal eine Zeitschuld von 40 Stunden oder ein Zeitguthaben von 80 Stunden ausweisen. <sup>2</sup>Für Teilzeitkräfte gelten diese Grenzen anteilig entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang.

(2D) <sup>1</sup>Es können pro Woche maximal 20 v. H. der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit als Plus- oder Minusstunden gebucht werden.

<sup>2</sup>In Fällen nach Abs. 2B gilt als Obergrenze die Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und der nach Abs. 2B maximal zulässigen Arbeitszeit.

(2E) <sup>1</sup>Entsteht eine Überschreitung des maximalen Zeitguthabens oder des maximal buchbaren Wochenkontingentes auf Initiative des Mitarbeiters, werden diese Arbeitszeiten nicht berücksichtigt.

(2F) <sup>1</sup>Überschreitungen des maximalen Zeitguthabens oder des maximal buchbaren Wochenkontingentes auf ausdrückliche Veranlassung des Dienstgebers sind nur zulässig im Rahmen der gesetzlichen Grenzen unter besonderer Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen des Mitarbeiters und mit seiner Zustimmung.

<sup>2</sup>Für Arbeitszeiten im Rahmen solcher Überschreitungen erhält der Mitarbeiter neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung einen Zeitzuschlag je Stunde in den Entgeltgruppen 1 bis 9 in Höhe von 30 v. H. und den Entgeltgruppen 10 bis 15 in Höhe von 15 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

#### **Protokollerklärung zu § 6 Abs. 2F**

<sup>1</sup>In Einzelfällen können besondere Formen der Arbeitszeitverteilung (z. B. Blockmodelle) als Nebenabrede mit separater Kündigungsmöglichkeit individuell vereinbart werden. <sup>2</sup>Der Anspruch auf Zeitzuschlag für Überschreitungen des maximal buchbaren Wochenkontingentes entsteht in solchen Fällen erst, wenn 20 v. H. der Arbeitszeit in der Arbeitsphase oder wenn das maximale Zeitguthaben am Ende eines gesamten Blockzyklus überschritten werden.

(2G) <sup>1</sup>Wenn vertraglich eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist, ist bei Fehlzeiten (Urlaub, Krankheit, Feiertage, Arbeitsbefreiung) die durchschnittlich auf einen Tag entfallende Arbeitszeit zu buchen (Durchschnittsprinzip). <sup>2</sup>Wenn vertraglich, durch einen Dienstplan oder durch Vereinbarung mit dem Vorgesetzten eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit festgelegt ist, ist die jeweilige tägliche Arbeitszeit zu buchen (Ausfallprinzip).

(2H) <sup>1</sup>Dem Abbau von Zeitguthaben dürfen keine dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Freizeitausgleich zum Abbau von Zeitguthaben ist in Abstimmung mit dem Vorgesetzten zu nehmen. <sup>3</sup>Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs wird das Zeitguthaben nicht gemindert.

#### **Protokollerklärung zu § 6 Abs. 2H**

Ein Widerruf eines genehmigten Zeitausgleichs ist nur bei Vorliegen zwingender betrieblicher oder dienstlicher Gründe möglich.

(2J) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Mitarbeiter verpflichtet, sein Arbeitszeitkonto in Abstimmung mit dem Vorgesetzten bis zum maßgeblichen Zeitpunkt auszugleichen.

<sup>2</sup>Ist dies aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht möglich, erhält der Mitarbeiter bei bestehenden Zeitguthaben je Stunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.



<sup>3</sup>Im Todesfall wird den Hinterbliebenen der Wert des Zeitguthabens ausgezahlt.

<sup>4</sup>Der Arbeitgeber ist berechtigt, eine im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitschuld mit Entgeltansprüchen des Mitarbeiters zu verrechnen. <sup>5</sup>Sofern eine Verrechnung nicht möglich ist, ist der Mitarbeiter verpflichtet, die Zeitschuld durch Rückzahlung des entsprechenden Entgelts auszugleichen.

(2K) <sup>1</sup>Ergänzend zu dem Arbeitszeitkonto nach Abs. 2A können Arbeitgeber und Mitarbeiter im gegenseitigen Einvernehmen die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren.

(2L) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung können ausgestaltende Regelungen - insbesondere hinsichtlich der Art der Zeiterfassung und deren Kontrolle - eingeführt werden. <sup>2</sup>In Einrichtungen ohne MAV können solche Regelungen zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem schriftlich vereinbart werden.

(3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

#### **Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 3:**

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(4A) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen wird als Arbeitszeit nur die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort angerechnet. <sup>2</sup>Die notwendige Reisezeit wird daneben grundsätzlich in vollem Umfang als Arbeitszeit bewertet, wobei für die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme und für die notwendige Reisezeit insgesamt höchstens zehn Stunden als tägliche Arbeitszeit angerechnet werden. <sup>3</sup>Es wird jedoch für jeden Tag, an dem der Mitarbeiter sich außerhalb des Beschäftigungsortes aufhalten muss, mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

(5) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit und in Ausnahmefällen zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verpflichtet.

<sup>2</sup>Bei der Anordnung der in Satz 1 genannten Sonderformen der Arbeit sind familiäre Verpflichtungen der Beschäftigten besonders zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Dies gilt im besonderen Maße für Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder mit pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne von § 11 Abs. 1.

#### **Protokollerklärung zu § 6 Absatz 5 Satz 1:**

An Sonn- und Feiertagen soll nur bei dringenden betrieblichen/dienstlichen Notwendigkeiten gearbeitet werden.

#### **Protokollerklärung zu § 6:**

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte möglich.

### **§ 6A Sabbatjahr**

(1) <sup>1</sup>Dem Mitarbeiter soll auf Antrag ein Sabbatjahr gewährt werden, soweit nicht insbesondere dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Der Antrag ist spätestens drei Monate vor Beginn der Ansparphase zu stellen. <sup>3</sup>Das Sabbatjahr ist schriftlich in einer Ergänzung zum Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

(2) <sup>1</sup>Durch die Inanspruchnahme des Sabbatjahres wird der Beschäftigungsumfang des Mitarbeiters befristet für sieben Jahre um 1/7 der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit reduziert. <sup>2</sup>Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) bleibt während der ersten sechs Jahre der Laufzeit der Sabbatjahr-Vereinbarung (Ansparphase) unverändert. <sup>3</sup>Zum Ausgleich ist der Mitarbeiter im siebenten Jahr (Freizeitphase) von der Arbeit freigestellt.

(3) <sup>1</sup>Während der Ansparphase und während der Freizeitphase erhält der Mitarbeiter 6/7 der Vergütung. <sup>2</sup>Die Beiträge zur Sozialversicherung errechnen sich aus den verminderten Bezügen.

(4) <sup>1</sup>Wird während der Ansparphase die Sabbatjahr-Vereinbarung aus wichtigen persönlichen Gründen vom Mitarbeiter oder dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen vom Dienstgeber gekündigt, so ist der Ausgleich der angesparten Zeiten entweder durch Auszahlung der geschuldeten Vergütung entsprechend den einschlägigen Regelungen der



AVO oder durch eine entsprechend verkürzte Freizeitphase zu vereinbaren. <sup>2</sup>§ 37 AVO findet insoweit keine Anwendung.

<sup>3</sup>Will ein Mitarbeiter während der Freizeitphase vor deren Ablauf seine Tätigkeit wieder aufnehmen, so ist dies nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. <sup>4</sup>Mit noch verbleibenden Zeitanteilen aus der Ansparphase ist gemäß Unterabs. 1 zu verfahren.

<sup>5</sup>Tritt während der Laufzeit der Sabbatjahrvereinbarung eine unverschuldete Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters ein, die über die Fristen nach § 22 Abs. 1 andauert, endet die Sabbatjahrvereinbarung zu diesem Zeitpunkt. <sup>6</sup>Dem Mitarbeiter wird als Ausgleich für die angesparten Zeiten die geschuldete Vergütung entsprechend den einschlägigen Regelungen der AVO ausgezahlt. <sup>7</sup>Dienstgeber und Mitarbeiter können auch eine Verkürzung oder Verschiebung der Teilzeitphase vereinbaren.

(5) <sup>1</sup>Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Ausgleich der angesparten Zeiten durch Auszahlung der geschuldeten Vergütung entsprechend den einschlägigen Regelungen der AVO vorzunehmen. <sup>2</sup>§ 37 AVO findet insoweit keine Anwendung.

(6) <sup>1</sup>Beim Tod des Mitarbeiters in der Anspar- oder Freizeitphase werden die vorhandenen Zeitguthaben an die Hinterbliebenen abgegolten. <sup>2</sup>§ 37 AVO findet insoweit keine Anwendung.

(7) <sup>1</sup>Durch einzelvertragliche Vereinbarung kann von der Laufzeit der Anspar- und Freizeitphase abgewichen werden.

(8) <sup>1</sup>Der Wert des Zeitguthabens des Mitarbeiters, einschließlich des darauf entfallenden Dienstgeberanteils an Gesamtsozialversicherungsbeiträgen, ist gegen eine Zahlungsunfähigkeit des Dienstgebers zu sichern. <sup>2</sup>Private Rechtsträger haben dem Mitarbeiter die Sicherung des Wertes der Zeitguthaben schriftlich nachzuweisen.

## § 7 Sonderformen der Arbeit

Es gilt § 7 TVÖD mit folgenden Änderungen:

*(1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.*

*(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.*

*(3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.*

*(4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.*

*(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.*

*(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.*

*(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.*

In Abs. 8 werden die Unterabs. a) und b) sowie die Absatzbezeichnung „c)“ gestrichen.

*(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die [...] im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.*

## § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Für jede Stunde der Rufbereitschaft wird 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. <sup>2</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet. <sup>3</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 2 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet.

(2) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet. <sup>2</sup>Die Bewertung darf 25 v. H. nicht unterschreiten.

(3) Das Entgelt nach den Absätzen 1 und 2 ist faktorisiert auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

## § 9 Bereitschaftszeiten

§ 9 TVÖD findet keine Anwendung.

## § 10 Arbeitszeitkonto

§ 10 TVÖD findet keine Anwendung.

## § 11 Teilzeitbeschäftigung

Es gilt § 11 TVÖD.

*(1) <sup>1</sup>Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie*

*a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder*

*b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.*

*<sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.*

*(2) <sup>1</sup>Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.*

*(3) <sup>1</sup>Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.*

*Protokollerklärung zu Abschnitt II:*

*Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.*

## Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

### § 12 Eingruppierung

[derzeit nicht belegt]

## § 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

[derzeit nicht belegt]

## § 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

Es gilt § 14 TVÖD.

*(1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.*

*(2) Durch landesbezirklichen Tarifvertrag - 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 andauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.*

*(3) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 14 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.*

### Niederschriftserklärung der Tarifparteien Nr. 6

#### **Zu § 14 Abs. 1:**

*1. Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich nach den gemäß § 18 Abs. 3 TVÜ-Bund/VKA fortgeltenden Regelungen des § 22 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass diese Niederschriftserklärung im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung überprüft wird.*

*2. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.*

## § 15 Tabellenentgelt

Es gilt § 15 TVÖD.

*(1) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.*

*(2) <sup>1</sup>Alle Beschäftigten des Bundes erhalten ab Entgelt nach Anlage A (Bund). <sup>2</sup>Die Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA erhalten Entgelt nach der Anlage A (VKA).*

*(3) <sup>1</sup>Im Rahmen von landesbezirklichen bzw. für den Bund in bundesweiten tarifvertraglichen Regelungen können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. <sup>2</sup>Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. <sup>3</sup>Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung, für den Bund durch Bundestarifvertrag.*

## § 16 Stufen der Entgelttabelle

Es gilt § 16 TVÖD (VKA) mit folgenden Änderungen:

*(1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 (VKA) geregelt.*

1. In Abs. 2 Satz 2 wird das Datum „31. Dezember 2008“ durch das Datum „31. Juli 2007“ ersetzt.

*(2) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Ein-*

*stellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Juli 2007 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3.*

2. In Abs. 2 wird nach Satz 2 folgender Satz 2A eingefügt:

<sup>2A</sup>Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens sechs Jahren bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber jeweils bezogen auf den Bereich des Bistums Osnabrück / des Officialatsbezirks Oldenburg erfolgt grundsätzlich eine Zuordnung zur Stufe 4.

<sup>3</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber 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.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

*Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.*

Niederschriftserklärung der Tarifparteien Nr. 8

**Zu § 16 (VKA) Abs. 2 Satz 2:**

*Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass stichtagsbezogene Verwerfungen zwischen übergeleiteten Beschäftigten und Neueinstellungen entstehen können.*

3. Nach Abs. 2 wird folgende Protokollnotiz eingefügt:

**Protokollnotiz der Regional-KODA zu Abs. 2 Satz 2A**

Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens sechs Jahren bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber jeweils bezogen auf den Bereich des Bistums Osnabrück / des Officialatsbezirks Oldenburg ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob im Sinne des § 17 Abs. 2 in der Folgezeit die Stufenlaufzeiten verkürzt werden können.

*(2a) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.*

Niederschriftserklärung der Tarifparteien Nr. 8a

**Zu § 16 (VKA) Abs. 2a:**

*Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die erworbene Stufe im Sinne des § 16 (VKA) Abs. 2a auch eine individuelle Endstufe im Sinne des § 6 Abs. 4 Satz 1, § 7 Abs. 2 erste Alternative oder § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-VKA oder eine individuelle Zwischenstufe im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 1 oder § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-VKA sein kann.*

*(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):*

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

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 (VKA) geregelt.

*(4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.*

## **Anhang zu § 16 (VKA)**

### **Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte (VKA)**

I.

(1) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 1 Satz 1 ist Endstufe

a) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend

- Vergütungsgruppe X BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen,
- Vergütungsgruppe IX BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen nach Aufstieg aus X,
- Lohngruppe 1 BMT-G/BMT-G-O mit ausstehendem Aufstieg nach 1a,
- Lohngruppe 1a BMT-G/BMT-G-O,

b) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend

- Lohngruppe 9 BMT-G/BMT-G-O,

c) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend

- Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen ohne Aufstieg nach IVb,
- Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen nach Aufstieg aus Vc,
- Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O nach Aufstieg aus Vlb (Lehrkräfte),

d) in der Entgeltgruppe 15 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend

- Vergütungsgruppe Ib BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit ausstehendem Aufstieg nach Ia.

(2) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 2 werden Beschäftigte mit Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb BAT/ BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit ausstehendem Aufstieg nach IVb und IVa der Stufe 1 zugeordnet.

(3) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

a) In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 BMT-G/BMT-G-O erreicht.

b) In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 5 nach neun Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen ohne Aufstieg nach IVb und der Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen nach Aufstieg aus Vc erreicht.

## **II. nicht abgedruckt (Beschäftigte im Pflegedienst)**

## **§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

Es gilt § 17 TVÖD mit folgender Änderung:

In Abs. 2 Satz 4 werden die Worte „eine betriebliche Kommission“ durch die Worte „die Kirchliche Schlichtungsstelle im Bistum Osnabrück zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen / Kirchliche Schlichtungsstelle im Officialatsbezirk Oldenburg zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten aus Dienstverhältnissen“ ersetzt.

Abs. 2 Satz 5 und 6 werden gestrichen.

(1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) <sup>1</sup>Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist die Kirchliche Schlichtungsstelle im Bistum Osnabrück zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen / Kirchliche Schlichtungsstelle im Officialatsbezirk Oldenburg zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten aus Dienstverhältnissen zuständig. <sup>5</sup>[...] <sup>6</sup>[...]



Protokollerklärung zu Absatz 2:

*<sup>1</sup>Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. <sup>2</sup>Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.*

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

*Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.*

*(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 (Bund) Abs. 4 Satz 1 und des § 16 (VKA) Abs. 3 Satz 1 stehen gleich:*

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,*
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,*
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,*
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,*
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,*
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.*

*<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.*

*(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 ab 1. Januar 2010 weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 80 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 50 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 80 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). <sup>3</sup>Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird. <sup>4</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppiierung. <sup>5</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>6</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.*

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

*Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.*

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

*Satz 3 gilt bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD (Entgeltordnung) nicht für Beschäftigte im Sinne von § 38 Abs. 5 Satz 1, wenn sie von der Entgeltgruppe 3 in die Entgeltgruppe 5 oder von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8 höhergruppiert werden.*

## § 18 Leistungsentgelt

Es gilt § 18 TVÖD (VKA) mit folgenden Änderungen:

*(1) <sup>1</sup>Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. <sup>2</sup>Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.*

(2) <sup>1</sup>Ab dem 1. Januar 2007 wird ein Leistungsentgelt eingeführt. <sup>2</sup>Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(3) <sup>1</sup>Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen

- ab 1. Januar 2010 1,25 v. H.,

- ab 1. Januar 2011 1,50 v. H.,

- ab 1. Januar 2012 1,75 v. H. und

- ab 1. Januar 2013 2,00 v. H.

der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. <sup>2</sup>Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

<sup>1</sup>Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten.

<sup>2</sup>Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

(4) <sup>1</sup>Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. <sup>2</sup>Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. <sup>3</sup>Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben dem gemäß Absatz 3 vereinbarten Startvolumen gezahlt werden. <sup>4</sup>Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. <sup>5</sup>Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. <sup>6</sup>Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. <sup>7</sup>Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Abs. 2 abgewichen werden.

1. Die Protokollerklärungen zu Abs. 4 Nrn. 1 und 2 sowie zu Abs. 4 Satz 3 werden für die Jahre 2010 und 2011 gestrichen.

Protokollerklärungen zu Absatz 4: (Für die Jahre 2010 und 2011 gestrichen)

1. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die zeitgerechte Einführung des Leistungsentgelts sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseits gewollt ist. <sup>2</sup>Sie fordern deshalb die Betriebsparteien dazu auf, rechtzeitig vor dem 1. Januar 2007 die betrieblichen Systeme zu vereinbaren. <sup>3</sup>Kommt bis zum 30. September 2007 keine betriebliche Regelung zustande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. <sup>4</sup>Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens. <sup>5</sup>Solange auch in den Folgejahren keine Einigung entsprechend Satz 2 zustande kommt, gelten die Sätze 3 und 4 ebenfalls. <sup>6</sup>Für das Jahr 2007 erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 12 v.H. des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen gemäß Absatz 3 Satz 1, wenn bis zum 31. Juli 2007 keine Einigung nach Satz 3 zustande gekommen ist.

2. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur weiteren Stärkung der Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

1. <sup>1</sup>Die wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Verwaltungs-/Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest. <sup>2</sup>Der wirtschaftliche Erfolg wird auf der Gesamtebene der Verwaltung/des Betriebes festgestellt.

2. <sup>1</sup>Soweit Beschäftigte im Sinne von § 38 Abs. 5 Satz 1 eine Tätigkeit ausüben, bei der sie nach Maßgabe von § 33 Abs. 1 Buchst. b BAT/BAT-O in Verbindung mit den Abschnitten IV und V der Verordnung über die Vergütung für Beamte im Vollstreckungsdienst (Vollstreckungsvergütungsverordnung) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Januar 2003 (BGBl. I S. 8) nach dem 30. September 2005 eine Vollstreckungsdienstzulage hätten beanspruchen können, erhalten sie diejenigen Leistungen, die sie bei Fortgeltung des bis zum 30. September 2005 geltenden Rechts beanspruchen könnten, als Erfolgsprämie, die neben dem im übrigen nach § 18 zustehenden Leistungsentgelt zu zahlen ist. <sup>2</sup>Darüber hinaus bleibt die Zahlung höherer Erfolgsprämien bei Überschreiten vereinbarter Ziele möglich.

2. Nach Abs. 4 wird für die Jahre 2010 und 2011 folgende Protokollerklärung zu Abs. 4 angefügt:

### Protokollerklärung (Regional-KODA Osnabrück/Vechta) zu Abs. 4

Die Regional-KODA Osnabrück/Vechta ist sich einig, dass die zeitgerechte Einführung des Leistungsentgelts sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseitig gewollt ist.

*(5) <sup>1</sup>Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. <sup>2</sup>Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. <sup>3</sup>Leistungsbewertung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.*

*(6) <sup>1</sup>Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird betrieblich vereinbart. <sup>2</sup>Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. <sup>3</sup>Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:*

- *Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten,*
- *zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,*
- *Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (z.B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, - der Dienstleistungsqualität, - der Kunden-/ Bürgerorientierung)*
- *Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen, u.U. Zielerreichungsgrade,*
- *Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,*
- *Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,*
- *Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, ggf. Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,*
- *Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.*

#### Protokollerklärung zu Absatz 6:

*Besteht in einer Dienststelle/in einem Unternehmen kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Umfang des Vomhundertsatzes der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 4 sicherzustellen, solange eine Kommission im Sinne des Absatzes 7 nicht besteht.*

*(7) <sup>1</sup>Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. <sup>2</sup>Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. <sup>4</sup>Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen. <sup>5</sup>Notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die betriebliche Kommission. <sup>6</sup>Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.*

*(8) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.*

#### Protokollerklärungen zu § 18:

- 1. <sup>1</sup>Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. <sup>2</sup>Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.*
- 2. <sup>1</sup>Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. <sup>2</sup>Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.*



3. *Die Vorschriften des § 18 sind sowohl für die Parteien der betrieblichen Systeme als auch für die Arbeitgeber und Beschäftigten unmittelbar geltende Regelungen.*
4. *Die Beschäftigten in Sparkassen sind ausgenommen.*
5. *Die landesbezirklichen Regelungen in Baden-Württemberg, in Nordrhein-Westfalen und im Saarland zu Leistungszuschlägen zu § 20 BMT-G bleiben unberührt.*

3. Es werden folgende Absätze 8A und 8B angefügt:

(8A) Bestimmungen dieser Vorschrift, die den Betriebsparteien (Dienstgeber und Mitarbeitervertretung) das Recht zum Abschluss gestaltender Dienstvereinbarungen einräumen, finden bis zum 31. Dezember 2011 keine Anwendung.

(8B) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält für jeden Beschäftigungsmonat mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember im Jahr 2010 1,25 % und im Jahr 2011 1,5% des durchschnittlich erzielten Monatsentgelts ausgezahlt. <sup>2</sup>Bei unterjähriger Beschäftigung wird das Leistungsentgelt nach Satz 1 bei Ausscheiden aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis ausgezahlt.

#### **Protokollnotiz der Regional-KODA**

Das durchschnittlich erzielte Monatsentgelt berechnet sich aus der Summe der im Kalenderjahr erzielten Monatsentgelte ohne Berücksichtigung des im Monat Dezember ausgezahlten Entgelts bzw. des im Monat des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis ausgezahlten Entgelts.

Berücksichtigt werden Beschäftigungsmonate mit Bezügen (Monatsentgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschaftsgeld, Krankengeldzuschuss, auch wenn er wegen der Höhe des Krankengeldes nicht gezahlt wird).

#### **Niederschriftserklärungen der Tarifparteien Nr. 12, 13, 14, 15, 16 und 17**

##### ***Zu § 18 (VKA) Abs. 3:***

*Das als Zielgröße zu erreichende Gesamtvolumen von 8 v.H. wird wie folgt finanziert*

- *Anteil aus auslaufenden Besitzständen in pauschalierter Form,*
- *im Rahmen zukünftiger Tarifrunden.*

*Die Tarifvertragsparteien führen erstmals Mitte 2008 Gespräche über den Anteil aus auslaufenden Besitzständen und über eine mögliche Berücksichtigung von Effizienzgewinnen.*

##### ***Zu § 18 (VKA) Abs. 4 Satz 8:***

*Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Leistungsentgelte Bezüge im Sinne des § 4 TV ATZ sind.*

##### ***Zu § 18 (VKA) Abs. 5 Satz 2:***

*<sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass aus Motivationsgründen die Vereinbarung von Zielen freiwillig geschieht. <sup>2</sup>Eine freiwillige Zielvereinbarung kann auch die Verständigung auf zum Teil vorgegebene oder übergeordnete Ziele sein, z.B. bei der Umsetzung gesetzlicher oder haushaltsrechtlicher Vorgaben, Grundsatzentscheidungen der Verwaltungs- /Unternehmensführung.*

##### ***Zu § 18 (VKA) Abs. 5 Satz 3:***

*Die systematische Leistungsbewertung entspricht nicht der Regelbeurteilung.*

##### ***Zu § 18 (VKA) Abs. 7:***

1. *Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Vergabeentscheidung über Leistungsentgelte im Einzelfall.*
2. *Die nach Abs. 7 und die für Leistungsstufen nach § 17 Abs. 2 gebildeten betrieblichen Kommissionen sind identisch.*

##### ***Zu § 18 (VKA) Abs. 8:***

*Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass der ATV, der ATV-K sowie die Satzungen der VBL und der kommunalen Zusatzversorgungskassen bis spätestens 31. Dezember 2006 entsprechend angepasst werden.*

## § 19 Erschwerniszulage

§ 19 TVÖD findet keine Anwendung.

## § 20 Jahressonderzahlung

Es gilt § 20 TVÖD.

*(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.*

*(2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden,*

*in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 v.H.,*

*in den Entgeltgruppen 9 bis 12 80 v.H. und*

*in den Entgeltgruppen 13 bis 15 60 v.H.*

*des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.*

*<sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.*

### Protokollerklärung zu Absatz 2:

*<sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>2</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.*

### Niederschriftserklärung der Tarifparteien Nr. 18

#### **Zu § 20 Abs. 2 Satz 1:**

*Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Beschäftigten der Entgeltgruppe 2Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Beschäftigten der Entgeltgruppe 15Ü zu den Entgeltgruppen 13 bis 15 gehören.*

*(3) Für Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v.H. der dort genannten Vomhundertsätze betragen.*

*(4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,*

*1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen*

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,*
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,*
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;*

*2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.*

### Niederschriftserklärung der Tarifparteien Nr. 18a

### **Zu § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c**

*Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.*

*(5) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.*

*(6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.*

## **§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

Es gilt § 21 TVÖD.

*<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Abs. 2 und 3.*

### Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

*1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.*

*2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.*

*3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.*

## **§ 22 Entgelt im Krankheitsfall**

Es gilt § 22 TVÖD mit folgenden Änderungen:

*(1) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.*

### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

*Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.*

*(2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die*

*gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. <sup>4</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.*

*(3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. <sup>2</sup>Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.*

Nach Abs. 3 folgender Abs. 3A eingefügt.

(3A) Der Krankengeldzuschuss wird auch gezahlt für die Zeit der Gewährung von Kinderpflegekrankengeld gemäß § 45 SGB V (§ 29).

*(4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. <sup>4</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. <sup>5</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.*

## § 23 Besondere Zahlungen

Es gilt § 23 TVÖD mit folgenden Änderungen:

*(1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.*

Abs. 2 erhält folgende Fassung:

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

- a) von 25 Jahren in Höhe von 700 Euro,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 1000 Euro.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. <sup>3</sup>Die Ausschlussfrist gemäß § 37 Abs. 1 findet keine Anwendung.

Abs. 3 erhält folgende Fassung:

(3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird dem überlebenden Ehegatten, den Abkömmlingen des Ehegatten ein Sterbegeld gewährt.

<sup>2</sup>Sind Anspruchsberechtigte i.S.d. Absatzes 3 Satz 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren



- Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Beschäftigten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährer gewesen ist,
- sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

<sup>3</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt.

<sup>4</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

<sup>5</sup>Wer den Tod des Beschäftigten vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf Sterbegeld.

## § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

Es gilt § 24 TVÖD mit folgender Änderung:

*(1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.*

### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

*1. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.*

*2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.*

*(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.*

*(3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.*

*(4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.*

*(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.*

*(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerungszuschläge) pauschaliert werden.*

Nach § 24 Abs. 6 AVO wird folgender Absatz 7 angefügt:

*(7) Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). Im Einzelfall kann der Mitarbeiter mit dem Dienstgeber die Abtretbarkeit seiner Vergütungsansprüche schriftlich vereinbaren.*

## § 25 Betriebliche Altersversorgung

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) - Versorgungsordnung - Anlage 6 zur AVO.

*Niederschriftserklärung der Tarifparteien Nr. 19*

***Zu Abschnitt III:***

*Die Tarifvertragsparteien werden zeitnah Tarifverhandlungen zur Regelung der Entgeltsicherung bei Leistungsminderung in Ergänzung des TVöD aufnehmen.*

## Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung

### § 26 Erholungsurlaub

Es gilt § 26 TVÖD.

*(1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr*

*bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage,*

*bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und*

*nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.*

*<sup>3</sup>Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.*

*<sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>6</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.*

*Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 6:*

*Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.*

*(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:*

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.*
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.*
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.*
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.*

### § 27 Zusatzurlaub

§ 27 TVÖD findet keine Anwendung.

## § 28 Sonderurlaub

(1) Es gilt § 28 TVöD.

*Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.*

(2) Dem Mitarbeiter soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, insbesondere wenn er

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreut oder pflegt und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 34. Satz 1 gilt nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

(4) Entsteht während des Sonderurlaubs ein Anspruch auf Elternzeit, soll der Sonderurlaub auf Antrag des Mitarbeiters durch die Elternzeit beendet werden. Eine Unterbrechung des Sonderurlaubs mit dem Ziel, während des Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 2 bzw. § 6 Abs. 1 MuSchG einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erhalten, ist unzulässig.

### Protokollnotiz:

Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

## § 29 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Angestellte unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- |    |   |                                      |
|----|---|--------------------------------------|
| a) | Niederkunft der Ehefrau   | 1 Arbeitstag                         |
|    | bei der Geburt des zweiten und jeden weiteren Kindes, zusätzlich  | 4 Arbeitstage                        |
|    | Ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche verteilt, erhöht oder vermindert sich die Anzahl der Arbeitstage entsprechend. |                                      |
| b) | Tod   |                                      |
|    | aa) des Ehegatten, eines Kindes, eines Elternteils  | 2 Arbeitstage                        |
|    | bb) eines Stief- oder Schwiegerkindes, eines Stiefelternteils oder Schwiegerelternanteils   | 1 Arbeitstag                         |
| c) | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort  | 1 Arbeitstag                         |
| d) | schwere Erkrankung  |                                      |
|    | aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt   | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr         |
|    | bb) eines Kindes,   |                                      |
|    | - das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,   | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |
|    | - das das 12. Lebensjahr vollendet, aber das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, soweit keine Leistung durch die gesetzliche So-   | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |

zialversicherung erfolgt.

- das das 14. Lebensjahr vollendet, aber das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
- cc) einer Betreuungsperson, wenn der Angestellte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- e) Ärztliche Behandlung des Angestellten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten
- f) kirchliche Eheschließung des Mitarbeiters 1 Arbeitstag
- g) kirchliche Feier der Silberhochzeit des Mitarbeiters 1 Arbeitstag
- h) Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechende religiöse Feiern der Kinder des Mitarbeiters 1 Arbeitstag
- i) Teilnahme an Exerzitien und Einkehrtagen und an Veranstaltungen des Deutschen Katholikentages, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen bis zu 5 Arbeitstage im Kalenderjahr

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts (§ 21) nur insoweit, als der Angestellte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Angestellte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Wenn dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, wird der Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu 5 Arbeitstage im Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt für die Teilnahme an Tagungen einer Vereinigung im Sinne des Art. 6 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO), die berufliche und fachliche Interessen von Mitarbeitern auf diözesaner, überdiözesaner, internationaler, Bundes- oder Landesebene vertritt, wenn der Mitarbeiter als Mitglied eines Vorstandes oder als Delegierter teilnimmt; dies gilt auch für die Teilnahme an Sitzungen des Vorstandes einer solchen Vereinigung. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf Freistellung entsprechend.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6) Die Tätigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Versichertenvertreter im Verwaltungsrat der KZVK oder einem vergleichbaren Organ einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung ist dem Dienst gleichgestellt. Für diese Tätigkeit sind



sie zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von ihrer sonstigen Tätigkeit freizustellen.

### Protokollnotiz

Zu den „begründeten Fällen“ im Sinne des Absatzes 3 Unterabs. 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

### Niederschriftserklärung der Tarifparteien Nr. 20

#### **Zu § 29 Abs. 1 Buchst. (e):**

*Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.*

## **Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **§ 30 Befristete Arbeitsverträge**

Es gilt § 30 TVÖD mit folgenden Änderungen:

1. Abs. 1 Satz 2 wird gestrichen.

*(1) <sup>1</sup>Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. <sup>2</sup> [...]*

*(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>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 Monatsschluss gekündigt werden.*

2. Abs. 5 Satz 2 wird gestrichen.

*(5) <sup>1</sup>Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. [...] <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 aneinandergereihten 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.*

### **§ 31 Führung auf Probe**

Es gilt § 31 TVÖD.

*(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.*

*(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.*

*(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 Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt 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**

Es gilt § 32 TVÖD.

*(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:*

*a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,*

*b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.*

*<sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.*

*(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.*

*(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 Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.*

## **§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

Es gilt § 33 TVÖD.

*(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,*

*a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,*

*b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).*

*(2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.*

*(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.*

*(4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.*

*(5) <sup>1</sup>Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.*

## § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

<sup>3A</sup>Abweichend von Unterabs. 1 kann Mitarbeitern in Tageseinrichtungen für Kinder (Anlage 2 (A 2) Abschnitt 7) betriebsbedingt auch zum Ende eines Kindergartenjahres (31. Juli) gekündigt werden. <sup>4A</sup>Die Kündigung hat in diesen Fällen bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)

von mehr als einem Jahr	spätestens am 15. Mai,
von mindestens 5 Jahren	spätestens am 31. März,
von mindestens 8 Jahren	spätestens am 28. Februar,
von mindestens 10 Jahren	spätestens am 31. Januar,
von mindestens 12 Jahren	spätestens am 31. Dezember des Vorjahres zu erfolgen.

(2) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>1A</sup>Ein wichtiger Grund im Sinne der Vorschrift ist auch ein schwerwiegender Verstoß gegen die entsprechenden Bestimmungen der GrO. <sup>2</sup>Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

(3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

<sup>3</sup>Wechseln Mitarbeiter zwischen kirchlichen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieser Ordnung erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen kirchlichen Arbeitgeber jeweils bezogen auf den Bereich des Bistums Osnabrück / des Officialatsbezirks Oldenburg als Beschäftigungszeit anerkannt. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen kirchlich-katholischen Arbeitgeber im Bereich des Bistums Osnabrück / Officialatsbezirks Oldenburg.

(4) Vor einer Kündigung des Dienstgebers aus betriebsbedingten Gründen hat der Dienstgeber:

- die betroffenen Mitarbeiter rechtzeitig und umfassend über die vorgesehene Maßnahme zu informieren, und
- sich zu bemühen, dem Mitarbeiter einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei einem anderen kirchlichen oder nicht-kirchlichen Arbeitgeber zu vermitteln. Dabei ist ggfs. eine Fortbildung oder Umschulung vom Arbeitgeber zu veranlassen oder auf seine Kosten durchzuführen.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch betriebsbedingte Kündigung zahlt der Arbeitgeber eine Abfindung in Höhe von mindestens 40 % der sich aus den §§ 14 bis 17 der AVO Allgemeiner Teil und aus § 1 der Anlage 1 zur AVO ergebenden monatlichen Entgelte für jeweils 1 Jahr Beschäftigungszeit (Abs. 3). Bereits abgefundene Beschäftigungszeiten bei anderen kirchlichen Arbeitgebern (Abs. 3 Satz 3) werden dabei nicht mehr berücksichtigt.

#### **Protokollnotiz der Regional-KODA zu Abs. 4**

1. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn er bei einer Gesamtbetrachtung hinsichtlich

- Tätigkeit
- Eingruppierung und Einstufung
- Beschäftigungsumfang
- Dauer des Arbeitsverhältnisses (befristet oder unbefristet)

für den Mitarbeiter beim Entgelt keine Verschlechterung darstellt.

Das Angebot soll schriftlich unter Angabe vorstehender Kriterien erfolgen.

2. Mit Ausspruch der Kündigung erhält der Mitarbeiter die Abfindungszusage.

(5) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist verpflichtet, bei der Suche nach zumutbaren Ersatzbeschäftigungen aktiv mitzuwirken. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter ist verpflichtet, zumutbare Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen oder Arbeitsplätze anzunehmen.

### **§ 35 Zeugnis**

Es gilt § 35 TVÖD.

*(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).*

*(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).*

*(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).*

*(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.*

## **Abschnitt VI - Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge**

§ 36 TVÖD findet keine Anwendung.

### **§ 37 Ausschlussfrist**

Es gilt § 37 TVÖD.

*(1) <sup>1</sup>Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.*

*(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.*

### **§ 38 Begriffsbestimmungen**

Es gilt § 38 TVÖD mit folgenden Änderungen:

Die Absätze 1 – 3 finden keine Anwendung.

*(4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.*

*(5) <sup>1</sup>Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. <sup>2</sup>Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.*

### **§ 38a Übergangsvorschriften**

§ 38a TVÖD findet keine Anwendung.

### **§ 38A Öffnungsklausel**

(1) Der Mitarbeiter hat das Recht, auf Teile des Entgelts widerruflich zu verzichten.

(2) Die Öffnungsklausel gilt befristet bis zum 31. Dezember 2011.

### **§ 39 In-Kraft-Treten**

(1) Diese Ordnung und ihre Anlagen und Sonderregelungen treten am 1. Januar 1997 in Kraft.

(2) Die einbezogenen Paragraphen des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst (TVÖD-VKA) vom 13. September 2005 nebst Anlagen, Anhängen, Niederschriftserklärungen und Protokollerklärungen der Tarifparteien gelten in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 6 vom 8. Dezember 2010.

(3) Bei einer Änderung oder Neuregelung der in Abs. 2 genannten Tarifverträge oder der in Anlage 1 oder in den Sonderregelungen SR 4 genannten Tarifverträge durch die Tarifpartner des öffentlichen Dienstes werden die sich daraus ergebenden Entgeltansprüche dem Mitarbeiter zunächst zwölf Monate bis zu einer Regelung durch die Regional-KODA unter dem Vorbehalt einer Rückforderung durch den Arbeitgeber gewährt.

## Anlage A (VKA) – Entgelttabellen - Verwaltung

### Anlage A (01.08.2011)

<i>Tabelle TVöD/VKA - Gültig ab 1. August 2011 - (monatlich in Euro)</i>						
<i>EG</i>	<i>Grundentgelt</i>		<i>Entwicklungsstufen</i>			
	<i>Stufe 1</i>	<i>Stufe 2</i>	<i>Stufe 3</i>	<i>Stufe 4</i>	<i>Stufe 5</i>	<i>Stufe 6</i>
15	3723,88	4131,64	4283,45	4825,66	5237,73	5508,84
14	3372,53	3741,23	3958,12	4283,45	4782,28	5053,38
13	3109,02	3448,44	3632,80	3990,64	4489,48	4695,53
12	2786,96	3090,59	3524,35	3903,90	4391,89	4608,77
11	2689,35	2982,16	3199,03	3524,35	3996,08	4212,96
10	2591,75	2873,70	3090,59	3307,48	3719,55	3817,15
9	2289,21	2537,53	2667,67	3014,68	3285,79	3502,67
8	2142,81	2374,87	2483,32	2580,92	2689,35	2757,67
7	2006,18	2223,05	2364,03	2472,47	2553,81	2629,72
6	1967,13	2179,67	2288,12	2391,14	2461,63	2532,13
5	1884,71	2087,51	2190,52	2293,55	2369,46	2423,68
4	1791,45	1984,48	2114,61	2190,52	2266,43	2310,89
3	1762,19	1951,94	2006,18	2092,93	2158,00	2217,64
2	1625,54	1800,13	1854,35	1908,58	2027,85	2152,57
1		1448,79	1474,81	1507,35	1537,70	1615,78

<p><b>Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen</b> <b>Anlage 1 (A1) zur Arbeitsvertragsordnung</b> <b>für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)</b></p>
---

I.

Gemäß §1B Abs. 1 Unterabs. c) AVO werden die nachfolgend genannten Tarifverträge, gegebenenfalls unter Einschluss der bezeichneten Änderungen, in Kraft gesetzt.

Nr. 1 Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVÖD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005 nebst Anlagen, Anhängen, Niederschriftserklärungen und Protokollerklärungen der Tarifparteien in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 6 vom 8. Dezember 2010 mit folgenden Änderungen:

1. Die Protokollerklärung Nr. 4 zu § 5 Absatz 2 Satz 2 erhält folgende Fassung:
  - „4. <sup>1</sup>Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 oder das neu ermittelte Tabellenentgelt nach Nr. 3 wird vom 1. Juli 2008 an gezahlt.“
2. In § 8 Abs. 3 Satz 1 werden die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.
3. In der Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 werden die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.
4. In § 9 Abs. 2a werden im Satz 1 die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.
5. In § 9 Abs. 3 Buchstabe b) wird Satz 2 gestrichen.
6. In der Protokollerklärung zu § 9 Abs. 4 Satz 1 werden
  - a) in Satz 1 die Worte „bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat,“ und
  - b) die Sätze 2 und 3 gestrichen.
7. In § 10 (Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit) Abs. 1 Satz 7 werden die Worte „auf einen bis zum 30. September 2008 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist)“ gestrichen.
8. In der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 11 (Kinderbezogene Entgeltbestandteile) Abs. 1 werden in Satz 1 die Worte „bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat,“ gestrichen.
9. Die Protokollerklärung Nr. 3 zu § 11 (Kinderbezogene Entgeltbestandteile) Abs. 1 erhält folgende Fassung:
  - „3. <sup>1</sup>Beschäftigte, die im September 2005 keinen kinderbezogenen Entgeltanteil erhalten haben, weil sie nicht zum Kindergeldberechtigten bestimmt waren, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage, sofern und solange sie für diese Kinder Kindergeld erhalten, wenn sie bis zum 30. Juni 2009 einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld zu ihren Gunsten vornehmen. [...] <sup>3</sup>Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte die/der Beschäftigte bereits im September 2005 Anspruch auf Kindergeld gehabt.“
10. Die Protokollerklärung Nr. 5 zu § 11 (Kinderbezogene Entgeltbestandteile) Abs. 1 erhält folgende Fassung:
  - „5. <sup>1A</sup>Endet eine Unterbrechung aus den in Nr. 1 Satz 1 genannten Gründen oder erfolgt die Unterbrechung aus den in Nr. 1 Satz 1 genannten Gründen nach dem 30. September 2005 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Arbeit gezahlt.  
  
<sup>5</sup>In den Fällen der Nr. 4 wird die Besitzstandszulage ab dem ersten Tag des Monats, der dem Sterbemonat folgt, gezahlt. <sup>6</sup>Die/der Beschäftigte hat das Vorliegen der Voraussetzungen der Nrn. 1 bis 4 nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen.“

11. In § 13 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) Abs. 1 wird folgender Unterabs. 2 angefügt:

„Für Mitarbeiter, die am 31. Juli 2003 bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, auf das die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR-Caritas) angewendet worden sind, und auf deren Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2006 die Arbeitsvertragsordnung angewendet worden ist, gilt Unterabs. 1 entsprechend.“

12. In § 13 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) Abs. 1 wird folgender Unterabs. 3 angefügt:

„Für Mitarbeiter, die am 31. Juli 2007 bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, auf das die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR-Caritas) angewendet worden sind, und auf deren Arbeitsverhältnis am 1. April 2008 die Arbeitsvertragsordnung angewendet worden ist, gilt Unterabs. 1 entsprechend.“

13. In § 17 Abs. 2 wird der dritte Spiegelstrich gestrichen.

14. In § 17 (Eingruppierung) nach Abs. 7 wird folgender Abs. 7A eingefügt:

(7A) Unbeschadet der Bestimmungen von Abs. 7 werden bei Rückgruppierungen Mitarbeiter, die am 30.09.2005 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 01.10.2005 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, der Entgeltgruppe des TVöD zugeordnet, in der sie eingruppiert gewesen wären, wenn die Rückgruppierung bereits vor dem 1. Oktober 2005 erfolgt wäre.

15. In § 17 (Eingruppierung) nach Abs. 7A wird folgender Abs. 7B eingefügt:

(7B) Unbeschadet der Bestimmungen von Abs. 7 werden Mitarbeiter, die am 30.09.2005 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 01.10.2005 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, und denen am 30. September 2005 eine vorübergehende höherwertige Tätigkeit übertragen worden ist, bei endgültiger Übertragung dieser Tätigkeit der Entgeltgruppe des TVöD zugeordnet, in der sie eingruppiert gewesen wären, wenn die endgültige Übertragung der höherwertigen Tätigkeit bereits vor dem 1. Oktober 2005 erfolgt wäre.

16. § 28a (Überleitung der Beschäftigten in die Anlage C (VKA) zum TVÖD und weitere Regelungen) erhält folgende Fassung:

„§ 28a findet nach Maßgabe der SR3 - Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst Anwendung.“

#### **Protokollnotiz (Regional-KODA) zum TVÜ:**

Dem TVÜ stehen entsprechende kirchliche Ordnungen / Tarifregelungen / Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts gleich.

Nr. 2 Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Allgemeiner Teil - vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 31. März 2008 mit folgender Änderung:

In § 1 Abs. 2 Unterabs. c) wird folgende Fußnote eingefügt:

[Fußnote] Dieser Ausschluss gilt nicht für Auszubildende in der Hauswirtschaft.

Nr. 3 Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) - Besonderer Teil BBiG - vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 31. März 2008 mit folgenden Änderungen:

1. In § 8 Abs. 1 wird nach Satz 1 folgender Satz 1A eingefügt:

„<sup>1A</sup>Abweichend von Satz 1 beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung für Auszubildende in der Hauswirtschaft, die ihre Ausbildung in den Ausbildungsjahren 2007/2008, 2008/2009, 2009/2010, 2010/11 und 2011/12 beginnen,

im 1. Ausbildungsjahr 538,00 EUR

im 2. Ausbildungsjahr 569,00 EUR

im 3. Ausbildungsjahr 610,00 EUR.“

Bei zweijähriger betrieblicher Ausbildungszeit, z.B. bei Anrechnung des Besuchs der Berufsfachschule Hauswirtschaft, sind die Vergütungssätze des 2. und 3. Ausbildungsjahres maßgebend.“



2. In § 14 (Jahressonderzahlung) Abs. 1 wird nach Satz 2 folgender Satz 2A eingefügt:

„<sup>2A</sup>Für Auszubildende in der Hauswirtschaft, die ihre Ausbildung in den Ausbildungsjahren 2007/2008, 2008/2009, 2009/2010, 2010/2011 und 2011/12 beginnen, beträgt die Jahressonderzahlung 110 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 8).“

Nr. 4 Tarifvertrag für Praktikantinnen / Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 27. Februar 2010 mit folgender Änderung:

In § 8 (Entgelt) wird in Absatz 1 nach den Worten „monatlich 1229,07 Euro“ folgender Text eingefügt:

- des Gemeindereferenten (Absolventen von Fachhochschulen im Fachbereich Theologie / Religionspädagogik oder anderen als vergleichbar anerkannten Ausbildungsstätten)

ab 1. Januar 2010 1480,72 EUR,

ab 1. Januar 2011 1489,60 EUR,

ab 1. August 2011 1497,05 EUR

Nr. 5 Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 1. März 2009 mit folgenden Änderungen:

1. In § 8 Abs. 3 Satz 1 werden die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.

2. In der Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 werden die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.

3. In § 9 Abs. 2a werden im Satz 1 die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.

4. In § 9 Abs. 3 Buchstabe b) wird Satz 2 gestrichen.

5. In § 9 Abs. 3 Buchstabe c) werden die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.

6. In § 10 (Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit) Satz 8 werden die Worte „auf einen bis zum 31. Dezember 2009 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist)“ gestrichen.

7. In der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 11 (Kinderbezogene Entgeltbestandteile) werden in Satz 1 die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.

8. In der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 11 (Kinderbezogene Entgeltbestandteile) werden in Satz 1 die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.

9. In § 13 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) Abs. 1 wird folgender Unterabs. 2 angefügt:

„Für Mitarbeiter, die am 31. Juli 2007 bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, auf das die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR-Caritas) angewendet worden sind, und auf deren Arbeitsverhältnis am 1. April 2008 die Arbeitsvertragsordnung angewendet worden ist, gilt Unterabs. 1 entsprechend.“

Nr. 6 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 1. März 2009

Nr. 6a Tarifvertrag über eine Einmalzahlung im Jahr 2009 vom 1. März 2009 (TdL)

Nr. 7 Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974 in der Fassung vom 6. Februar 1979

Nr. 8 Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik vom 31. Mai 1990

Nr. 9 Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 30. Juni 2000 mit folgenden Änderungen:

1. Fußnote zu § 2 Abs. 3

Dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe liegen insbesondere vor, wenn durch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis finanzielle Mittel Dritter (öffentliche Zuwendungen, Leistungen der Sozialleistungsträger) gemindert werden oder die Grenze des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AtG überschritten wird.

2. § 8 Abs. 1 Unterabs. 1 erhält folgende Fassung:

In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf Aufstockungsleistungen (§ 5) längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). Darüber hinaus werden die Aufstockungsleistungen längstens bis zum Ablauf der Fristen des Bezugs von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld gezahlt. Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendermäßigen Durchschnitts des nach § 5 Abs. 1 und 2 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt. Vorstehender Satz gilt entsprechend für die zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (§ 5 Abs. 4). Der nach Satz 2 gezahlte Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 und 2 wird um 10 v.H. des Mindestnettobetrages (§ 5 Abs. 2) gekürzt. Werden Aufstockungsleistungen nach Satz 2 gezahlt, hat der Arbeitnehmer zum frühestmöglichen Zeitpunkt einen Anspruch auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit geltend zu machen, wenn er dadurch keinen erheblichen Nachteil hinnehmen muss.

- Nr. 10 Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung vom 27. Februar 2010 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 8. Dezember 2010
- Nr. 11 Tarifvertrag über die einmalige Sonderzahlung 2011 vom 27. Februar 2010
- Nr. 12 Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) vom 27. Februar 2010 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 8. Dezember 2010“
- Nr. 13 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) - Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) - vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 11 vom 24. Januar 2011 nach Maßgabe der SR3 - Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

## II.

Für Mitarbeiter, die unter die Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (SR 4 zur AVO) fallen, gelten gemäß §1B Abs. 1 Unterabs. c) AVO die in den SR 4 genannten und gegebenenfalls unter Einschluss von Änderungen in Kraft gesetzten Tarifverträge.

**Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst (Eingruppierungsordnung) -  
Anlage 2 (A2) zur der Arbeitsvertragsordnung  
für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)**

**§ 1 Überleitung und Eingruppierung**

- (1) Für die Überleitung der in dieser Ordnung aufgeführten Mitarbeiter wird ihre Vergütungsgruppe abweichend von § 4 (1) TVÜ (AVO Anlage 1) in Verbindung mit Anlage 1 TVÜ gemäß Spalte D (Bestandsmitarbeiter) der nachfolgenden Tabelle den Entgeltgruppen des TVÖD zugeordnet.
- (2) Sofern in der Spalte C (Bewährungs-/Zeitaufstieg) Höhergruppierungen vorgesehen sind, erfolgt bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 8 TVÜ ein Stufenaufstieg oder eine Höhergruppierung in die zweite oder weitere in der Spalte D genannte Entgeltgruppe im Sinne des § 8 TVÜ (AVO Anlage 1).
- (3) Sofern in der Spalte B (AVO-Grundeingruppierung) durch die Hochziffern A - F oder in Spalte C (Bewährungs-/Zeitaufstieg) Vergütungsgruppenzulagen vorgesehen sind, erfolgt bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 9 TVÜ die Zahlung einer Besitzstandszulage oder eine Höhergruppierung im Sinne des § 9 TVÜ (AVO Anlage 1).
- (4) Für Eingruppierungen nach dem 1. Oktober 2005 werden die Vergütungsgruppen der in dieser Ordnung aufgeführten Mitarbeiter abweichend von § 17 (7) TVÜ (AVO Anlage 1) in Verbindung mit Anlage 3 TVÜ gemäß Spalte E (Neue Mitarbeiter) der nachfolgenden Tabelle den Entgeltgruppen des TVÖD zugeordnet.

**§ 1a Strukturausgleich**

- (1) <sup>1</sup>Die nach § 1 Abs. 1 übergeleiteten Mitarbeiter (Bestandsmitarbeiter) erhalten einen Strukturausgleich nach den Absätzen 2 - 4 nach Maßgabe des Verweises in der Spalte F der Eingruppierungstabelle (§ 1b) auf die Tabelle zum Strukturausgleich (§ 4). <sup>2</sup>Für Mitarbeiter im Liturgischen Dienst (Abschnitt 3 der Eingruppierungstabelle) und für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst (Abschnitt 7 der Eingruppierungstabelle) gilt für den Strukturausgleich die Spalte F der Eingruppierungstabelle (§ 1b, AVO-Anlage 2) der Arbeitsvertragsordnung in der Fassung der 42. Änderung vom 10. März 2010).
- (2) Angestellte, deren Ortszuschlag sich nach § 29 Abschnitt B Abs. 5 AVO a.F. bemisst, erhalten den entsprechenden Anteil, in jedem Fall aber die Hälfte des Strukturausgleichs für Verheiratete.
- (3) Soweit nicht anders ausgewiesen, beginnt die Zahlung des Strukturausgleichs am 1. Oktober 2007. Die Angabe „nach ... Jahren“ bedeutet, dass die Zahlung nach den genannten Jahren ab dem In-Kraft-Treten des TVöD beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal „nach 4 Jahren“ der Zahlungsbeginn auf den 1. Oktober 2009 festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezügen erfolgt. Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet „dauerhaft“ die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.
- (4) Ist die Zahlung „für“ eine bestimmte Zahl von Jahren angegeben, ist der Bezug auf diesen Zeitraum begrenzt (z.B. „für 5 Jahre“ bedeutet Beginn der Zahlung im Oktober 2007 und Ende der Zahlung mit Ablauf September 2012). Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende des Zahlungszeitraumes nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt; in diesen Fällen wird der Strukturausgleich bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. Diese Ausnahmeregelung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer.

### § 1b Eingruppierungstabelle

Fall- gruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO- Bewährung	Bestands- mitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mit- arbeiter (An- stellung ab 1.10.2005)	Struktur- ausgleiche (Bestands- mitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
1.	Pastoraler Dienst				
1.1	Pastoraler Dienst <sup>1</sup> im Bistum Osnabrück				
<i>Fall- gruppe</i>	<i>Vergütungsgruppe und Tätig- keitsmerkmal</i>	<i>Fallgruppe Zeitaufstieg</i>			
1.1.1	<i>Vergütungsgruppe Vc</i> Gemeindeassistenten mit abge- schlossener Ausbildung an einer Fachschule für Gemeindepastoral oder einer vom Bischöflichen Perso- nalreferat als vergleichbar aner- kannten Ausbildung nach erfolg- reicher Ableistung des Berufsprakti- schen Jahres während der ersten zwölf Monate  (1) <i>Überleitung in Stufe 1</i>  (2) <i>Die Zuordnung in Stufe 1 beträgt 2 Jahre</i>	Z 1.1.1  Vb nach zwölf Monaten	E 9 (1)	E 9 (2)	
1.1.2	<i>Vergütungsgruppe Vb</i> Gemeindeassistenten mit abge- schlossener Fachhochschulaus- bildung im Fachbereich Theologie / Religionspädagogik oder einer vom Bischöflichen Personalreferat als vergleichbar anerkannten Ausbil- dung nach erfolgreicher Ableistung des Berufspraktischen Jahres		E 9	E 9	
1.1.3	<i>Vergütungsgruppe IVb</i> Gemeindeferenten nach erfolg- reicher zweiter Dienstprüfung <sup>G</sup>  (1) <i>Die Zuordnung erfolgt sofort in Stufe 2</i>	Z 1.1.3  IVa nach fünf Jahren	E 10	E 10 (1)	i)

Fall- gruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO- Bewährung	Bestands- mitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mit- arbeiter (An- stellung ab 1.10.2005)	Struktur- ausgleiche (Bestands- mitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
1.1.4	<p><i>Vergütungsgruppe III, Fallgruppe 1</i></p> <p>Pastoralassistenten mit abgeschlossener theologischer Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule oder einer vom Bischöflichen Personalreferat als vergleichbar anerkannten Ausbildung</p> <p>(1) <i>Überleitung in Stufe 1</i></p> <p>(2) <i>3 Jahre in Stufe 1</i></p>		E12 (1)	E 12 (2)	
1.1.5	<p><i>Vergütungsgruppe III, Fallgruppe 2</i></p> <p>Pastoralreferenten nach erfolgreicher zweiter Dienstprüfung, denen überwiegend Aufgabenbereiche nach Nr. 2, Abs. 2 ihres Statuts übertragen werden</p> <p>(1) <i>Die Zuordnung erfolgt sofort in Stufe 2</i></p>	Z 1.1.5 II nach acht Jahren	E 12	E 12 (1)	e)
1.1.6	<p><i>Vergütungsgruppe II, Fallgruppe 1</i></p> <p>Pastoralreferenten nach erfolgreicher zweiter Dienstprüfung</p> <p>(1) <i>Die Zuordnung erfolgt sofort in Stufe 2</i></p>	Z 1.1.6 Ib nach acht Jahren	E 14	E 13 (1)	b)
1.1.7	<p>Berufspraktikanten für den Beruf des Gemeindereferenten</p> <p>Absolventen von Fachhochschulen im Fachbereich Theologie / Religionspädagogik oder anderen vom Bischöflichen Personalreferat als vergleichbar anerkannten Ausbildungsstätten</p>			Monatliche Pauschalvergütung entsprechend Anlage 1	

Fall- gruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO- Bewährung	Bestands- mitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mit- arbeiter (An- stellung ab 1.10.2005)	Struktur- ausgleiche (Bestands- mitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
1.2	Pastoraler Dienst <sup>1</sup> im Offizialatsbezirk Oldenburg				
<i>Fall- gruppe</i>	<i>Vergütungsgruppe und Tätig- keitsmerkmal</i>	<i>Fallgruppe Zeitaufstieg</i>			
1.2.1	<i>Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 1</i> Gemeindeassistenten mit abge- schlossener Ausbildung an einer Fachschule oder einem Seminar für Gemeindepastoral / Religionspäda- gogik nach erfolgreicher Ableistung des Berufspraktischen Jahres oder einer vom Bischöflich Münsterschen Offizialat als vergleichbar aner- kannten Ausbildung während der ersten 12 Monate ihrer Tätigkeit.  (1) <i>Überleitung in Stufe 1</i>  (2) <i>Die Zuordnung in Stufe 1 beträgt 2 Jahre</i>	Z 1.2.1  Vb nach zwölf Monaten	E 9 (1)	E 9 (2)	
1.2.2	<i>Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 1</i> Gemeindeassistenten mit abge- schlossener Fachhochschul-ausbil- dung als Religionspädagoge nach erfolgreicher Ableistung des Berufs- praktischen Jahres.		E 9	E 9	
1.2.3	<i>Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 1</i> Gemeindereferenten nach erfolg- reicher zweiter Dienstprüfung.  (1) <i>Die Zuordnung erfolgt sofort in Stufe 2</i>	Z 1.2.3  IVa nach fünf Jahren	E 10	E 10 (1)	i)

Fall- gruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO- Bewährung	Bestands- mitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mit- arbeiter (An- stellung ab 1.10.2005)	Struktur- ausgleiche (Bestands- mitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
1.2.4	<p><i>Vergütungsgruppe III, Fallgruppe 1</i></p> <p>Pastoralassistenten mit abgeschlossener theologischer Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule</p> <p>a) mit Diplom und mit erfolgreichem Abschluß der ersten Dienstprüfung oder</p> <p>b) mit 2. Staatsexamen für den Religionsunterricht in der Sekundarstufe II und erfolgreich abgeschlossenem Ergänzungsstudium mit pastoraltheologischer Zielrichtung</p> <p>(1) <i>Überleitung in Stufe 1</i></p> <p>(2) <i>3 Jahre in Stufe 1</i></p>		E12 (1)	E 12 (2)	
1.2.5	<p><i>Vergütungsgruppe II, Fallgruppe 1</i></p> <p>Pastoralreferenten nach erfolgreicher zweiter Dienstprüfung</p> <p>(1) <i>Die Zuordnung erfolgt sofort in Stufe 2</i></p>	Z 1.2.5 Ib nach acht Jahren	E 14	E 13 (1)	b)
1.2.6	<p>Berufspraktikanten für den Beruf des Gemeindeferenten</p> <p>Absolventen von Fachhochschulen im Fachbereich Theologie / Religionspädagogik oder anderen als vergleichbar anerkannten Ausbildungsstätten</p>			Monatliche Pauschalvergütung entsprechend Anlage 1	



Fall- gruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO- Bewährung	Bestands- mitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mit- arbeiter (An- stellung ab 1.10.2005)	Struktur- ausgleiche (Bestands- mitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
2.	Dekanatsjugendarbeit				
2.1	Dekanatsjugendreferenten im Bistum Osnabrück				
<i>Fall- gruppe</i>	<i>Vergütungsgruppe und Tätig- keitsmerkmal</i>	<i>Fallgruppe Bewährungs- aufstieg nach § 23b AVO aF</i>			
2.1.1	Vergütungsgruppe IVb Dekanatsjugendreferenten mit ab- geschlossener Fachhochschulaus- bildung und staatlicher Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder einer vom Diözesanjugendamt aus- drücklich als vergleichbar aner- kannten Ausbildung 1. Überleitung in Stufe 1 Der Mitarbeiter erhält bei Korrektur der Einstufung aufgrund der 33. AVO-Änderung bis zum Erreichen der nächsten Stufe eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zum bisher gezahlten Entgelt. 2. zwei Jahre Stufe 1 Der Mitarbeiter erhält bei Korrektur der Einstufung aufgrund der 33. AVO-Änderung bis zum Erreichen der nächsten Stufe eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zum bisher gezahlten Entgelt.	B 2.1.1 IVa nach fünf Jahren	E 10 (1)	E 10 (2)	i)

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgelt- gruppe
A	B	E
3.	Liturgischer Dienst	
3.1	Küster <sup>2</sup>	
3.1.1	Mitarbeiter in der Tätigkeit als Küster mit reduziertem Tätigkeitsbereich	E 2

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgelt- gruppe
A	B	E
3.1.2	Mitarbeiter mit mind. 3jähriger Berufsausbildung - in der Tätigkeit als Küster, - in der Tätigkeit als Küster und (zeitlich überwiegend) als Hausmeister	E 5 / E 6
<b>3.2</b>	<b>Kirchenmusiker<sup>J</sup></b>	
3.2.1	Mitarbeiter ohne kirchenmusikalische Abschlussprüfung in der Tätigkeit als Kirchenmusiker (Organist und/oder Chorleiter)	E 3
3.2.2	Kirchenmusiker mit D-Prüfung für kath. Kirchenmusik (Organist mit Basisbefähigung) sonstige Mitarbeiter <sup>12, 2d</sup> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	E 5
3.2.3	Kirchenmusiker mit C-Prüfung für kath. Kirchenmusik (Organist und/oder Chorleiter) Chorleiter mit kirchlicher Chorleiter-Prüfung Organisten mit kirchlicher Organisten-Prüfung sonstige Mitarbeiter <sup>12, 2c, 2d</sup> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	E 7
3.2.4	Kirchenmusiker mit B-Prüfung für kath. Kirchenmusik (Organist und/oder Chorleiter) sonstige Mitarbeiter <sup>12, 2c, 2d</sup> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	E 9
3.2.5	Kirchenmusiker mit B-Prüfung für kath. Kirchenmusik (Organist und/oder Chorleiter) und mindestens einem Drittel Koordinationsaufgaben in einer Pfarreiengemeinschaft oder einer Pfarrei mit mehreren Gottesdienstorten sonstige Mitarbeiter <sup>12, 2c, 2d</sup> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	E 10
3.2.6	Kirchenmusiker mit B-Prüfung für kath. Kirchenmusik (Organist und/oder Chorleiter) und Multiplikatoraufgaben in einem regionalen Bereich, dessen Bedeutung über eine Pfarreiengemeinschaft hinausgeht, und Unterrichtstätigkeiten (Aus- und Weiterbildung von Kirchenmusikern) sonstige Mitarbeiter <sup>12, 2c, 2d</sup> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	E 11
3.2.7	Kirchenmusiker mit A-Prüfung für kath. Kirchenmusik (Organist und/oder Chorleiter) und mindestens einem Drittel Koordinationsaufgaben in einer Pfarreiengemeinschaft oder einer Pfarrei mit mehreren Gottesdienstorten sonstige Mitarbeiter <sup>12, 2c, 2d</sup> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	E 12
3.2.8	Kirchenmusiker mit A-Prüfung für kath. Kirchenmusik (Organist und/oder Chorleiter) und Multiplikatoraufgaben, in einem regionalen Bereich, dessen Bedeutung über eine Pfarreiengemeinschaft hinausgeht, und Unterrichtstätigkeiten (Aus- und Weiterbildung von Kirchenmusikern), oder mit Tätigkeiten an bistumsweit herausgehobenen Kirchen, oder ergänzenden Diözesanaufgaben sonstige Mitarbeiter <sup>12, 2c, 2d</sup> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	E 13

Fall- gruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO- Bewährung	Bestands- mitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mit- arbeiter (An- stellung ab 1.10.2005)	Struktur- ausgleiche (Bestands- mitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
4.	Verwaltung und Dienstleistung				
4.1	Verwaltungsangestellte in den Kirchengemeinden				
<i>Fall- gruppe</i>	<i>Vergütungsgruppe und Tätig- keitsmerkmal</i>	<i>Fallgruppe Bewährungs- aufstieg nach § 23b AVO aF</i>			
4.1.1	<i>Vergütungsgruppe IX, Fallgruppe 1</i> Verwaltungsangestellte mit einfache- ren Tätigkeiten <sup>3a</sup>	B 4.1.1 IXa nach 2 Jahren	E 2	E 2	u)
4.1.2	<i>Vergütungsgruppe VIII, Fallgruppe 1</i> Verwaltungsangestellte mit schwie- rigeren Tätigkeiten <sup>3b</sup>		E 3	E 3	t)
4.1.3	<i>Vergütungsgruppe VIII, Fallgruppe 2</i> Verwaltungsangestellte mit abge- schlossener mindestens 3jähriger bürokaufmännischer Ausbildung oder mindestens gleichwertiger Qua- lifikation und übertragenen Tätigkei- ten, die mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfor- dern <sup>3c</sup>	B 4.1.3 VII nach zwei Jahren	E 5	E 5	s)
4.1.4	<i>Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 1</i> Verwaltungsangestellte (z.B. Pfarr- sekretäre) mit abgeschlossener mindestens 3jähriger bürokauf- männischer Ausbildung oder min- destens gleichwertiger Qualifikation und übertragenen Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fach- kenntnisse <sup>3c</sup> erfordern	B 4.1.4 VIb nach sechs Jah- ren <sup>3d</sup>	E 5 / 6	E 5	s) / r)

Fall- gruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO- Bewährung	Bestands- mitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mit- arbeiter (An- stellung ab 1.10.2005)	Struktur- ausgleiche (Bestands- mitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
4.1.5	<i>Vergütungsgruppe VII, Fallgruppe 2</i> Verwaltungsangestellte (z.B. Pfarrsekretäre) mit abgeschlossener mindestens 3jähriger bürokaufmännischer Ausbildung oder mindestens gleichwertiger Qualifikation und übertragenen Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse <sup>3c</sup> und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen <sup>4</sup> erfordern  (1) <i>Stufe 2 nach 2 Jahren</i>	B 4.1.5  Vlb nach zwei Jahren <sup>3d</sup>	E 5 / 6	E 6 (1)	r)
4.1.6	<i>Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 1</i> Verwaltungsangestellte mit abgeschlossener mindestens 3jähriger bürokaufmännischer Ausbildung oder mindestens gleichwertiger Qualifikation und übertragenen Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse <sup>3c</sup> und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen <sup>4</sup> erfordern		E 8	E 8	q)
4.1.7	<i>Vergütungsgruppe Vc, Fallgruppe 2</i> Verwaltungsangestellte mit abgeschlossener bürokaufmännischer Ausbildung oder mindestens gleichwertiger Qualifikation und übertragenen Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse <sup>3c</sup> und selbständige Leistungen <sup>4</sup> erfordern  (1) <i>E 9 Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6</i>	B 4.1.6  Vb nach drei Jahren	E 8 / E 9 (1)	E 8	q) / p)
4.2	<b>Hausmeister und Mitarbeiter mit handwerklichen Tätigkeiten</b>				
<i>Fall- gruppe</i>	<i>Vergütungsgruppe und Tätigkeitsmerkmal</i>	<i>Fallgruppe Bewährungsaufstieg nach § 23b AVO aF</i>			
4.2.1	<i>Vergütungsgruppe IX, Fallgruppe 1</i> Mitarbeiter mit handwerklichen Tätigkeiten	B 4.2.1  IXa nach zwei Jahren	E 2	E 2	u)

Fall- gruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO- Bewährung	Bestands- mitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mit- arbeiter (An- stellung ab 1.10.2005)	Struktur- ausgleiche (Bestands- mitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
4.2.2	<i>Vergütungsgruppe VIII, Fallgruppe 1</i> Mitarbeiter mit abgeschlossener mindestens 3jähriger handwerklicher Ausbildung in der Tätigkeit als Hausmeister	B 4.2.2 VII nach ei- nem Jahr	E 3 / E 5	E 5	s)
4.3	<b>Mitarbeiter im Reinigungsdienst</b>				
<i>Fall- gruppe</i>	<i>Lohngruppe und Tätigkeitsmerk- mal</i>	<i>Fallgruppe Zeit- / Be- währung- aufstieg</i>			
4.3.1	<i>Lohngruppe 11, Fallgruppe 1</i> Mitarbeiter im Reinigungsdienst  (1) § 16 Abs. 4 AVO findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die Entgeltgruppe 1 sinngemäß um die Stufen 2, 3 und 4 der Entgeltgruppe 2 erweitert wird. Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht.  Günstigere individuelle Besitz- standsregelungen bleiben unbe- rührt.		E 1 (1)	E 1	

Fall- gruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO- Bewährung	Bestands- mitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mit- arbeiter (An- stellung ab 1.10.2005)	Struktur- ausgleiche (Bestands- mitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
5.	<b>Bildungs- und Verbandsarbeit</b>				
5.1	<b>Referenten<sup>HI</sup> (*)</b>				
<i>Fall- gruppe</i>	<i>Vergütungsgruppe und Tätig- keitsmerkmal</i>	<i>Fallgruppe Bewährungs- aufstieg nach § 23b AVO aF</i>			
5.1.1	<i>Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 1</i> Referenten mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und staatlicher Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder gleichwertiger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben	B 5.1.1 IVb nach zwei Jahren Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 5 v.H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe IVb nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe B 5.1.1	E 9	E 9	m)
5.1.2	<b>Fallgruppe gestrichen</b>				
5.1.3	<i>Vergütungsgruppe IVb</i> Referenten mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und staatlicher Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder gleichwertiger Ausbildung mit schwierigen Tätigkeiten <sup>6</sup> sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrung schwierige Tätigkeiten <sup>6</sup> ausüben <i>(1)</i> <i>Überleitung in Stufe 1</i>	B 5.1.3 IVa nach vier Jahren	E 10 (1)	E 10	h)

Fall- gruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO- Bewährung	Bestands- mitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mit- arbeiter (An- stellung ab 1.10.2005)	Struktur- ausgleiche (Bestands- mitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
5.1.4	<i>Vergütungsgruppe IVa</i> Referenten mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und staatlicher Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder gleichwertiger Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung <sup>7</sup> aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 5.1.3 heraushebt sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrung schwierige Tätigkeiten ausüben, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung <sup>7</sup> aus der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 5.1.3 herausheben	B 5.1.4 III nach vier Jahren	E 11	E 11	f)
6.	<b>Beratungsarbeit</b>				
6.1	<b>Berater in Beratungsstellen für Ehe-, Familien- und Lebensfragen / Psychologischen Beratungsstellen für Eltern, Kinder und Jugendliche **</b>				
<i>Fall- gruppe</i>	<i>Vergütungsgruppe und Tätig- keitsmerkmal</i>	<i>Fallgruppe Bewährungs- aufstieg nach § 23b AVO aF</i>			
6.1.1	<i>Vergütungsgruppe Vb</i> Berater mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und staatlicher Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder gleichwertiger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	B 6.1.1 IVb nach zwei Jahren Vergütungs- gruppenzulage in Höhe von 5 v.H. der Grund- vergütung der Stufe 4 der Vergütungs- gruppe IVb nach sechs- jähriger Bewäh- rung in Ver- gütungsgruppe IVb Fallgruppe B 6.1.1	E 9	E 9	m)



Fall- gruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO- Bewährung	Bestands- mitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mit- arbeiter (An- stellung ab 1.10.2005)	Struktur- ausgleiche (Bestands- mitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
6.1.2	<p><i>Vergütungsgruppe IVa</i></p> <p>Berater mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und staatlicher Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder gleichwertiger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater nach den Rahmenrichtlinien des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung oder einer vergleichbaren Ausbildung und entsprechender Tätigkeit</p>		E 10	E 10	g)
6.1.3	<p><i>Vergütungsgruppe IVa</i></p> <p>Berater mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und staatlicher Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder gleichwertiger Ausbildung als Leiter einer Beratungsstelle sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen Tätigkeiten als Leiter einer Beratungsstelle ausüben</p> <p>(1)  <i>Zulage in Höhe von 5 v.H. des Tabellenentgelts der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe E 10 nach einjähriger Tätigkeit in Entgeltgruppe E 10 Fallgruppe 6.1.3</i></p>		E 10 (1)	E 10 (1)	g)

Fall- gruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO- Bewährung	Bestands- mitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mit- arbeiter (An- stellung ab 1.10.2005)	Struktur- ausgleiche (Bestands- mitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
6.1.4	<p><i>Vergütungsgruppe IVa</i></p> <p>Berater mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und staatlicher Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder gleichwertiger Ausbildung als Leiter einer Beratungsstelle sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen Tätigkeiten als Leiter einer Beratungsstelle ausüben und denen angestellte Berater mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater nach den Rahmenrichtlinien des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung oder einer vergleichbaren Ausbildung im Gesamtbeschäftigungsumfang von mindestens 2 vollbeschäftigten Mitarbeitern ständig unterstellt sind</p>	<p>B 6.1.4</p> <p>III nach vier Jahren</p>	E 11	E 11	f)
6.1.5	<p><i>Vergütungsgruppe III</i></p> <p>Berater mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben</p> <p>(1) <i>Überleitung nach Stufe 1</i></p> <p>(2) <i>zwei Jahre in Stufe 1</i></p> <p>(3) <i>Zulage in Höhe von 3 v.H. des Tabellenentgelts der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe E 13 nach achtjähriger Bewährung in Fallgruppe 6.1.5 sowie erfolgreichem Abschluß der Ausbildung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater nach den Rahmenrichtlinien des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung oder einer vergleichbaren Ausbildung</i></p>	<p>B 6.1.5</p> <p>II nach zwei Jahren</p>	E 13 (1) (3)	E 13 (2)(3)	c)

Fallgruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO-Bewährung	Bestandsmitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mitarbeiter (Anstellung ab 1.10.2005)	Strukturausgleiche (Bestandsmitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
6.1.6	<i>Vergütungsgruppe II</i> Berater mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung als Leiter einer Beratungsstelle <i>(1)</i> <i>Die Mitarbeiter erhalten eine Zulage nach § 17 Abs. 8 TVÜ.</i>	B 6.1.6 Ib nach vier Jahren	E 14	E 13 (1)	a)

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
A	B	E
7.	<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>	
7.1	<b>Leiter, ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten</b> <sup>19, 20a, 20b, 20c und 20d</sup>	
7.1.1	Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten	S 7
7.1.2	Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen oder mindestens zwei Gruppen bestellt sind <sup>15</sup>	S 7
7.1.3	Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen oder mindestens zwei Gruppen	S 10
7.1.4	Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen oder mindestens vier Gruppen bestellt sind <sup>15</sup>	S 10
7.1.5	Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen oder mindestens vier Gruppen	S 13
7.1.6	Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen oder mindestens fünf Gruppen bestellt sind <sup>15</sup>	S 13
7.1.7	Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen oder mindestens fünf Gruppen	S 15
7.1.8	Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen bestellt sind <sup>15</sup>	S 15
7.1.9	Mitarbeiter als Leiter von Kinderstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen	S 16

Fall- gruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
<b>A</b>	<b>B</b>	<b>E</b>
7.1.10	Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen oder mindestens acht Gruppen bestellt sind <sup>15</sup>	S 16
7.1.11	Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen oder mindestens acht Gruppen	S 17
<b>7.2</b>	<b>Kinderpfleger, Erzieher, Heilpädagogen in Kindertagesstätten</b> <sup>16, 19</sup>	
7.2.1	Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung. <sup>14</sup> Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung und eingeschränktem Tätigkeitsbereich	S 2
7.2.2	Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. <sup>12, 14, 16</sup>	S 3
7.2.3	Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten. <sup>13, 14, 16</sup>	S 4
7.2.4	Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern mit staatlicher Anerkennung <sup>14</sup>	S 4
7.2.5	Erzieher, die Tätigkeiten von Erziehungshilfskräften (sogenannte „Zweitkräfte“) ausüben	S 4
7.2.6	Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. <sup>14, 16</sup>	S 6
7.2.7	Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit. <sup>18</sup>	S 8
<b>7.3</b>	<b>Mitarbeiter in der Schulsozialarbeit</b>	
7.3.1	Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.	S 11
7.3.2	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. <sup>23</sup>	S 12
<b>7.4</b>	<b>Mitarbeiter in der offenen Kinder- und Jugendarbeit</b>	
7.4.1	Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern mit staatlicher Anerkennung. <sup>14</sup>	S 4
7.4.2	Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten. <sup>14, 16, 17</sup>	S 8
7.4.3	Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.	S 8

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
A	B	E
7.4.4	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 <sup>14, 16</sup>	S 9
7.4.5	Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.	S 11
7.4.6	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. <sup>23</sup>	S 12
7.5	<b>Mitarbeiter in Internaten</b>	
7.5.1	Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern mit staatlicher Anerkennung. <sup>22, 14</sup>	S 4
7.5.2	Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten. <sup>22, 14, 16, 17</sup>	S 8
7.5.3	Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung. <sup>22</sup>	S 8
7.5.4	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 <sup>22, 14, 16</sup>	S 9
7.5.5	Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. <sup>22</sup>	S 11
7.5.6	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. <sup>22, 23</sup>	S 12

Fallgruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO-Bewährung	Bestandsmitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mitarbeiter (Anstellung ab 1.10.2005)	Strukturausgleiche (Bestandsmitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
8.	Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Integrationsprojekte (***/a/b/c/d/e/f)				
8.1	Pädagogische Mitarbeiter				
<i>Fallgruppe</i>	<i>Entgeltgruppe und Tätigkeitsmerkmal</i>				

Fall- gruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO- Bewährung	Bestands- mitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mit- arbeiter (An- stellung ab 1.10.2005)	Struktur- ausgleiche (Bestands- mitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
8.1.1	<i>Entgeltgruppe 5c</i> Pädagogische Mitarbeiter mit abgeschlossener Fach- schulausbildung und staatlicher Anerkennung als Erzie- her oder mit gleichwertiger Ausbildung und entspre- chender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die auf- grund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen ent- sprechende Tätigkeiten ausüben <sup>10</sup>		E 8 (a)(b)	E 8 (b)	
8.1.2	<i>Entgeltgruppe 4b</i> Pädagogische Mitarbeiter mit abgeschlossener Fach- hochschulausbildung und staatlicher Anerkennung als Diplom-Sozialpädagogen oder mit gleichwertiger Ausbil- dung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mit- arbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben <sup>10</sup>		E 9 (a)(b)	E 9 (b)	
<b>8.2</b>	<b>Mitarbeiter in den Branchenbereichen Bau, Elektro, Holz und Metall</b>				
<i>Fall- gruppe</i>	<i>Entgeltgruppe und Tätigkeitsmerkmal</i>				
8.2.1	<i>Entgeltgruppe 5b</i> Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und Meisterprüfung und langjähriger Berufserfahrung und Tätigkeiten, die Zusatzqualifikationen erfordern und (Gesamt-)Leitungsaufgaben beinhalten		E 8 (a) (b) (f) Zulage Z 10%	E 8 (b) (f) Zulage Z 10%	
8.2.2	<i>Entgeltgruppe 5c</i> Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und Meisterprüfung in der Tätigkeit als Werkstattleiter <sup>10</sup>		E 8 (a) (b)	E 8 (b)	
8.2.3	<i>Entgeltgruppe 7</i> Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit (Gesellen, Facharbeiter) <sup>10</sup>		E 5 (a) (b)	E 5 (b)	
8.2.4	<i>Entgeltgruppe 9</i> Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit mindestens zweijähriger Einarbeitung und Berufserfah- rung (Angelernte)		E 2 (a) (c)	E 2 (c)	
8.2.5	<i>Entgeltgruppe 11</i> Mitarbeiter, die überwiegend mit leichten Arbeiten be- schäftigt werden sowie Mitarbeiter ohne Einarbeitung und Berufserfahrung (Helfer)		E 1 (d) (e)	E 1(e)	
<b>8.3</b>	<b>Mitarbeiter in den Branchenbereichen Gartenbau, Gastronomie, Hauswirtschaft, Landwirtschaft, Logis- tik und Fracht, Textil, Verkauf, Wertstoffverwertung und Recycling</b>				

Fall- gruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO- Bewährung	Bestands- mitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mit- arbeiter (An- stellung ab 1.10.2005)	Struktur- ausgleiche (Bestands- mitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
<i>Fall- gruppe</i>	<i>Entgeltgruppe und Tätigkeitsmerkmal</i>				
8.3.1	<i>Entgeltgruppe 5c</i> Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und Meisterprüfung und langjähriger Berufserfahrung und Tätigkeiten, die Zusatzqualifikationen erfordern und (Gesamt-)Leitungsaufgaben beinhalten		E 6 (a) (b) (f) Zulage Z 10%	E 6 (b) (f) Zulage Z 10%	
8.3.2	<i>Entgeltgruppe 6b</i> Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und Meisterprüfung in der Tätigkeit als Werkstattleiter <sup>10</sup>		E 6 (a) (b)	E 6 (b)	
8.3.3	<i>Entgeltgruppe 8</i> Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit (Gesellen, Facharbeiter) <sup>10</sup>		E 3 (a) (b)	E 3 (b)	
8.3.4	<i>Entgeltgruppe 10</i> Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit mindestens zweijähriger Einarbeitung und Berufserfahrung (Angelernte)		E 2 (a) (c)	E 2 (c)	
8.3.5	<i>Entgeltgruppe 12</i> Mitarbeiter, die überwiegend mit leichten Arbeiten beschäftigt werden sowie Mitarbeiter ohne Einarbeitung und Berufserfahrung (Helfer)		E 1 (d) (e)	E 1 (e)	
8.4	Mitarbeiter in der Verwaltung und Geschäftsführung <sup>11</sup>				
<i>Fall- gruppe</i>	<i>Entgeltgruppe und Tätigkeitsmerkmal</i>				
8.4.1	<i>Entgeltgruppe 5c</i> Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und Tätigkeiten, die eine weitere Zusatzausbildung erfordern und Leitungsaufgaben beinhalten <sup>10</sup>		E 6 (a) (b) (f) Zulage Z 10%	E 6 (b) (f) Zulage Z 10%	
8.4.2	<i>Entgeltgruppe 6b</i> Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens 20% selbständige Leistungen erfordern <sup>10</sup>		E 6 (a) (b)	E 6 (b)	
8.4.3	<i>Entgeltgruppe 7</i> Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern <sup>10</sup>		E 5 (a) (b)	E 5 (b)	

Fall- gruppe	AVO-Grundeingruppierung	AVO- Bewährung	Bestands- mitarbeiter (Anstellung bis 30.09.2005)	Neue Mit- arbeiter (An- stellung ab 1.10.2005)	Struktur- ausgleiche (Bestands- mitarbeiter)
A	B	C	D	E	F
8.4.4	<i>Entgeltgruppe 8</i> Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und schwierigeren Tätigkeiten <sup>10</sup>		E 3 (a) (b)	E 3 (b)	
8.4.5	<i>Entgeltgruppe 9</i> Mitarbeiter mit überwiegend bürotechnischen Tätigkeiten		E 2 (a) (c)	E 2 (c)	
8.4.6	<i>Entgeltgruppe 10</i> Mitarbeiter mit überwiegend mechanischen Tätigkeiten		E 2 (a) (c)	E 2 (c)	

## § 2 Übergangsregelungen

### (1) Übergangsregelung für Referenten in der Bildungs- und Verbandsarbeit

- (\*) Hat der Mitarbeiter, der am 31.03.1998 in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, das am 01.04.1998 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten als aus der Vergütungsgruppe, in der er nach dem 01.04.1998 eingruppiert ist, wird für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses die Vergütung durch das Inkrafttreten dieser Ordnung zum 01.04.1998 nicht berührt.

Bewährungszeiten, die vor dem 1. April 1998 in vergleichbaren Tätigkeiten zurückgelegt worden sind, werden so berücksichtigt als wenn diese Ordnung bereits ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Anwendung gefunden hätte.

### (2) Übergangsregelung für Berater in Beratungsstellen für Ehe-, Familien- und Lebensfragen / Psychologischen Beratungsstellen für Eltern, Kinder und Jugendliche

- (\*\*) Hat der Mitarbeiter, der am 31.03.1999 in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, das am 01.04.1999 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten als aus der Vergütungsgruppe, in der er nach dem 01.04.1999 eingruppiert ist, wird für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses die Vergütung durch das Inkrafttreten dieser Ordnung zum 01.04.1999 nicht berührt.

Bewährungszeiten, die vor dem 1. April 1999 in vergleichbaren Tätigkeiten zurückgelegt worden sind, werden berücksichtigt.

### (3) Übergangsregelung für Mitarbeiter, die bis 31.12.2001 im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV geringfügig beschäftigt waren

Bei Mitarbeitern, die bis 31.12.2001 geringfügig beschäftigt waren, werden Zeiten einer Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber, die nach dem 31.12.2000 zurückgelegt worden sind, voll berücksichtigt.

Abweichend von § 37 AVO beträgt die Ausschlussfrist bei erstmaliger Eingruppierung 12 Monate.

### (4) Übergangs- und Überleitungsregelungen für Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger in Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Integrationsprojekten

- (\*\*\*) Für Mitarbeiter, die am 31.08.2002 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, auf das bis zum 31.08.2002 die AVO Anwendung gefunden hat und das am 01.10.2005 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, erfolgt die Überleitung im Sinne des TVöD.

(a) Überleitung mindestens in Stufe 1

(b) Stufe 2 nach 2 Jahren, Stufe 3 nach 5 Jahren, Stufe 4 nach 9 Jahren, Stufe 5 nach 14 Jahren, Stufe 6 nach 20 Jahren



- (c) Stufe 2 nach 3 Jahren, Stufe 3 nach 6 Jahren, Stufe 4 nach 12 Jahren, Stufe 5 nach 18 Jahren, keine Stufe 6
- (d) Überleitung mindestens in Stufe 2
- (e) keine Stufe 1, Stufe 2, Stufe 3 nach 4 Jahren, Stufe 4 nach 8 Jahren, Stufe 5 nach 12 Jahren, Stufe 6 nach 16 Jahren
- (f) Der Mitarbeiter erhält eine Zulage in Höhe von 10 v.H. des Tabellenentgelts der jeweiligen Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe

**(5) Übergangsregelung bei Einführung des Strukturausgleichs (33. AVO-Änderung, 29.11.2007)**

Bei Einführung des Strukturausgleichs zum 1. Oktober 2007 findet § 37 des Allgemeinen Teils (Ausschlussfrist) keine Anwendung.

**(6) Übergangsregelungen für Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger**

Für Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger, die am 31. Dezember 2007 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, auf das gemäß der Sonderregelungen für Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger (SR 10 zur AVO) die Vorschriften der §§ 22 – 30 des BAT-B/L Anwendung gefunden haben, gelten folgende Regelungen:

1. Die Überleitung auf die Arbeitsvertragsordnung in der jeweils geltenden Fassung erfolgt auf der Grundlage des TVÜ-VKA (Anlage 1 § 1 Nr. 1) zum 1. Januar 2008.
2. Die Vorschriften des TVÜ-VKA finden insbesondere mit der Maßgabe Anwendung, dass:
  - a) das Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Dezember 2007 erhaltenen Bezüge gebildet wird (§ 5 Abs. 1)
  - b) die Beschäftigten zum 1. Januar 2008 in die dem Betrag der individuellen Zwischenstufe nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe aufsteigen (§ 6 Abs. 1)
  - c) Stichtag für noch ausstehende Bewährungsaufstiege i.S.d. § 8 Abs. 1 Satz 1 der 1. Januar 2008 ist,
  - d) Stichtag für noch ausstehende Bewährungsaufstiege i.S.d. § 8 Abs. 2 und 3 der 31. Oktober 2008 ist,
  - e) Stichtag für die Gewährung von Vergütungsgruppenzulagen der 31. Dezember 2007 ist (§ 9) ist,
  - f) Stichtag im Hinblick auf die Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeiten der 31. Dezember 2007 (§ 10 Abs. 1) ist,
  - g) Stichtag für die Weitergewährung kinderbezogener Entgeltbestandteile der 31. Dezember 2007 (§ 11) ist,
  - h) Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen des Strukturausgleichs der 31. Dezember 2007 (vgl. § 12 Abs. 1) ist,
  - i) die Zahlung des Strukturausgleiches im Januar 2008 beginnt (§ 12 Abs. 2).
3. Referenten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die bis zum In-Kraft-Treten dieser Regelung eingruppiert waren in Vergütungsgruppe IIa BAT-TdL mit einem Bewährungsaufstieg nach Vergütungsgruppe Ib BAT-TdL nach fünfzehn Jahren bzw. nach elf Jahren, wenn sie eine 2. Staatsprüfung abgelegt haben, erhalten nach zwei Jahren in Stufe 6 eine nicht dynamische Zulage in Höhe von 80 EUR (berechnet aus der Differenz zwischen E 13 Stufe 6 und E 14 Stufe 5).

**(7) Übergangsregelungen für Küster und Kirchenmusiker (45. Änderung der AVO – 18.11.2010)**

Hat der Mitarbeiter, der am 30.06.2010 in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, das am 01.07.2010 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, Entgelt aus einer höheren Entgeltgruppe erhalten als aus der Entgeltgruppe, in der er nach dem 01.07.2010 eingruppiert ist, wird für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses das Entgelt durch das Inkrafttreten dieser Ordnung zum 01.07.2010 nicht berührt.

Stufenlaufzeiten, die vor dem 1. Juli 2010 in vergleichbaren Tätigkeiten zurückgelegt worden sind, werden so berücksichtigt als wenn diese Ordnung bereits ab Beginn des Arbeitsverhältnisses Anwendung gefunden hätte.

### § 3 Anmerkungen zur vorläufigen Eingruppierungsordnung

A (gestrichen)

B (gestrichen)

C (gestrichen)

D (gestrichen)

F (gestrichen)

G Gemeindereferenten, denen überwiegend Aufgabenbereiche nach Nr. 2.2 ihres Statuts übertragen werden, erhalten für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben eine Zulage in Höhe der Differenz von Entgeltgruppe E 10 zu E 11.

H Unter diese besonderen Tätigkeitsmerkmale fallen

Mitarbeiter, die zeitlich mindestens zur Hälfte sogenannte „Referententätigkeit“ im Bereich Jugend- und Erwachsenenbildung, Jugend- und Erwachsenenarbeit, Verbände ausüben, also beispielsweise

- Schulungs- und Fortbildungsarbeit durchführen,
- Arbeits-, Schulungs- und Fortbildungskonzepte entwickeln oder weiterentwickeln,
- bei Fortbildungen, Vorträgen oder sonstigen Veranstaltungen referieren,
- in kirchlichen Verbänden an der Entwicklung und Formulierung der Zielvorstellungen des Verbandes oder ihrer Vertretung nach außen maßgeblich beteiligt sind oder in Veranstaltungen von Verbänden oder Dritten referieren,
- Funktionsträger in Verbänden und kirchlichen Gremien in der Praxis begleiten und beraten

nicht aber Mitarbeiter, die zwar in diesem Bereich tätig sind, aber zeitlich mehr als zur Hälfte Verwaltungs- oder Sekretariatsarbeit erledigen, die nicht als Zusammenhangstätigkeit mit einem der oben aufgezählten Gebiete zu werten ist.

I Für Referenten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, finden die Bestimmungen der Anlage 1a zum Bundes-Angestelltentarifvertrag einschließlich der Vorbemerkungen und Protokollnotizen Anwendung.

J Tätigkeiten eines Kirchenmusikers sind liturgisches Orgelspiel, Orgelliteraturspiel (Organisten) und/oder Leitung von Ensembles (u.a. Chorleiter).

Koordinationsaufgaben liegen vor, wenn die Tätigkeit die kirchenmusikalische Beratung und Organisation umfasst.

Zur Berechnung des Beschäftigungsumfanges werden die Gottesdienste nach Zeiteinheiten bewertet. Folgende Zeiteinheiten sind zu berücksichtigen:

- a) 90 Minuten Sonntagsgottesdienste, Feiertagsgottesdienste, Hochzeiten mit Ansprache
- b) 120 Minuten Hl. Abend (Christmette), 1. Weihnachtstag, Ostersonntag, Pfingstsonntag, weitere Gottesdienste mit erhöhtem Zeitaufwand, z.B. Erstkommunion, Firmfeier, Palmsonntag (einschließlich Prozession), Fronleichnam
- c) 60 Minuten Werktagsgottesdienste, Andachten, Requiem

Für Beerdigungen ist der Zeiteinsatz nach örtlichen Verhältnissen zu ermitteln.

Mit den Zeiteinheiten sind alle Vorbereitungsarbeiten abgegolten. Bei besonderem zeitlichen Aufwand für Dienstbesprechungen, Üben und Vorbereitung können zusätzliche Zeiteinheiten vereinbart werden.

Der Zeiteinsatz für Chor-/Ensembleproben (Dauer ca. 45-60 Minuten) beträgt 60 Minuten. Für die Vorbereitung der Chorprobe einschließlich der Organisations-/Verwaltungsarbeit wird ein Vorbereitungszuschlag von 30 Minuten je Chorprobe angesetzt.

- 1 Die Vorschriften der §§ 12 (Eingruppierung), § 13 (Eingruppierung in besonderen Fällen) und 14 (Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit) der AVO – Allgemeiner Teil sowie die Vorschriften der §§ 17 (Eingruppierung) und 18 (Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 30. September 2005) TVÜ-VKA (Anlage 1 zur AVO) finden für Mitarbeiter im pastoralen Dienst keine Anwendung.

Die Eingruppierung richtet sich nach den Regelungen der Berufsgruppe, für die der Mitarbeiter ausgebildet worden ist. (vgl. § 1b) Er ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Voraussetzungen er erfüllt.

- 2 Tätigkeitsbereiche des Küsters sind:

1. Vorbereitung und Hilfe für alle gottesdienstlichen Handlungen, insbesondere die Bereitstellung der zum Gottesdienst benötigten Paramente und Gegenstände, die Hilfe beim An- und Ablegen der Gewänder, das Anleiten und Beaufsichtigen der Ministranten, das Bedienen der technischen Anlagen (Heizung, Beleuchtung, Uhr- und Läutwerk, Lautsprecheranlagen, Alarmanlagen etc.),
2. Pflege, Aufbewahren und Sichern der Paramente, der kirchlichen Geräte und des sonstigen Inventars der Sakristei und der Kirche.
3. Sorge für das ewige Licht, das Weihwasser, den Schmuck des Altars und der Kirche, das Aufstellen der Krippe, des Opferkerzenständers, das Betreuen des Schriftenstandes, der Schaukästen etc., je nach ortsüblicher Gegebenheit.
4. Öffnen und Schließen der Kirche und ihrer Nebenräume.
5. Beobachten des baulichen Zustandes der Kirche, Warten der technischen Anlagen (Heizung, Beleuchtung, Uhr- und Läutwerk, Lautsprecheranlagen, Alarmanlagen etc.).
6. Sorge für Ordnung und Sauberkeit in der Kirche und den Nebenräumen.
7. Reinigen, Räumen und Streuen der zur Kirche gehörenden Wege und Straßen sowie der Zugänge zur Kirche gemäß den ortspolizeilichen Vorschriften und die Pflege der Außenanlagen.

Küster mit reduziertem Tätigkeitsbereich sind solche, denen aus dem vorstehenden Katalog ein bis drei Tätigkeitsbereiche übertragen sind. Dabei müssen nicht alle unter den Ziffern genannten Einzeltätigkeiten übertragen werden.

Küster sollen die Küsterprüfung abgelegt haben bzw. nach der Einstellung ablegen. Bei Nachweis einer entsprechenden Aus- oder Weiterbildung erfolgt die Eingruppierung statt in Entgeltgruppe E 5 in Entgeltgruppe E 6.

2a (gestrichen)

2b (gestrichen)

2c Anderweitige Studienabschlüsse werden wie folgt berücksichtigt:

- Mitarbeiter mit einem Abschluss als Master / Diplom (A) in Kirchenmusik werden wie Kirchenmusiker mit A-Prüfung eingruppiert.
- Mitarbeiter mit einem Abschluss als Bachelor / Diplom (B) in Kirchenmusik werden wie Kirchenmusiker mit B-Prüfung eingruppiert.
- Schulmusiker mit einem Studienabschluss im Fach Musik (Lehramt für Gymnasien/Sek. II, künstlerisches Lehramt an Gymnasien) und einer zusätzlichen Kirchenmusik-Prüfung werden wie Kirchenmusiker mit B-Prüfung eingruppiert.  
Ohne kirchenmusikalische Qualifikation werden Schulmusiker wie Kirchenmusiker mit C-Prüfung eingruppiert.

2d Die Feststellung über die Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrungen erfolgt durch die kirchenmusikalische Fachstelle des Bischöflichen Generalvikariats Osnabrück / Bischöflich Münsterschen Offizialats.

3a Einfachere Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.

- Telefondienst – Weitervermittlung von Gesprächen
- Schreiben einfacher Texte

- Vervielfältigungen – einfache Fotokopierarbeiten
- Führung von einfachen Karteien
- Verwaltung von Formularen

3b Schwierigere Tätigkeiten sind eine Steigerung gegenüber einfacheren Tätigkeiten wegen eines höheren Aufwandes an gedanklicher Arbeit oder andersartiger qualifizierterer Fähigkeiten.

Schwierigere Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.

- Telefondienst – Informationsvermittlung, Aufnahme von Nachrichten
- Führung des Terminkalenders für die Gemeinde
- Terminabsprache und Weitergabe von Terminen
- Posteingang und Postausgang
- Schreiben schwierigerer Texte
- Vervielfältigungen – schwierigere Fotokopierarbeiten
- Erstellung der (wöchentlichen) Pfarrnachrichten
- Verkauf von Kirchenführern, Büchern und Postkarten der Kirchengemeinde
- Bearbeitung des kirchlichen Meldewesens: Änderungsdienst, Einsortieren der Karteikarten
- Eintragungen in den Belegungsplan für das Pfarrheim / Gemeindehaus
- Verwaltung von Schlüsseln
- Ablage registrierter Akten und Schriftstücke
- Mithilfe beim Erstellen und Führen der Inventarverzeichnisse
- Mithilfe beim Erstellen der Pfarrchronik

3c Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises. Für das Vorliegen vielseitiger Fachkenntnisse ist die Menge der anzuwendenden Regelungen und Bestimmungen maßgebend.

Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung, bei der der Angestellte beschäftigt ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Angestellten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.

Gründliche und vielseitige Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.

- Hinweise auf Geburtstage und Jubiläen
- Postzuweisung
- Einkauf von Bürobedarf
- Auswahl und Einkauf von Geschenken zu besonderen Anlässen
- Schreiben des Gottesdienst-Generalplanes und des Gottesdienst-Wochenplanes und Verteilung an alle Beteiligten (wie z. B. Priester, Diakon, Pastoral- und Gemeindeferenten, Küster, Organisten, Pfarrbüros etc.)
- Schreiben nach skizzierten Angaben und nach Diktat
- Ausfüllen von Vordrucken
- Vervielfältigungen – Druck und Weiterverarbeitung
- Entgegennahme, Bearbeitungen und Weiterleitung von Informationen

- Erstellung des Pfarrbriefes, z. B.
  - Sammeln der zu veröffentlichenden Informationen und Termine
  - Schreiben der Artikel nach Vorlage
  - Weiterleitung von Artikeln und Terminen an Nachbargemeinden, Kirchenzeitung und lokale Presse
- Organisation der Verteilung der Pfarrbriefe
- Gestaltung des Schaukastens
- Entgegennahme, Verwaltung und Abrechnung von Messstipendien
- Entgegennahme von kirchlichen Gebühren nach der Stipendien- und Gebührenordnung für Beerdigungen, Hochzeiten, Ehejubiläen und Weiterleitung an die Kirchenkasse
- Entgegennahme und Abrechnung des freiwilligen Gemeindebeitrages / Ortskirchgeldes
- Entgegennahme und Abrechnung von erhaltenen Spenden
- Ausstellung von Spendenbescheinigungen
- Entgegennahme von Anmeldungen für Wallfahrten, Ausflüge und sonstige Gemeindefahrten und Entgegennahme und Abrechnung der Fahrtkosten
- Stammbucheintragungen, Ausstellen von Urkunden und Bescheinigungen wie z. B. Taufbescheinigungen, Patenbescheinigungen
- Erteilung von Auskünften aus den Kirchenbüchern, Ausstellung von Bescheinigungen, ggfs. Verweis an das Bistums-Archiv
- Bearbeitung des kirchlichen Meldewesens: Auswertung von Daten
- Registrierung von Akten und Schriftstücken nach vorgegebenem Aktenplan
- Archivierung des Schriftgutes gemäß Kassationsordnung
- Erstellung von Statistiken
- Verwaltungsmäßige Abwicklung (Ablaufpläne, Gottesdienstgeneralplan) der Vor- und Nachbereitung von Anlassgottesdiensten (Taufen, Trauungen, Silber-/Goldhochzeiten/Beerdigungen/Gottesdienstliche Handlungen)

3d Pfarrsekretäre sollen an einen vom Bischöflichen Generalvikariat Osnabrück / Bischöflich-Münsterschen Offizialat anerkannten Lehrgang für Pfarrsekretäre teilnehmen. Ohne Nachweis einer entsprechenden Aus- oder Weiterbildung ist eine Eingruppierung nach Vergütungsgruppe VIb (Fallgruppen B 4.1.4 und B 4.1.5) nicht möglich.

4 Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.

Selbständige Leistungen fordern eine Gedankenarbeit, die im Rahmen der für die Vergütungsgruppe vorausgesetzten Fachkenntnisse hinsichtlich des einzuschlagenden Weges, wie insbesondere hinsichtlich des zu findenden Ergebnisses eine eigene Beurteilung und eigene Entscheidung erfordert; eine leitende Tätigkeit oder Unterschriftsbefugnis ist nicht erforderlich.

Selbständige Leistungen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.

- Beratung und Hilfestellung bei besonderen Problemen von Besuchern (z.B. in Trauerfällen, im sozialcaritativen Bereich, in allen aktuellen Notsituationen)
- Erstellen und Abstimmen von Dienstplänen (z.B. für Organisten, Messdiener, Kommunionhelfer, Lektoren, Kollektanten) und Verteilung an alle Beteiligten
- Selbständiges Abfassen von Schriftstücken
- Mitwirkung am Personalmanagement, z.B. Führung von Urlaubs- u. Krankheitskartei, Vertretungsregelungen (z.B. Reinigungskräfte), Überwachung von Sozialstunden

- Gestaltung des Pfarrbriefes, z.B.
    - Selbständiges Abfassen von Artikeln
    - graphische Gestaltung, Layout
  - Gestaltung des Schriftenstandes
  - Organisation der Verteilung und Abrechnung der Kirchenzeitung/Kirchenboten und anderer kirchlicher Zeitungen (z.B. MISSIO, Bonifatius-Blatt etc.)
  - Führung von Kassen und Konten, die nicht in den Geschäftsbereich des Rendanten /des Provisors fallen
  - Eigenverantwortliche Vergabe von Räumen im Pfarrheim / Gemeindehaus und ggfs. Erstellen der Abrechnung (z.B. Kostenerstattung)
  - Eigenverantwortliche Vergabe von Lebensmittelgutscheinen an Bedürftige
  - Führung der Pfarrbücher für Taufen, Erstkommunion, Firmung, Hochzeiten und Beerdigungen sowie Kirchengemeinschaften und Kircheneintritte bzw. Kirchenübertritte einschließlich der erforderlichen Meldungen an die Kommunen, Generalvikariat/Offizialat, andere Kirchengemeinden und sonstige Einrichtungen
  - Organisation von pfarrlichen Veranstaltungen und Aktionen
  - Koordinierung verwaltungsmäßiger Aufgaben im überpfarrlichen Bereich (Gemeindeverbund, Dekanat)
- 5 A-Musiker sind nur für die Kombination pfarrlicher Dienst mit überpfarrlichen Aufgaben vorgesehen.
- 6 Schwierige Tätigkeiten liegen vor, z.B.
- bei Übertragung der eigenverantwortlichen Leitung eines Fachbereichs oder eines besonderen Aufgabenbereichs; hierzu gehören auch entsprechende Tätigkeiten in einem Verband auf Diözesanebene
  - bei Übertragung der Koordinierung der Arbeiten mindestens eines weiteren Referenten oder eines pädagogischen Mitarbeiters mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50% mindestens der Vergütungsgruppe Vb
  - bei Übertragung der verantwortlichen Praxisbegleitung oder der Aus- bzw. Fortbildung von Multiplikatoren, die ehrenamtlich, neben- oder freiberuflich in der Jugend- oder Erwachsenenarbeit tätig sind
- 7 Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung liegen vor, z.B.
- wenn im Rahmen der eigenverantwortlichen Leitung eines Fachbereiches oder eines besonderen Aufgabenbereiches (nach Anmerkung Nr. 6) Fragestellungen von grundsätzlicher und richtungsweisender Bedeutung zu bearbeiten sind und
- für die besondere Spezialkenntnisse erforderlich sind oder
  - wenn mit der Tätigkeit deutlich erkennbare Auswirkungen im Innen- oder Außenverhältnis verbunden sind.
- Diese Voraussetzungen liegen in der Regel nur dann vor, wenn die Wahrnehmung der Aufgaben auf diözesaner Ebene erfolgt.
- 8 (gestrichen)
- 9 (gestrichen)
- 10 Mitarbeiter, deren Tätigkeit den erfolgreichen Abschluss einer Fachhochschule oder Fachschule oder eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert, erhalten in den ersten zwei Jahren ihrer Berufsausübung nach dem geforderten Abschluss die Grundvergütung der Stufe 1 der unmittelbar unter der Anstellungsgruppe liegenden Entgeltgruppe.
- 11 „Überwiegend mechanische Tätigkeiten“ sind insbesondere
- Annahme und Weitergabe von Telefongesprächen und Besucherwünschen u. ä.
  - Führung einfacher Verzeichnisse (Listen, Karteien u. a.)
  - mechanische Hilfsleistungen (z. B. bei der Postabfertigung, im Druckereidienst, Archiven), sonstige einfachere Büroarbeiten (Fotokopieren, Ausschneide- und Klebearbeiten, Bereithaltung von Büromaterial)
  - Pforten- und Botendienste, Hauswartdienste

- Aktenablage nach Vorgabe
- einfache Wartungsarbeiten

„Überwiegend bürotechnischen Tätigkeiten“ sind insbesondere

- Bedienung von Textverarbeitungssoftware nach Anweisung oder Diktat
- Erteilung von Auskünften an Besucher und Anrufer, für die die Kenntnis der Zuständigkeiten der eigenen Dienststelle erforderlich ist
- Führung von Hand- und Sachbearbeiterregistraturen, Medien- und anderen Sammlungen
- Führung von Verzeichnissen, Listen, Karteien, die nach verschiedenen Merkmalen geordnet sind
- Postannahme und Postabfertigung
- Verwaltung von Büromaterial und Vordrucken

„Schwierigere Tätigkeiten“ sind insbesondere

- Haushaltsüberwachung, Prüfung von Rechnungen und Fertigung von Kassenanordnungen (Überweisungen)
- Führung von Konten und Kassen
- Führung schwierigerer Karteien
- Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung

„Gründliche Fachkenntnisse“ liegen vor, wenn zur abschließenden Bearbeitung routinemäßiger Normfälle in einem eng begrenzten Aufgabengebiet Erlerntes oder durch Erfahrung gewonnenes Spezialwissen angewandt wird. Hierzu gehört die nähere Kenntnis und die Anwendung von staatlichen und kirchlichen Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und sonstigen Ordnungen.

„Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ verlangen gegenüber „gründlichen Fachkenntnissen“ ein breiteres Aufgabengebiet mit verschiedenartigen Aufgaben, in denen ein fachliches Umdenken und die Anwendung mehrerer fachlicher Vorschriften und Regelungen geboten ist.

„Selbständige Leistungen“ sind gekennzeichnet durch bestehende Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielräume.

- 12 Die Mitarbeiter müssen Fähigkeiten und Erfahrungen besitzen, die denen der Mitarbeiter mit der vorgeschriebenen Vor- und Ausbildung gleichwertig sind.

Es wird jedoch nicht das gleiche Wissen und Können gefordert, wie es durch die vorausgesetzte Vorbildung bzw. Ausbildung erworben wird. Andererseits genügt es noch nicht, dass der Mitarbeiter nur auf einem begrenzten Einzelarbeitsgebiet Leistungen erbringt, die denen eines Mitarbeiters mit der Vor- und Ausbildung gleichwertig sind. Es muss eine der Vor- und Ausbildung ähnlich gründliche Beherrschung eines auch vom Umfang her entsprechenden Wissensgebiets gefordert werden.

- 13 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.

- 14 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).

- 15 Ständige Vertreter sind nicht Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

- 16 Nach dem Tätigkeitsmerkmal für Erzieher (Fallgruppe 7.2.6) sind auch
- a) Kindergärtner und Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
  - b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind,
  - c) Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung eingruppiert.

Nach dem Tätigkeitsmerkmal für Kinderpfleger (Fallgruppen 7.2.2 und 7.2.3) sind auch

- a) Heilerziehungshelfer mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
- b) Sozialassistenten mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
- c) Heilerziehungspflegehelfer mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung eingruppiert.

Kinderpfleger betreuen zusammen mit sozialpädagogischen Fachkräften oder Kinderkrankenpflegekräften vor allem Säuglinge und Kleinkinder. Auch die Eltern beziehen sie in ihre Tätigkeit mit ein.

Zu den Aufgaben der Kinderpfleger gehören insbesondere:

- Sorge für pädagogisch interessantes und altersgemäßes Spielmaterial
- Anleiten der Kinder beim Spielen
- Basteln, Musizieren und Turnen mit Kindern
- Hilfe bei der Körperpflege der Kinder
- Mitwirkung bei der Versorgung kranker Kinder
- Erledigung von Hausarbeiten, soweit diese mit der Kinderbetreuung im Zusammenhang stehen (insbesondere Essenszubereitung und Wäschepflege)

Kinderpfleger mit reduziertem Tätigkeitsbereich sind solche, denen aus dem vorstehenden Katalog ein bis drei Tätigkeitsbereiche übertragen sind. Dabei müssen nicht alle unter den Ziffern genannten Einzeltätigkeiten übertragen werden.

- 17 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 Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 6,
  - f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.
- 18 Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte 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 anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.
- 19 Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
- 20 (gestrichen)
- 20a <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. <sup>3</sup>Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. <sup>4</sup>Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.



- 20b <sup>1</sup>Eine Unterschreitung der nach Anmerkung 20a erforderlichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) wird auch bei erstmaliger Eingruppierung nicht berücksichtigt. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten.
- 20c Sofern die Eingruppierung von der Durchschnittsbelegung einer bestimmten Anzahl von je Tag gleichzeitig belegbaren Plätzen oder von einer Mindestanzahl von Gruppen abhängt, wird der Mitarbeiter bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe (Herabgruppierung) abweichend von § 17 Abs. 4 Satz 5 AVO Allgemeiner Teil der Stufe zugeordnet, in der er gewesen wäre, wenn er von Beginn der Tätigkeit als Leiter bzw. ständiger Vertreter des Leiters einer Kindertagesstätte in dieser Funktion in der niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert gewesen wäre.
- 20d Gruppe im Sinne dieser Anmerkung ist jede in der Erlaubnis für den Betrieb der Einrichtung (§ 45 SBG VIII) berücksichtigte Gruppe.
- 21 (gestrichen)
- 22 <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält für die Dauer der Tätigkeit in einem Internat eine Zulage in Höhe von 30,68 Euro monatlich. <sup>2</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen der Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 hat. <sup>3</sup>Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.
- 23 Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die
- Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
  - Beratung von HIV -Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
  - begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
  - begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
  - Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.

#### § 4 Tabelle zum Strukturausgleich

Gruppe	EG	Vergütungsgruppe	Ortszuschlag Stufe ½	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
a)	14	II/ 5J. Ib	OZ 1	4	1 Jahr	8 Jahre	110,- €
		II/ 5J. Ib	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
		III/ 5J. Ib	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
		II/ 5J. Ib	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
		II/ 5J. Ib	OZ 2	5	2 Jahren	4 Jahre danach	130,- € 20,- €
		II/ 5J. Ib	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre danach	90,- € 40,- €
		III/ 5J. Ib	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach dauerhaft.	110,- € 40,- €
		II/ 5J. Ib	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
b)	14	II/ 8J. Ib	OZ 1	4	2 Jahren	7 Jahre	110,- €

Gruppe	EG	Vergütungsgruppe	Ortszuschlag Stufe ½	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
		II/ 8J. Ib	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
		II/ 8J. Ib	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
		II/ 8J. Ib	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
		II/ 8J. Ib	OZ 2	5	2 Jahren	4 Jahre danach	130,- € 20,- €
		III/ 8J. Ib	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre danach	90,- € 40,- €
		II/ 8J. Ib	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach dauerhaft.	110,- € 40,- €
		II/ 8J. Ib	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
c)	13	II	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
		II	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	80,- €
d)	12	III/ 6J. II	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
		III/ 6J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
		III/ 6J. II	OZ 2	4 (aus III)	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
		III/ 6J. II	OZ 2	4 (aus II)	2 Jahren	für 4 Jahre	90,- €
		III/ 6J. II	OZ 2	6	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
		III/ 6J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €
		III/ 6J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
		III/ 6J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
		III/ 6J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
e)	12	III/ 8J. II	OZ 1	5 (aus III)	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
		III/ 8J. II	OZ 1	5 (aus II)	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
		III/ 8J. II	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	70,- €
		III/ 8J. II	OZ 2	5 (aus III)	2 Jahren	4 Jahre	130,- €
		III/ 8J. II	OZ 2	6	4 Jahren	dauerhaft	30,- €
		III/ 8J. II	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	60,- €
		III/ 8J. II	OZ 2	8	4 Jahren	dauerhaft	50,- €
		III/ 8J. II	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
		III/ 8J. II	OZ 2	10	2 Jahren	dauerhaft	30,- €
f)	11	IVa/ 4J. III	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	90,- €
		IVa/ 4J. III	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	60,- €
		IVa/ 4J. III	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	90,- €

Gruppe	EG	Vergütungsgruppe	Ortszuschlag Stufe ½	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
		IVa/ 4J. III	OZ 2	7	4 Jahren	3 Jahre	90,- €
		IVa/ 4J. III	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
g)	10	IVa	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,- €
		IVa	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
		IVa	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
		IVa	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
h)	10	IV b/ 4J. IVa	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	30,- €
		IV b/ 4J. IVa	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
		IV b/ 4J. IVa	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
		IV b/ 4J. IVa	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
i)	10	IV b/ 5J. IVa	OZ 1	4	1 Jahr	8 Jahre	90,- €
		IV b/ 5J. IVa	OZ 2	4	1 Jahr	6 Jahre	90,- €
		IV b/ 5J. IVa	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
		IV b/ 5J. IVa	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
		IV b/ 5J. IVa	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
k)	10	IV b/ 6J. IVa	OZ 1	4	2 Jahren	7 Jahre	90,- €
		IV b/ 6J. IVa	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
		IV b/ 6J. IVa	OZ 2	7	4 Jahren	dauerhaft	25,- €
		IV b/ 6J. IVa	OZ 2	8	2 Jahren	5 Jahre danach	50,- € 25,- €
		IV b/ 6J. IVa	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	25,- €
l)	9	IVb	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
		IVb	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
		IVb	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
		IVb	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
		IVb	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
m)	9	Vb/ 2J. IVb	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
		Vb/ 2J. IVb	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
		Vb/ 2J. IVb	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
		Vb/ 2J. IVb	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
		Vb/ 2J. IVb	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €

Gruppe	EG	Vergütungsgruppe	Ortszuschlag Stufe ½	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
n)	9	Vb/ 4J. IVb	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
		Vb/ 4J. IVb	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
		Vb/ 4J. IVb	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
		Vb/ 4J. IVb	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
		Vb/ 4J. IVb	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
o)	9	Vb/ 6J. IVb	OZ 1	5	2 Jahren	4 Jahre	50,- €
		Vb/ 6J. IVb	OZ 1	8	2 Jahren	5 Jahre	50,- €
		Vb/ 6J. IVb	OZ 2	4	2 Jahren	4 Jahre	80,- €
		Vb/ 6J. IVb	OZ 2	6	2 Jahren	5 Jahre	25,- €
		Vb/ 6J. IVb	OZ 2	7	2 Jahren	5 Jahre	90,- €
p)	9	Vb	OZ 2	6	2 Jahren	9 Jahre	50,- €
q)	8	Vc	OZ 1	2	9 Jahren	dauerhaft	55,- €
		Vc	OZ 1	3	9 Jahren	dauerhaft	55,- €
		Vc	OZ 1	4	7 Jahren	dauerhaft	55,- €
		Vc	OZ 1	5	6 Jahren	dauerhaft	55,- €
		Vc	OZ 1	6	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
		Vc	OZ 1	7	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
		Vc	OZ 1	8	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
		Vc	OZ 2	2	5 Jahren	dauerhaft	55,- €
		Vc	OZ 2	3	3 Jahren	dauerhaft	120,- €
		Vc	OZ 2	4	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
		Vc	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
		Vc	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
		Vc	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	120,- €
		Vc	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	55,- €
r)	6	VIb	OZ 1	2	9 Jahren	dauerhaft	50,- €
		VIb	OZ 1	3	9 Jahren	dauerhaft	50,- €
		VIb	OZ 1	4	7 Jahren	dauerhaft	50,- €
		VIb	OZ 1	5	6 Jahren	dauerhaft	50,- €
		VIb	OZ 1	6	6 Jahren	dauerhaft	50,- €
		VIb	OZ 1	7	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
		VIb	OZ 1	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
		VIb	OZ 1	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
		VIb	OZ 2	2	7 Jahren	dauerhaft	90,- €

Gruppe	EG	Vergütungsgruppe	Ortszuschlag Stufe ½	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag
		Vlb	OZ 2	3	6 Jahren	dauerhaft	90,- €
		Vlb	OZ 2	4	6 Jahren	dauerhaft	90,- €
		Vlb	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	90,- €
		Vlb	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	90,- €
		Vlb	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	90,- €
		Vlb	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
		Vlb	OZ 2	9	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
s)	5	VII	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	20,- €
		VII	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
		VII	OZ 2	6	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
		VII	OZ 2	7	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
		VII	OZ 2	8	2 Jahren	dauerhaft	20,- €
t)	3	VIII	OZ 1	7	2 Jahren	4 Jahre	30,- €
		VIII	OZ 1	9	2 Jahren	5 Jahre	20,- €
		VIII	OZ 2	3	2 Jahren	9 Jahre	40,- €
		VIII	OZ 2	4	4 Jahren	3 Jahre	25,- €
		VIII	OZ 2	5	2 Jahren	dauerhaft	50,- €
u)	2	IX 2J. IXa	OZ 2	4	2 Jahren	5 Jahre	45,- €

## Ordnung zur Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld - Anlage 3 (A3) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)

### § 1 Anspruch, Begriffsbestimmungen

- (1) Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Erstattung von Reisekosten für Dienstreisen. Erstattungen von dritter Seite sind anzurechnen.
- (2) Dienstreisen im Sinne dieser Ordnung sind Gänge, Fahrten oder Reisen, die zur Erfüllung der übertragenen dienstlichen Aufgaben erforderlich sind.
- (3) Dienstreisen werden grundsätzlich an der Dienststelle angetreten oder beendet. Wird die Dienstreise an der Wohnung angetreten oder beendet, beginnt oder endet sie dort.

### § 2 Fahrtkostenerstattung

- (1) Für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln werden die tatsächlichen Kosten gegen Vorlage der Fahrkarte oder des Fahrscheins erstattet.
- (2) Kosten für Flugreisen oder für die Benutzung eines Schlafwagens werden nur erstattet, wenn eine entsprechende Zusage vor Antritt der Reise vom zuständigen Dienstvorgesetzten schriftlich erteilt wurde. Erstattet werden bei Flugreisen die Kosten der Touristen- oder Economyklasse, bei Benutzung des Schlafwagens die Spezial- oder Doppelbettklasse.
- (3) <sup>1</sup>Für Dienstreisen mit einem privateigenen Kraftfahrzeug wird eine Wegstreckenentschädigung (Kilometergeld) gewährt. <sup>2</sup>Der Erstattungssatz beträgt je Kilometer bei Benutzung von

1. Kraftfahrzeugen mit einem Hubraum bis 600 ccm	0,24 EUR
2. Kraftfahrzeugen mit einem Hubraum von mehr als 600 ccm	0,30 EUR

Kraftfahrzeuge sind nur dann zu benutzen, wenn so eine Zeit- oder Kostenersparnis erzielt wird.

<sup>3</sup>Bei privaten Kraftfahrzeugen mit einem Hubraum von mehr als 600 ccm, die für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit benötigt werden, hat der Mitarbeiter auf Antrag bei Nachweis der entsprechenden Kosten einen Anspruch auf Erstattung der tatsächlich entstandenen Kosten; maximal jedoch bis zu einer Höhe von 39 Cent je Kilometer. <sup>4</sup>Diese Regelung gilt befristet bis 31.12.2014.

Wurde für eine Dienstreise ein Kraftfahrzeug genutzt, ohne dass diese Voraussetzung erfüllt war, werden anstelle der Wegstreckenentschädigung nur die Kosten für eine entsprechende Fahrt mit der Deutschen Bahn erstattet.

(3a) Ein Dienstreisender, der in seinem privateigenen Kraftfahrzeug Personen mitgenommen hat, die nach dieser Ordnung Anspruch auf Fahrtkostenerstattung haben, erhält eine Mitnahmeentschädigung von zwei Cent je Person und Kilometer, für die Mitnahme mit einem Kraftrad oder Kabinenroller ein Cent je Person und Kilometer.

(4) Hat der Dienstreisende ein diensteigenes Kraftfahrzeug genutzt, so wird keine Fahrtkostenerstattung gewährt.

(5) Bei Dienstreisen, die an der Wohnung angetreten werden oder an der Wohnung enden, werden die dadurch verursachten Mehraufwendungen grundsätzlich nur erstattet, wenn dies aus dienstlichen Gründen geboten ist.

### § 3 Tagegeld (Fassung bis 30. September 2011)

(1) Zur Abgeltung von Aufwendungen für Verpflegung wird ein Tagegeld gewährt.

(2) Die Höhe des Tagegeldes für Mehraufwendungen für die Verpflegung des Dienstreisenden bestimmt sich nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 des Einkommenssteuergesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Bei unentgeltlich gewährten Mahlzeiten während der Dienstreise wird das Tagegeld gekürzt:

für ein Frühstück	um	20 %
für ein Mittagessen	um	35 %
für ein Abendessen	um	35 %

mindestens jedoch für jede Mahlzeit um einen Betrag in Höhe des maßgebenden Sachbezugswertes nach der Sachbezugsverordnung (jedoch nicht über den zustehenden Spesensatz hinaus).

(4) Für Auslandsdienstreisen gelten die Reisekostenbestimmungen des jeweiligen Bundeslandes.

### **§ 3 Verpflegung bei Auswärtstätigkeiten** (Fassung ab 1. Oktober 2011)

- (1) Der Mitarbeiter hat bei Auswärtstätigkeit Anspruch auf Übernahme der Verpflegungskosten durch den Arbeitgeber, insbesondere der Frühstückskosten im Anschluss an eine dienstlich veranlasste Übernachtung.
- (2) Zur Abgeltung von Aufwendungen für Verpflegung bei Auswärtstätigkeit wird ein Tagegeld gewährt.
- (3) Die Höhe des Tagegeldes für die Verpflegung bei Auswärtstätigkeit bestimmt sich nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 des Einkommenssteuergesetzes in der jeweils geltenden Fassung.
- (4) Bei unentgeltlich gewährten Mahlzeiten während der Auswärtstätigkeit wird das Tagegeld um einen Betrag in Höhe des maßgebenden Sachbezugswertes nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) in der jeweils geltenden Fassung gekürzt (jedoch nicht über den zustehenden Spesensatz hinaus).
- (5) Für Auslandsdienstreisen gelten die Reisekostenbestimmungen des jeweiligen Bundeslandes.

### **§ 4 Übernachtungsgeld**

- (1) Das Übernachtungsgeld beträgt 20,00 EUR. Sind die Übernachtungskosten aus Gründen die sich nicht vermeiden lassen, höher als das Übernachtungsgeld, so können die tatsächlich entstandenen Kosten gegen entsprechenden Nachweis erstattet werden. Sofern im Übernachtungsgeld Kosten für ein Frühstück enthalten sind, erfolgt eine Kürzung des Tagegeldes wie in § 3.
- (2) Wurde im Zusammenhang mit dem Zweck der Dienstreise eine Übernachtungsmöglichkeit unentgeltlich gestellt, so wird ein Übernachtungsgeld nicht gewährt.
- (3) Für Auslandsdienstreisen gelten die Reisekostenbestimmungen des jeweiligen Bundeslandes.

### **§ 5 Nebenkosten**

Notwendige Auslagen werden bei Nachweis als Nebenkosten erstattet.

### **§ 6 Sonderregelungen**

Wird bei Tagungen gegen Zahlung eines Tagungsbeitrages freie Unterkunft und / oder Verpflegung gewährt, so wird der Tagungsbeitrag als Nebenkosten erstattet. Ein Übernachtungsgeld wird nicht gewährt. Ein Tagegeld wird nach den Regelungen gezahlt, die bei unentgeltlich gewährten Mahlzeiten vorgesehen sind.

### **§ 7 Verfahren**

- (1) Vor Antritt einer Dienstreise ist die Zustimmung des Vorgesetzten einzuholen. Die Zustimmungen kann für bestimmte Arten von Dienstreisen allgemein erteilt werden.
- (2) Die Erstattung von Reisekosten ist innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Dienstreise unter Verwendung von Formblättern schriftlich zu beantragen.
- (3) Erstattungsanträge sind dem Vorgesetzten zur Abzeichnung vorzulegen. Mit der Abzeichnung wird bestätigt, daß die Dienstreise erforderlich war und daß die nach dieser Ordnung nötigen Zustimmungen erteilt wurden.

### **§ 8 Dienstfahrzeuge**

(1) Mitarbeitern, denen ein Dienstwagen überlassen ist, haben für sämtliche Fahrten ein Fahrtenbuch zu führen. In dem Fahrtenbuch sind folgende Angaben festzuhalten:

- Datum
- Dauer der Fahrt (Uhrzeit)
- Ziel der Fahrt
- Kilometerstand bei Antritt und Ende der Fahrt
- zurückgelegte Kilometer
- Angaben darüber, ob die Fahrt aus dienstlichen oder privaten Gründen durchgeführt wurde.

Das Fahrtenbuch ist zum Ende eines Kalenderjahres binnen einer Frist von 4 Wochen dem Dienstvorgesetzten oder einem von ihm Beauftragten vorzulegen; er soll das Fahrtenbuch mit einem Sichtvermerk versehen.

(2) Für die Nutzung eines Dienstfahrzeuges zu privaten Zwecken ist eine Nutzungsentschädigung in Höhe von 0,30 EUR/km zu zahlen. Als Nutzung zu privaten Zwecken gelten auch Fahrten zwischen der Wohnung und der Arbeitsstätte.

Die Nutzung eines Dienstwagens für längere Fahrten zu privaten Zwecken (z. B. Urlaub) bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Vorgesetzten. Für diese Fahrten hat der Mitarbeiter eine Vollkaskoversicherung abzuschließen und die laufenden Betriebskosten zu tragen. Die Festsetzung einer zusätzlichen Nutzungsentschädigung bleibt vorbehalten.

Die Abrechnung von Entschädigungen für die Nutzung eines Dienstfahrzeuges zu privaten Zwecken erfolgt mit jenen Stellen, die für die Festsetzung von Reisekostenerstattungen zuständig sind.

(3) Mit Zustimmung des Vorgesetzten ist ein Dienstfahrzeug anderen Mitarbeitern zu überlassen.

### **§ 9 Sonstiger Aufwändungsersatz**

(1) Der Dienstreisende hat Anspruch auf Versicherung des Risikos eines Dienstreiseunfalls im Rahmen einer Vollkaskoversicherung mit Selbstbeteiligung sowie einer Insassenversicherung.

(2) Die jeweilige Selbstbeteiligung wird vom Dienstgeber getragen.

(3) Der Dienstreisende hat im Falle eines Dienstreiseunfalls Anspruch auf Erstattung der Kosten der Rückstufung in der KFZ-Haftpflichtversicherung des Dienstreisenden bis zum nachgewiesenen Höchstbetrag von 1022,58 EUR durch den Dienstgeber.

Der Dienstreisende muß sich einen anspruchsmindernden prozentualen Eigenanteil in Höhe seiner gesamten dienstlichen Jahreskilometerleistung des Unfalljahres geteilt durch 10000 km anrechnen lassen.

Der Dienstgeber kann seiner Schadensausgleichsverpflichtung auch dadurch nachkommen, daß er die tatsächlichen Unfallfolgekosten des Unfallgegners des Dienstreisenden übernimmt, soweit diese niedriger sind als die versicherungsrechtlichen Folgekosten des Verlustes des Schadensfreiheitsrabattes.

(4) Wird bei einer Dienstreise das Privat-Kraftfahrzeug von einem Unfallschaden betroffen und werden die entstandenen Sachschäden nicht durch Versicherungen des Dienstgebers ausgeglichen, gilt § 96 Niedersächsisches Beamtenengesetz (NBG) und die dazu erlassenen Verwaltungsvorschriften entsprechend.

Zur Regelung dieser Ansprüche kann eine Dienstvereinbarung nach MAVO getroffen werden.

### **§ 10 Auslegung / Verwaltungsvorschriften**

(1) Für die Auslegung dieser Ordnung gelten, soweit anderes nicht ausdrücklich bestimmt ist, die Reisekostenregelungen des jeweiligen Bundeslandes entsprechend.

(2) Abweichende Regelungen sollen nur in begründeten Fällen getroffen werden; eine abweichende Regelung bedarf der kirchenaufsichtlichen Genehmigung.

### **§ 11 (gestrichen)**

### **§ 12 Umzugskosten, Trennungsgeld**

Für die Erstattung von Umzugskosten und Trennungsgeld finden die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.



<p><b>Ordnung zur Fortbildung im kirchlichen Dienst Anlage 4 (A4) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)</b></p>
---

## **§ 1 Anwendungsbereich**

- (1) Der Mitarbeiter hat Anspruch auf berufliche Fortbildung.
- (2) Fortbildung im Sinne dieser Ordnung sind Bildungsmaßnahmen, die auf der Ausbildung aufbauen und diese tätigkeitsbezogen weiterführen und vertiefen. Die Fortbildung soll helfen, die in Ausbildung, Studium und Berufspraxis erworbene Qualifikation zur Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu erhalten und zu verbessern. Sie soll auch neue Erkenntnisse für die berufliche Praxis vermitteln, zur Verdeutlichung des eigenen Selbstverständnisses beitragen und die Zusammenarbeit sowie die gemeinsame Verantwortung für den kirchlichen Dienst fördern.
- (3) Maßnahmen zur Weiterbildung von Mitarbeitern werden von diesen Vorschriften nicht erfaßt. Dazu zählen Bildungsmaßnahmen, die eine zusätzliche berufliche Qualifikation zum Ziel haben oder sich nicht unmittelbar auf die derzeitige berufliche Tätigkeit beziehen.

## **§ 2 Verfahren**

- (1) Eine Fortbildungsmaßnahme ist rechtzeitig, in der Regel mindestens 4 Wochen vor Beginn der Maßnahme, schriftlich mit beigefügtem Tagungsprogramm sowie Angabe der entstehenden Kosten beim Dienstgeber zu beantragen.
- (2) Die Förderung der Mitarbeiter setzt eine enge Zusammenarbeit der mit der Entscheidung befaßten Vorgesetzten voraus. Daneben ist die Mitarbeitervertretung im Rahmen der MAVO-Vorschriften zu beteiligen.

## **§ 3 Finanzierung**

- (1) Für Fortbildungsmaßnahmen, die auf dienstliche Anordnung erfolgen, werden die entstehenden notwendigen Kosten einschl. Reisekosten vom jeweiligen Dienstgeber getragen. Im Einzelfall kann die dienstliche Anordnung der Fortbildungsmaßnahme auch auf Antrag eines Mitarbeiters hin erfolgen.
- (2) Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen auf Antrag eines Mitarbeiters wird bei vorliegendem dienstlichen Interesse mit in der Regel 50 % der entstehenden notwendigen Kosten vom Dienstgeber bezuschußt; eine höhere Bezuschussung ist möglich.

Die Entscheidung darüber, ob für die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme ein dienstliches Interesse besteht, trifft der Dienstgeber.

- (3) Für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, die überwiegend im privaten Interesse des Mitarbeiters liegen, werden grundsätzlich keine Kosten erstattet.
- (4) In besonderen Fällen kann eine abweichende Regelung getroffen werden.

## **§ 4 Kostenerstattung**

- (1) Die Fortbildungskosten werden ganz oder teilweise vom Dienstgeber in der Erwartung getragen, daß der Mitarbeiter seine Arbeitskraft auch künftig in den Dienst der Einrichtung stellt. Eine Kostenerstattung des vom Dienstgeber aufgewandten Zuschußbetrages findet aber grundsätzlich auch bei vorzeitigem Ausscheiden des Mitarbeiters nicht statt.
- (2) Im Einzelfall kann schriftlich vor Beginn der Maßnahme gem. § 3, Abs. 2. vereinbart werden, daß der Mitarbeiter dem Dienstgeber den Zuschußbetrag zu erstatten hat, wenn er während der Maßnahme oder innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Maßnahme ausscheidet.

## § 5 Dienstbefreiung

(1) Für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Sinne von § 3, Abs. 2 und 3 kann Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu 5 Arbeitstagen pro Jahr gewährt werden. Arbeitet der Mitarbeiter regelmäßig an mehr als 5 Arbeitstagen wöchentlich, kann Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu 6 Arbeitstagen pro Jahr gewährt werden. Die Fortbildungsmaßnahmen von 2 Jahren können zusammengefaßt werden.

(1b) Mitarbeiter im Erziehungsdienst sollen drei Tage pro Jahr gemäß § 3 Abs. 1 fortgebildet werden.

### Protokollerklärung

Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpfleger bzw. Sozialassistent, Heilerziehungspfleger, Erzieher, Heilpädagogen, Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiter oder ständige Vertreter von Leiter von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Beschäftigte erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

(2) Eine Freistellung zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen wird grundsätzlich auf den gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub nach dem jeweils geltenden Arbeitnehmerfreistellungs- oder -bildungsgesetz angerechnet.

Eine Anrechnung wird in folgenden Fällen nicht vorgenommen:

- Die Teilnahme ist für den Mitarbeiter verpflichtend (§ 3, Abs. 1).
- Der Mitarbeiter hat bei der Teilnahme Anspruch auf Freistellung nach anderen kirchlichen Rechtsvorschriften.

## § 6 Haushaltsvorbehalt

Die Kostenbeteiligung des Dienstgebers ist durch die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel begrenzt.

## § 7 Höhergruppierung und Beförderung

Aus der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen kann der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Höhergruppierung oder Beförderung herleiten.

## § 8 Benachteiligungsverbot

(1) Mitarbeiter dürfen wegen der Inanspruchnahme von Freistellung nach dieser Ordnung nicht benachteiligt werden.

(2) Der Dienstgeber hat für die Zeit der Freistellung das Arbeitsentgelt unvermindert fortzuzahlen.

(3) Erkrankt ein Mitarbeiter vor oder während der Freistellung und kann er wegen der Erkrankung an der Bildungsveranstaltung nicht teilnehmen, so ist die Zeit der Erkrankung auf die Freistellung nicht anzurechnen, wenn er dem Dienstgeber die Erkrankung durch ärztliches Attest nachweist.

## § 9 Genehmigungsverfahren

(1) Der Antrag eines Mitarbeiters zur Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme soll schriftlich gestellt werden. Der Dienstgeber kann einen Antrag ablehnen, wenn betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen. Bei der Gewährung der Freistellung haben diejenigen Mitarbeiter Vorrang, die im Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern die Freistellung im geringeren Umfang in Anspruch genommen haben.

(2) Sofern Bildungshäuser in kirchlicher Trägerschaft vergleichbare Fortbildungsveranstaltungen für kirchliche Mitarbeitergruppen und Berufe anbieten, sollen diese vorrangig besucht werden.

## § 10 Sonderregelungen

Unberührt von dieser Fortbildungsordnung bleiben Fortbildungsregelungen für bestimmte Mitarbeitergruppen und bestimmte Teilbereiche in den Grenzen dieser Ordnung.

<p><b>Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen Anlage 5 (A5) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)</b></p>
--

## **§ 1 Anspruch**

(1) Mitarbeiter, die am 31. März 1999 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, auf das die AVO oder eine andere kirchliche Arbeitsvertragsordnung angewendet worden ist, haben Anspruch auf Beihilfe nach den Beihilfevorschriften, die für die Angestellten des Bundeslandes Anwendung finden, in dem die Dienststelle oder Einrichtung ihren Sitz hat. Dies gilt auch, wenn Mitarbeiter nach dem 31. März 1999 im unmittelbaren Anschluß an ein Arbeitsverhältnis angestellt werden, auf das die AVO oder eine andere kirchliche Arbeitsvertragsordnung angewendet worden ist.

Aufwendungen im Sinne des § 9 BhV-Bund sind nicht beihilfefähig.

(2) Unbeschadet der Regelungen in Absatz 1 hat der Mitarbeiter Anspruch auf Geburtsbeihilfe gemäß § 4, soweit die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind. Unbeschadet der Regelungen in Abs. 1 hat der Mitarbeiter Anspruch auf Geburtsbeihilfe gemäß § 4, soweit die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind, und auf Beihilfe im Falle der Bestattung einer Tot- oder Fehlgeburt gemäß § 5.

(3) Ein Beihilfeanspruch im Erziehungsurlaub besteht nur, wenn der Mitarbeiter eine erziehungsgeldunschädliche Beschäftigung ausübt.

## **§ 2 Beihilfe für nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter**

Nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht.

## **§ 3 Ausschluß von Beihilfen**

Beihilfen werden nicht gewährt zu Aufwendungen aus Anlaß medizinischer Eingriffe, die gegen kirchliche Grundsätze verstoßen.

## **§ 4 Geburtsbeihilfe**

(1) In Geburtsfällen erhält der Mitarbeiter bei Lebendgeburten ungeachtet der §§ 2 und 6 eine Geburtsbeihilfe in Höhe von 358 EUR.

(2) Erhält der Mitarbeiter, der aufgrund der Tätigkeit seines Ehegatten im öffentlichen Dienst im Beihilfefalle eine berücksichtigungsfähige Person darstellt, vom Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eine Geburtsbeihilfe, erreicht diese aber nicht den nach Abs. 1 vorgesehenen Beihilfebetrag, ist vom kirchlichen Dienstgeber die Differenz als Geburtsbeihilfe zu gewähren.

(3) Der Anspruch auf Geburtsbeihilfe besteht auch für Mitarbeiter, die sich im Erziehungsurlaub befinden.

## **§ 5 Beihilfe bei Tot- oder Fehlgeburten**

(1) Im Falle der Bestattung einer Tot- oder Fehlgeburt wird eine Beihilfe zu den Bestattungskosten, höchstens jedoch 435 EUR gewährt, wenn der Beihilfeberechtigte versichert, dass ihm Aufwendungen in dieser Höhe entstanden sind.

(2) Der Anspruch auf Beihilfe im Falle der Bestattung einer Tot- oder Fehlgeburt besteht auch für Mitarbeiter, die sich im Erziehungsurlaub befinden.

(3) § 2 dieser Ordnung findet keine Anwendung.

## **§ 6 Konkurrenzregelung**

(1) Der Mitarbeiter, der aufgrund der Tätigkeit seines Ehegatten im öffentlichen Dienst im Beihilfefalle eine berücksichtigungsfähige Person / Angehörige darstellt, ist grundsätzlich nicht beihilfeberechtigt.

(2) Ist in den Beihilfavorschriften des öffentlichen Dienstes bestimmt, daß ein Beihilfeanspruch ausgeschlossen ist (z.B. wegen Überschreiten der Einkommensgrenzen), besteht ein entsprechender nachrangiger Anspruch auf Beihilfe beim kirchlichen Arbeitgeber unter Berücksichtigung von § 2.

**Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung<sup>4</sup>**

**Anlage 6 (A6) zur Arbeitsvertragsordnung  
für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)**

**Abschnitt I**

§ 1 (unbesetzt)

**§ 2 Versorgungsanspruch**

(1) Anspruch auf eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung (Zusatzversorgung) besteht vom Beginn des Arbeits-/ Ausbildungsverhältnisses an für Mitarbeiter sowie für zu ihrer Ausbildung Beschäftigte,

- a) die das 17. Lebensjahr vollendet haben,
- b) die bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres die Wartezeit erfüllen können, wobei frühere Versicherungszeiten, die auf die Wartezeit angerechnet werden, zu berücksichtigen sind,
- c) mit denen die Pflichtversicherung – auch in den Fällen des § 3, mit Ausnahme der Buchstaben g) und h) – arbeitsvertraglich vereinbart wurde.

(2) Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger, die nicht Beteiligte der KZVK sind oder werden können, haben Anspruch auf eine alternative betriebliche Altersversorgung in entsprechender Anwendung der Regelungen dieser Ordnung.

**§ 3 Ausnahmen von der Versicherungspflicht**

(1) Versicherungsfrei sind Mitarbeiter, die

- a) eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf lebenslängliche Versorgung nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen mindestens in Höhe der beamtenrechtlichen Mindestversorgungsbezüge haben und denen Hinterbliebenenversorgung gewährleistet ist oder
- b) bis zum Beginn der Beteiligung ihres Dienstgebers bei der KZVK oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der Versicherungen übergeleitet werden, nach einer kollektivrechtlichen Regelung, einer Ruhelohnordnung oder einer entsprechenden Bestimmung für den Fall der Dienstunfähigkeit oder des Erreichens einer Altersgrenze einer Anwartschaft oder einen Anspruch auf eine vom Dienstgeber zu gewährende lebenslängliche Versorgung und Hinterbliebenenversorgung auf der Grundlage des nach der Regelung ruhegeldfähigen Arbeitsentgelts und der Dauer der Dienstjahre, Betriebszugehörigkeit oder dergleichen haben oder
- c) geringfügig im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV beschäftigt sind oder
- d) für das bei den Beteiligten bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Vorschrift einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung (Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester, Bahnversicherungsanstalt Abteilung B oder einer gleichartigen Versorgungseinrichtung) angehören muss oder
- e) aufgrund einer KODA-Regelung, der Satzung der KZVK oder der Satzung einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der Versicherungen übergeleitet werden, von der Pflicht zur Versicherung befreit worden sind oder
- f) als Beschäftigte eines Mitglieds eines der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehörenden Arbeitgeberverbandes nicht unter den Personenkreis des § 1 des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der

---

<sup>4</sup> Diese Ordnung regelt die kollektiv-arbeitsrechtliche Überleitung des Gesamtversorgungssystems in das Punktemodell auf der Grundlage des Altersvorsorgeplans 2001 vom 13.11.01 (Anlage 1) nach Maßgabe der KODA-Regelungen.

Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV-K) fallen oder als Beschäftigte eines sonstigen Beteiligten nicht unter den Personenkreis dieser Vorschrift fielen, wenn die Beteiligten diesen Tarifvertrag anwenden würden oder

- g) bei der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen oder der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester freiwillig weiterversichert sind, und zwar auch dann, wenn diese freiwillige Weiterversicherung später als drei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses endet oder
- h) Rente wegen Alters nach §§ 35 – 40 bzw. §§ 236 – 238 SGB VI als Vollrente erhalten oder erhalten haben oder bei denen der Versicherungsfall der Altersrente bei einer Zusatzversorgungseinrichtung, von der Überleitungen erfolgen, eingetreten ist oder
- i) Anspruch auf Übergangsversorgung nach Nummer 6 der Sonderregelungen 2n oder Nummer 4 der Sonderregelungen 2x zum Bundes-Angestelltentarifvertrag besitzen oder
- k) mit Rücksicht auf ihre Zugehörigkeit zu einem ausländischen System der sozialen Sicherung nicht der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen und sich dort auch nicht freiwillig versichert haben oder
- l) ihre Rentenanwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem sonstigen Alterssicherungssystem auf ein Versorgungssystem der europäischen Gemeinschaften oder ein Versorgungssystem einer europäischen Einrichtung (z. B. europäisches Patentamt, europäisches Hochschulinstitut, Eurocontrol) übertragen haben oder
- m) als Mitglied des Versorgungswerks der Presse auf ihren schriftlichen Antrag von der Versicherungspflicht befreit worden sind oder
- n) als Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen für ein auf nicht mehr als fünf Jahre befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt wurden und bisher keine Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung haben auf ihren schriftlichen Antrag von der Kasse befreit worden sind.

(2) Absatz 1 Buchst. a und b gilt nicht für Mitarbeiter, die nur Anspruch auf Witwen-, Witwer- oder Waisengeld oder einen entsprechenden Unterhaltsbeitrag haben.

#### **§ 4 Versicherung**

(1) Der Dienstgeber erfüllt den Anspruch auf Zusatzversorgung durch Versicherung bei der KZVK nach Maßgabe dieser Versorgungsordnung.

(2) Der Anspruch auf Leistungen aus der Zusatzversorgung richtet sich ausschließlich nach der Satzung der KZVK in ihrer jeweiligen Fassung sowie den Ausführungsbestimmungen zur Satzung. Dieser Anspruch kann nur gegenüber der KZVK geltend gemacht werden.

#### **§ 4a Pauschalversteuerung**

(1) Die nach den entsprechenden Satzungsbestimmungen des Versicherers zu zahlende Umlage hat der Arbeitgeber bis zu einem Betrag von monatlich 89,48 EUR pauschal zu versteuern, solange die Pauschalversteuerung rechtlich möglich ist.

(2) Wird ein Mitarbeiter rückwirkend nach Absatz 1 bei der Zusatzversorgungskasse angemeldet, hat der Arbeitgeber die nachzuentrichtende Umlage im Rahmen der steuerlichen Pauschalierungsgrenze pauschal zu versteuern, soweit die rechtliche Möglichkeit der Pauschalversteuerung der Lohnsteuer gegeben ist. Die Pauschalversteuerung ist auf 89,48 EUR für jeden Monat der Nachversicherung begrenzt.

(3) § 2 Abs. 1 Arbeitsentgeltverordnung (ArEV) vom 01.07.1977 ist in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

#### **§ 5 Freiwillige Versicherung**

(1) Dem Mitarbeiter 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. Nach Beendigung der Pflichtversicherung kann die bestehende oder neu aufgenommene freiwillige Versicherung – unabhängig davon, ob eine steuerliche Förderung möglich ist – längstens bis zum Eintritt des Versicherungsfalles fortgesetzt werden. 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.

## § 6 Anmeldung und Abmeldung

(1) Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter mit Beginn des versicherungspflichtigen Vertragsverhältnisses bei der KZVK an.

(2) Mit Ende des versicherungspflichtigen Vertragsverhältnisses meldet der Dienstgeber den Versicherten bei der KZVK ab.

## § 7 Beiträge / Zuschüsse

(1) Der Beitrag des Dienstgebers zur Zusatzversorgung beträgt 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind die steuerpflichtigen Bezüge. Bestandteile des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts oberhalb der Summe aus Endgrundvergütung und Familienzuschlag eines kinderlos verheirateten Angestellten der Vergütungsgruppe I BAT (VKA) bzw. BAT-O (VKA) – jährlich einmal einschließlich der Zuwendung, wenn der Beschäftigte eine zusatzversorgungspflichtige Zuwendung erhält – werden mit dem 3,25-fachen Wert als Berechnungsgrundlage herangezogen, wenn für den Beschäftigten am 31.12.2001 schon und am 01.01.2002 noch eine zusätzliche Umlage nach Maßgabe der Satzung der KZVK gezahlt wurde. Bei einer nach dem 31.12.2002 beginnenden Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während der Altersteilzeitarbeit das 1,8-fache der Bezüge, soweit es nicht in voller Höhe zusteht. Wird ein Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt, der den Mindestbeitrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe (b) des Altersteilzeitgesetzes übersteigt, ist das zusatzpflichtige Entgelt entsprechend zu erhöhen. Eine Entgeltumwandlung vermindert nicht die Bemessungsgrundlage nach Satz 1.

(2) Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind

- a) Bestandteile des Arbeitsentgelts, die durch KODA-Regelung, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ausdrücklich als nicht zusatzversorgungspflichtig bezeichnet sind,
- b) Aufwendungen des Dienstgebers für eine Zukunftssicherung des Beschäftigten,
- c) Krankengeldzuschüsse,
- d) einmalige Zahlungen (z. B. Zuwendungen, Urlaubsabgeltungen), die aus Anlass der Beendigung, des Eintritts des Ruhens oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden; die Teilzuwendung, die dem Mitarbeiter, der mit Billigung seines bisherigen Dienstgebers zu einem anderen kirchlichen Dienstgeber übertritt, der seine Mitarbeiter bei der KZVK oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, zu der die Versicherungen übergeleitet werden, versichert, gezahlt wird, ist dagegen zusatzversorgungspflichtiges Entgelt,
- e) einmalige Zahlungen (z. B. Zuwendungen) insoweit, als bei ihrer Berechnung Zeiten berücksichtigt sind, für die keine Beiträge für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten sind,
- f) vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendungen,
- g) Sachbezüge, die während eines Zeitraumes gewährt werden, für den kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zusteht,
- h) geldwerte Vorteile, die steuerlich als Arbeitslohn gelten,
- i) geldliche Nebenleistungen, wie Ersatz von Werbungskosten (z. B. Aufwendungen für Werkzeuge, Berufskleidung, Fortbildung) sowie Zuschüsse (z. B. zu Fahr-, Heizungs-, Wohnungs-, Essens-, Kontoführungskosten),
- k) Mietbeiträge an Beschäftigte mit Anspruch auf Trennungsgeld (Trennungsschädigung),
- l) Schulbeihilfen,
- m) einmalige Zuwendungen anlässlich des Erwerbs eines Diploms einer Verwaltungs- oder Wirtschaftsakademie,
- n) Prämien im Rahmen des behördlichen oder betrieblichen Vorschlagswesens,

- o) Erfindervergütungen,
- p) Kassenverlustentschädigungen (Mankogelder, Fehlgeldentschädigungen),
- q) Einkünfte, die aus ärztlichen Liquidationserlösen zufließen,
- r) einmalige Unfallentschädigungen,
- s) Aufwandsentschädigungen; reisekostenähnliche Entschädigungen; Entgelte aus Nebentätigkeiten; Tantiemen, Provisionen, Abschlussprämien und entsprechende Leistungen; einmalige und sonstige nicht laufend monatlich gezahlte über- oder außertarifliche Leistungen oder vergleichbare Leistungen in nicht kollektivrechtlich geregelten Arbeitsverhältnissen,
- t) Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

(3) Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist ferner der Teil des steuerpflichtigen Arbeitsentgelts, der nach Anwendung des Absatzes 2 den 2,5-fachen Wert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt. Haben Beschäftigte für einen Kalendermonat oder für einen Teil eines Kalendermonats Anspruch auf Krankengeldzuschuss – auch wenn dieser wegen der Höhe der Belastungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird –, gilt für diesen Kalendermonat als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt der Urlaubslohn (zuzüglich eines etwaigen Sozialzuschlags) bzw. die Urlaubsvergütung für die Tage, für die Anspruch auf Lohn, Vergütung, Urlaubslohn, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge besteht. In diesem Kalendermonat geleistete einmalige Zahlungen sind neben dem Urlaubslohn bzw. der Urlaubsvergütung nach Maßgabe der Sätze 1 und 2 zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Für Pflichtversicherte, die zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe im Sinne des § 1 Entwicklungshelfer-Gesetz vom 18.06.1969 in der jeweils geltenden Fassung ohne Arbeitsentgelt beurlaubt sind, hat der Beteiligte für die Zeit der Beurlaubung Beiträge an die Kasse abzuführen, wenn der Träger der Entwicklungshilfe die Beiträge erstattet. Für die Bemessung der Beiträge gilt als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt das Entgelt, von dem nach § 166 Abs. 1 Nr. 4 SGB VI die Beiträge für die gesetzliche Rentenversicherung zu berechnen sind.

(4) Von der Verpflichtung zur Beitragszahlung gemäß Abs. 1 kann bis zu einer Mindesthöhe von zwei v. H. für die Dauer von bis zu drei Jahren abgewichen werden, wenn sich die Einrichtung in einer wirtschaftlichen Notlage befindet. Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch die Kommission oder einem von ihr eingesetzten Ausschuss getroffen. Die Regelung kann verlängert werden.

(5) Beiträge sind für den Zeitraum zu tragen, für den dem Mitarbeiter ein Anspruch auf Vergütung oder auf Sozialbezüge nach der für sie maßgebenden Vergütungsordnung zusteht.

(6) Der Dienstgeber trägt darüber hinaus weitere Zuschüsse/Sanierungsgelder nach Maßgabe der Satzung der KZVK.

## § 8 Soziale Komponenten

(1) Für die Pflichtversicherten ergeben sich Versorgungspunkte aus Beiträgen, Gutschriften aus Überschüssen und für soziale Komponenten nach Maßgabe der Satzung der KZVK und der Absätze 2 bis 5.

(2) Für jeden vollen Kalendermonat ohne Arbeitsentgelt, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit nach § 15 des Bundeserziehungsgeldgesetzes ruht, werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500,00 Euro in diesem Monat ergeben würden.

(3) Während der Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz werden den aufgrund der Pflichtversicherung für Entgelte erworbenen Versorgungspunkten so viele Versorgungspunkte hinzugerechnet, dass diese insgesamt mit dem 1,8-fachen Wert berücksichtigt werden.

(4) Bei Invalidität werden vom Eintritt des Versicherungsfalles, frühestens von der letzten Beitragszahlung zur Pflichtversicherung, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres Versorgungspunkte hinzugerechnet. Die Hinzurechnung beträgt für jeweils 12 volle, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlende Kalendermonate so viele Versorgungspunkte, wie dies dem Verhältnis von durchschnittlichem monatlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalles zum Referenzentgelt entspricht; bei Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden Monate ohne zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt. Ist in diesem Zeitraum kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt angefallen, ist für die Berechnung nach Satz 2 das Entgelt zu Grunde zu legen, das sich als durchschnittliches monatliches zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Kalenderjahr vor dem Rentenbeginn ergeben hätte.



(5) In dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet werden für die Pflichtversicherung, unabhängig vom tatsächlichen Beitrag, Versorgungspunkte auf der Basis des Beitragssatzes hinzugerechnet, der auch im übrigen Bundesgebiet gemäß § 7 Abs. 1 für die Pflichtversicherung erhoben wird.

- a) Die hinzugerechneten Versorgungspunkte werden zu einem Drittel aus den Überschüssen des Abrechnungsverbandes P der KZVK und zu einem weiteren Drittel durch einen Zuschuss der zum 31.12.2001 vorhandenen Beteiligten aus dem übrigen Bundesgebiet und schließlich zu einem weiteren Drittel durch einen Zuschuss des Verbandes der Diözesen Deutschlands in seiner Eigenschaft als Dachorganisation aller Diözesen finanziert.
- b) Der insgesamt zur Finanzierung aufzubringende Zuschuss ergibt sich im Jahre 2002 aus der Differenz zwischen dem Pflichtbeitrag Ost und dem Pflichtbeitrag West (1 v. H. und 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts). Er vermindert sich jährlich insoweit, wie der Pflichtbeitrag Ost angehoben wird. Der Beitragssatz Ost wird in zehn jährlichen Schritten von jeweils 0,3 Prozentpunkten angehoben.
- c) Basis für die Belastung des jeweiligen Dienstgebers ist das jährliche zusatzversorgungspflichtige Entgelt aller am 31.12.2001 bei ihm pflichtversicherten Mitarbeiter. Das Verhältnis dieses Entgelts zum gesamten jährlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt aller Dienstgeber im übrigen Bundesgebiet ist der Verteilungsmaßstab.

## Abschnitt II Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

### § 9 Grundsätze

(1) Für die Versicherten werden die Anwartschaften (beitragslose Versorgungspunkte) nach dem am 31.12.2000 geltenden Recht der Zusatzversorgung entsprechend den §§ 73 und 74 der Satzung der KZVK ermittelt. Die Anwartschaften nach Satz 1 unter Einschluss des Jahres 2001 werden in Versorgungspunkte umgerechnet, indem der Anwartschaftsbeitrag durch den Messbetrag von 4,00 Euro geteilt wird; sie werden dem Versorgungskonto (§ 34 Abs. 1 der Satzung der KZVK) ebenfalls gutgeschrieben.

(2) Das Jahr 2001 wird entsprechend dem „Altersvorsorgeplan 2001“ (Anlage 1) berücksichtigt; dies gilt auch für im Jahr 2001 eingetretene Rentenfälle. Ist der Versicherungsfall der teilweisen oder vollen Erwerbsminderung im Jahr 2001 eingetreten, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die zusatzversicherungsrechtliche Umsetzung der Neuregelungen im gesetzlichen Erwerbsminderungsrecht aus der 33. Satzungsänderung berücksichtigt wird.

(3) Soweit auf Vorschriften des bis zum 31.12.2000 geltenden Zusatzversicherungsrechts verwiesen wird, erfolgt dies durch Benennung der bisherigen entsprechenden Vorschriften der Satzung.

(4) Für die Berechnung der Anwartschaften sind, soweit jeweils erforderlich, die Rechengrößen (Entgelt, Gesamtbeschäftigungsquotient, Steuertabelle, Sozialversicherungsbeiträge, Familienstand u. a.) vom 31.12.2001 maßgebend; soweit gesamtversorgungsfähiges Entgelt zu berücksichtigen ist, ergibt sich dieses aus den entsprechenden Kalenderjahren vor dem 01.01.2002; dabei bleibt die Dynamisierung zum 01.01.2002 unberücksichtigt. Für die Rentenberechnung nach § 18 Abs. 2 BetrAVG ist das am 31.12.2001 geltende Rentenrecht maßgebend.

(5) Beanstandungen gegen die mitgeteilten beitragslosen Versorgungspunkte sind innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zugang des Nachweises der KZVK schriftlich unmittelbar gegenüber der KZVK zu erheben. Auf die Ausschlussfrist ist in dem Nachweis hinzuweisen.

### § 10 Höhe der Anwartschaften für am 31.12.2001 schon und am 01.01.2002 noch Pflichtversicherte

(1) Die Anwartschaften der am 31.12.2001 schon und am 01.01.2002 noch Pflichtversicherten berechnen sich nach § 18 Abs. 2 BetrAVG, soweit sich aus Absatz 2 nichts anderes ergibt. Satz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte, die nach den am 31.12.2000 geltenden Vorschriften der KZVK als pflichtversichert gelten. § 35a in der am 31.12.2001 geltenden Fassung der Satzung der KZVK findet Anwendung, soweit seine Voraussetzungen zum 31.12.2001 bereits erfüllt waren.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Der Wortlaut des § 35a der Satzung der KZVK a. F.:

§ 35a der Satzung der KZVK in der am 31.12.2001 geltenden Fassung

Versicherungsrente auf Grund des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

(2) Für Beschäftigte in den alten Bundesländern, die am 01.01.2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben (rentennahe Jahrgänge), ist Ausgangswert für die bis zum 31.12.2001 in der Zusatzversorgung (Gesamtversorgung) erworbene Anwartschaft die Versorgungsrente, die sich unter Beachtung der Maßgaben des § 72 der Satzung der KZVK, insbesondere unter Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung (§ 32 Abs. 5 der Satzung der KZVK a. F.) und des § 35a Abs. 1 Satz 2 der Satzung der KZVK a. F., für den Berechtigten bei Eintritt des Versicherungsfalls am 31.12.2001, frühestens jedoch zum Zeitpunkt der Vollendung des 63. Lebensjahres vor Berücksichtigung des Abschlags ergeben würde. Von diesem Ausgangswert ist der Betrag abzuziehen, den die Versicherten aus dem Punktemodell bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres vor Berücksichtigung des Abschlags noch erwerben könnten, wenn für sie zusatzversorgungspflichtige Entgelte in Höhe des mit dem Gesamtbeschäftigungsquotienten vervielfachten gesamtversorgungsfähigen Entgelts gezahlt würden. Sind am 31.12.2001 die Voraussetzungen für die Berücksichtigung des § 100 Abs. 3 der Satzung der KZVK a. F. erfüllt, berechnet sich der Versorgungsvomhundertsatz nach dieser Vorschrift mit der Maßgabe, dass nach § 100 Abs. 3 Satz 2 der Satzung der KZVK a. F. abzuziehende Monate die Monate sind, die zwischen dem 31.12.1991 und dem Ersten des Monats liegen, der auf die Vollendung des 63. Lebensjahres folgt. Die Sätze 1 bis 3 gelten für Beschäftigte, die am 31.12.2001 eine Rente für schwerbehinderte Menschen beanspruchen könnten, wenn sie zu diesem Zeitpunkt bereits das 60. Lebensjahr vollendet hätten, entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 63. Lebensjahres das entsprechende, für sie individuell frühestmögliche Eintrittsalter in die abschlagsfreie Rente für schwerbehinderte Menschen maßgeblich ist.

(3) Für Pflichtversicherte, die vor dem 14.11.2001 Altersteilzeit oder einen Vorruhestand vereinbart haben, gilt Absatz 2 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 63. Lebensjahres das vereinbarte Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bzw. in den Fällen des Vorruhestandes das Alter tritt, zu dem nach der Vorruhestandsvereinbarung die Rente beginnen würde.

(4) Für die Berechnung der beitragslosen Versorgungspunkte nach Absatz 2 ist die Rentenauskunft des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers zum Stichtag 31.12.2001 nach Durchführung einer Kontenklärung maßgebend. Die Pflichtversicherten haben, sofern sie nicht bereits über eine Rentenauskunft aus dem Jahr 2001 verfügen, bis zum 30.09.2002 eine Rentenauskunft zu beantragen und diese unverzüglich der Kasse zu übersenden. Sofern die Rentenauskunft aus von den Pflichtversicherten zu vertretenden Gründen bis zum 31.12.2003 nicht beigebracht wird, werden die beitragslosen Versorgungspunkte nach Absatz 1 berechnet. Bei Vorliegen besonderer Gründe kann die KZVK eine angemessene Fristverlängerung gewähren. Soweit bis zum 31.12.2002 bereits ein bestands- oder rechtskräftiger Rentenbescheid der

---

Bei einem Versicherten, der nach dem 21. Dezember 1974 und nach Vollendung seines 35. Lebensjahres aus einem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, auf Grund dessen er

- a) seit mindestens zehn Jahren ununterbrochen durch denselben Beteiligten oder dessen Rechtsvorgänger pflichtversichert gewesen ist oder
- b) - wenn das Arbeitsverhältnis mindestens zwölf Jahre ohne Unterbrechung bestanden hatte - seit mindestens drei Jahren ununterbrochen durch denselben Beteiligten oder dessen Rechtsvorgänger pflichtversichert gewesen ist,

wird, wenn ein Anspruch auf Versorgungsrente entsteht, die Versorgungsrente hinsichtlich dieses Abschnittes der Pflichtversicherung abweichend von § 35 Abs. 1 Satz 1 wie folgt berechnet:

1. Der monatliche Betrag der Versorgungsrente beträgt für je zwölf Umlagemonate (§ 63 Abs. 5), die auf Grund des nach Buchstabe a oder b maßgebenden Arbeitsverhältnisses zurückgelegt worden sind, 0,4 v.H. des Entgelts nach Nr.2; ein verbleibender Rest von weniger als zwölf Umlagemonaten bleibt bei der Berechnung unberücksichtigt.
2. Entgelt im Sinne der Nr.1 ist das Entgelt, das nach § 34 Abs. 1, 1 a und 2 im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesamtversorgungsfähig gewesen wäre, wenn in diesem Zeitpunkt der Versicherungsfall eingetreten wäre und die Versorgungsrente am Ersten des folgenden Kalendermonats begonnen hätte.
3. War der Versicherungsrentenberechtigte während des nach Nummer 1 maßgebenden Zeitraumes teilzeitbeschäftigt (§ 34a), ist für jeden Versicherungsabschnitt ein Beschäftigungsquotient und für das maßgebende Arbeitsverhältnis ein Gesamtbeschäftigungsquotient zu bilden (§ 34a Abs. 2 und 3). War der Versicherungsrentenberechtigte während des nach § 34 für die Berechnung des gesamtversorgungsfähigen Entgelts maßgebenden Berechnungszeitraumes teilzeitbeschäftigt, gilt für die Ermittlung des Entgelts im Sinne der Nr. 2 § 34a Abs. 4 sinngemäß. Entgelt im Sinne der Nr.2 ist das entsprechend dem Gesamtbeschäftigungsquotienten herabgesetzte Entgelt.

Erreicht der nach Satz 1 Nr.1 bis 3 sich ergebende Betrag nicht den Betrag, der sich bei Anwendung des § 35 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b, d und e auf den in Satz 1 bezeichneten Abschnitt der Pflichtversicherung ergeben würde, so ist dieser Betrag maßgebend. Eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses in den in § 28 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a und b genannten Fällen gilt nicht als Unterbrechung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a.

gesetzlichen Rentenversicherung vorliegt, ist - abweichend von Satz 1 - dieser Grundlage für die Berechnung nach Absatz 2.

(5) Für die Zeit bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres werden Entgeltpunkte in Höhe des jährlichen Durchschnitts der in dem Zeitraum vom 01.01.1999 bis 31.12.2001 tatsächlich aus Beitragszeiten erworbenen Entgeltpunkte in Ansatz gebracht. Bei Pflichtversicherten, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, wird der anzurechnende Bezug nach der bisher geltenden Regelung berücksichtigt; Zuschüsse werden in Höhe des jährlichen Durchschnitts der in der Zeit vom 01.01.1999 bis 31.12.2001 tatsächlich gemeldeten Zuschüsse in Ansatz gebracht. Ist in den Jahren 1999 bis 2001 kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt bezogen worden, ist gesamtversorgungsfähiges Entgelt das zusatzversorgungspflichtige Entgelt, das sich ergeben hätte, wenn für den gesamten Monat Dezember 2001 eine Beschäftigung vorgelegen hätte. Sind in den Jahren 1999 bis 2001 keine Entgeltpunkte erworben worden, ist für die Ermittlung der Entgeltpunkte das rentenversicherungspflichtige Entgelt maßgebend, das im Monat Dezember 2001 bezogen worden wäre, wenn während des gesamten Monats eine Beschäftigung vorgelegen hätte; für die Ermittlung der Zuschüsse gilt dies entsprechend.

(6) Für die Berechnung der beitragslosen Versorgungspunkte nach Absatz 1 und 2 haben die Pflichtversicherten bis zum 31.12.2002 ihrem Dienstgeber den Familienstand am 31.12.2001 (§ 32 Abs. 3c Satz 1 Buchst. a und b der Satzung der KZVK a. F.) mitzuteilen. Der Dienstgeber hat die Daten an die KZVK zu melden.

(7) Für die Dynamisierung der Anwartschaften gelten die Regelungen der Satzung der KZVK.

### **§ 11 Höhe der Anwartschaften für am 01.01.2002 beitragsfrei Versicherte**

(1) Die beitragslosen Versorgungspunkte der am 01.01.2002 beitragsfrei Versicherten werden nach der am 31.12.2001 geltenden Versicherungsrentenberechnung ermittelt. Für die Dynamisierung der Anwartschaften gelten die Regelungen der Satzung der KZVK.

(2) Für Beschäftigte, für die § 107a der Satzung der KZVK a. F. gilt, findet Absatz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass beitragslose Versorgungspunkte nur nach § 35a der Satzung der KZVK a. F. berechnet werden und dass der Berechnung das Entgelt zugrunde zu legen ist, das bei Pflichtversicherung in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusatzversorgungspflichtig gewesen wäre. Für Beschäftigte nach Satz 1 gilt die Wartezeit als erfüllt.

(3) Für die freiwillig Weiterversicherten gilt Absatz 1 entsprechend.

### **§ 12 Übergangsregelung für die Hinzurechnung von Versorgungspunkten**

Bei Beschäftigten, die am 01.01.2002 bereits 20 Jahre pflichtversichert sind, werden für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung bis zum 31.12.2001 durchschnittlich mindestens 1,84 Versorgungspunkte berücksichtigt. Bei Beschäftigten, deren Gesamtbeschäftigungsquotient am 31.12.2001 kleiner als 1,0 ist, gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass der Faktor 1,84 mit dem am 31.12.2001 maßgebenden Gesamtbeschäftigungsquotienten multipliziert wird.

### **§ 13 Sterbegeld**

Sterbegeld wird bei Fortgeltung des bisherigen Rechts Anspruchsberechtigten unter Berücksichtigung des am 31.12.2001 maßgebenden Gesamtbeschäftigungsquotienten in folgender Höhe gezahlt für Sterbefälle:

im Jahr 2002	1.535,00 Euro,
im Jahr 2003	1.500,00 Euro,
im Jahr 2004	1.200,00 Euro,
im Jahr 2005	900,00 Euro,
im Jahr 2006	600,00 Euro,
im Jahr 2007	300,00 Euro.

Ab dem Jahr 2008 fällt das Sterbegeld weg.

## § 14 Inkrafttreten

Das bisherige Gesamtversorgungssystem wird mit Ablauf des 31.12.2000 geschlossen. Für das Jahr 2001 gelten die bisherigen arbeitsrechtlichen Regelungen fort.

### Protokollnotiz:

Dienstgeber- und Mitarbeiterseite verpflichten sich, vor späteren Änderungen von Vorschriften der Satzung der KZVK, die das materielle Leistungsrecht betreffen, Verhandlungen mit dem Ziel eines einheitlichen Vorgehens in den Organen der KZVK aufzunehmen. Kommen übereinstimmende Beschlüsse der arbeitsrechtlichen Kommissionen zustande, werden sich Dienstgeber- und Mitarbeiterseite gemeinsam dafür einsetzen, dass diese in die Satzung der KZVK übernommen werden.

## Anlage 1

### Altersvorsorgeplan 2001

Berlin, 13.11.01  
18:30 Uhr

Dieser Tarifvertrag gilt einheitlich für die Tarifgebiete Ost und West

#### 1. Ablösung des Gesamtversorgungssystems

- 1.1 Das bisherige Gesamtversorgungssystem wird mit Ablauf des 31.12.2000 geschlossen und durch das Punktemodell ersetzt. Zur juristischen Bewertung vgl. Anlage 1.
- 1.2 Auf ein Zurückfallen der Renten und Anwartschaften auf den Stand des Jahres 2000 wird verzichtet.
- 1.3 Durch den Systemwechsel erhalten die Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung durch eigene Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung aufzubauen (Riester-Rente). Diese Möglichkeit soll auch bei den Zusatzversorgungskassen eröffnet werden.  
  
Die Möglichkeit der Entgeltumwandlung besteht derzeit - einheitlich für alle Arbeitnehmer - nicht; die Tarifvertragsparteien geben sich eine Verhandlungszusage für eine tarifvertragliche Regelung zur Entgeltumwandlung.
- 1.4 Die Umlagefinanzierung wird auch nach Systemwechsel beibehalten. Sie kann schrittweise nach den Möglichkeiten der einzelnen Zusatzversorgungskassen durch Kapitaldeckung abgelöst werden (Kombinationsmodell).

#### 2. Punktemodell

- 2.1 Die Leistungsbemessung erfolgt nach dem Punktemodell. Es werden diejenigen Leistungen zugesagt, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamt-Beitragsleistung von 4 v.H. vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde.
- 2.2 Soweit eine Kapitaldeckung vorhanden ist, werden die tatsächlich erzielten Kapitalerträge veranschlagt.

Soweit keine Kapitaldeckung vorhanden ist, wird jährlich die laufende Verzinsung der zehn größten Pensionskassen gemäß jeweils aktuellem Geschäftsbericht des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen (bzw. Nachfolgeeinrichtung) zugrunde gelegt.

Überschüsse werden wie bei einer Pensionskasse festgestellt. Von diesen Überschüssen werden nach Abzug der Verwaltungskosten (soweit fiktiv: 2 v.H.) vorrangig die sozialen Komponenten und dann Bonuspunkte finanziert.

Soziale Komponenten sind:

- a) Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten (vgl. Textziffer 2.5)
- b) Kindererziehungszeiten  
Berücksichtigung eines Beitrages von 20 Euro pro Monat pro Kind für die Dauer der gesetzlichen Erziehungszeit (ohne Beschäftigung).
- c) Übergangsregelung für alle Versicherten mit einer Mindestpflichtversicherungszeit von 20 Jahren die monatlich weniger als 3.600 DM brutto verdienen. Ihre erworbenen Anwartschaften werden festgestellt und

ggf. auf mindestens 0,8 Versorgungspunkte für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung angeho-  
ben (Einbeziehung des Beschäftigungsquotienten).

2.3 Die als Anlage beigefügte Tabelle kommt zur Anwendung. Diese Tabelle basiert auf folgenden Parametern:

Ein Zinssatz entsprechend § 2 der Deckungsrückstellungsverordnung von derzeit 3,25 v.H. vor Eintritt des Ver-  
sorgungsfalls wird zugrunde gelegt. Nach Eintritt des Versorgungsfalls gilt ein Zinssatz von 5,25 v.H. Bei Ände-  
rungen des Ordnungs-Zinssatzes gilt dieser bis zum Wirksamwerden einer entsprechenden tarifvertraglichen  
Anpassung fort. Die versicherungsmathematischen Berechnungen basieren auf den Richttafeln 1998 von Klaus  
Heubeck.

2.4 Die Versicherungsfälle entsprechen denen in der gesetzlichen Rentenversicherung (Altersrenten, Erwerbsminder-  
renten, Hinterbliebenenrenten). Bei teilweiser Erwerbsminderung wird die Hälfte des Betrages gezahlt, der  
bei voller Erwerbsminderung zustünde.

Abschläge werden für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente (wie gesetzliche Rentenversiche-  
rung) in Höhe von 0,3 v.H. erhoben; höchstens jedoch insgesamt 10,8 v.H.

2.5 Bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden Versorgungs-  
punkte hinzugerechnet. Für ein Referenzentgelt wird für jedes Kalenderjahr vor Vollendung des 60. Lebensjahres  
je ein Versorgungspunkt hinzugerechnet.

2.6 Von den Verpflichtungen zur Beitragszahlung in der Textziffer 2.1 dieses Tarifvertrages kann bis zu einer Min-  
desthöhe von zwei v.H. für die Dauer von bis zu drei Jahren im Rahmen eines landesbezirklichen Tarifvertrages  
abgewichen werden, wenn sich der Betrieb in einer wirtschaftlichen Notlage befindet. Die Feststellung der wirt-  
schaftlichen Notlage wird durch eine paritätisch besetzte Kommission der Tarifvertragsparteien getroffen.

Die Regelung kann verlängert werden.

2.7 Entgelte aus Altersteilzeit werden in Höhe des vereinbarten Entgelts mindestens jedoch mit 90 % des vor Beginn  
der Altersteilzeit maßgebenden Wertes berücksichtigt (wie nach bisherigem Recht). Fälle des Vorruhestandes  
werden wie nach altem Recht behandelt.

3. Übergangsrecht

3.1 Die Höhe der laufenden Renten und der Ausgleichsbeträge wird zum 31. 12. 2001 festgestellt.

3.2 Die laufenden Renten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt. Die abbaubaren Ausgleichsbeträge werden  
in Höhe des Dynamisierungsgewinns abgebaut.

3.3 Die Besitzstandsrenten und die Neurenten werden beginnend mit dem Jahr 2002 jeweils zum 1.7. eines Jahres  
bis 2007 mit 1 v.H. jährlich dynamisiert.

3.4 Die Anwartschaften der am 31.12.2001 schon und am 1.1.2002 noch pflichtversicherten Arbeitnehmer werden  
wie folgt berechnet:

3.4.1 Es gelten die Berechnungsvorgaben des § 18 Abs. 2 BetrAVG. Der danach festgestellte Betrag wird in Versor-  
gungspunkte unter Berücksichtigung eines Zinssatzes von 3,25 umgerechnet und in das Punktemodell transfe-  
riert. Die transferierten Versorgungspunkte nehmen an der Dynamisierung nach Ziffer 2.2 teil.

3.4.2 Für Arbeitnehmer im Tarifgebiet West, die am 1.1.2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben (rentennahe Jahr-  
gänge), gilt folgende Besitzstandsregelung: Auf der Grundlage des am 31.12. 2000 geltenden Rechts der Zu-  
satzversorgung ist Ausgangswert für die Bemessung des in das Punktemodell zu transferierenden Betrages die  
individuell bestimmte Versorgungsrente im Alter von 63 (bei Behinderten Alter entsprechend gesetzlicher Ren-  
tenversicherung) unter Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung und des § 44 a VBL-Satzung bzw. ent-  
sprechende Versorgungsregelung; die gesetzliche Rente ist nach persönlichen Daten anzurechnen; von diesem  
nach den Bemessungsgrößen per 31.12.2001 einmalig ermittelten Ausgangswert ist die aus dem Punktemodell  
noch zu erwerbende Betriebsrente abzuziehen; die Differenz ist die Besitzstandsrente; sie wird in Versorgungs-  
punkte umgerechnet und in das Punktemodell transferiert.

3.4.3 Textziffer 3.4.2 gilt entsprechend für solche Arbeitnehmer, die im Jahre 2001 das 55. Lebensjahr vollendet und  
vor Inkrafttreten des Tarifvertrages Altersteilzeit bzw. Vorruhestand vereinbart haben.

- 3.5 Die im bisherigen Versorgungssystem erworbenen Anwartschaften von Arbeitnehmern, die am 1.1.2002 nicht mehr pflichtversichert sind und die eine unverfallbare Anwartschaft haben, werden entsprechend der bisherigen Versicherungsrentenberechnung festgestellt, transferiert und nicht dynamisiert.
4. Finanzierung
- 4.1 Jede Kasse regelt ihre Finanzierung selbst.
- Zusätzlicher Finanzbedarf über die tatsächliche Umlage des Jahres 2001 hinaus (Stichtag 1.11.2001) – mindestens jedoch ab Umlagesatz von 4 v. H. – wird durch steuerfreie, pauschale Sanierungsgelder gedeckt.
- Im Tarifgebiet West verbleibt es bei den von den Arbeitnehmern bei Zusatzversorgungskassen geleisteten Beiträgen.
- 4.2 Für die VBL-West gilt:
- Ab 2002 betragen die Belastungen der Arbeitgeber 8,45 v.H. Dies teilt sich auf in eine steuerpflichtige, mit 180 DM/Monat pauschal versteuerte Umlage von 6,45 v.H. und steuerfreie pauschale Sanierungsgelder von 2,0 v.H., die zur Deckung eines Fehlbetrages im Zeitpunkt der Schließung dienen sollen.
- Ab 2002 beträgt der aus versteuertem Einkommen zu entrichtende Umlagebeitrag der Arbeitnehmer 1,41 v. H.
- 4.3 Die Verteilung der Sanierungsgelder auf Arbeitgeberseite bestimmt sich nach dem Verhältnis der Entgeltsumme aller Pflichtversicherten zuzüglich der neunfachen Rentensumme aller Renten zu den entsprechenden Werten, die einem Arbeitgeberverband bzw. bei Verbandsfreien, dem einzelnen Arbeitgeber zuzurechnen sind; ist ein verbandsfreier Arbeitgeber einer Gebietskörperschaft mittelbar oder haushaltsmäßig im wesentlichen zuzuordnen, wird dieser bei der Gebietskörperschaft einbezogen.
- Arbeitgebern, die seit dem 1. November 2001 durch Ausgliederung entstanden sind, sind zur Feststellung der Verteilung der Sanierungszuschüsse Renten in dem Verhältnis zuzurechnen, dass dem Verhältnis der Zahl der Pflichtversicherten des Ausgliederenden zu der Zahl der Pflichtversicherten des Ausgliederenden zum 1. November 2001 entspricht.
- 4.4 Bei abnehmendem Finanzierungsbedarf für die laufenden Ausgaben werden die übersteigenden Einnahmen - getrennt und individualisierbar – zum Aufbau einer Kapitaldeckung eingesetzt.
5. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass mit diesem Tarifvertrag das Abwandern von Betrieben oder Betriebsteilen aus den Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes verhindert wird.
- Während der Laufzeit des Tarifvertrages überprüfen die Tarifvertragsparteien, ob es zu signifikanten Abwanderungen aus einzelnen Zusatzversorgungseinrichtungen gekommen ist. Sie beauftragen einen Gutachter, die Gründe für eventuelle Abwanderungen darzustellen. Dies gilt auch für den Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr.
6. Laufzeit des Tarifvertrages bis zum 31.12.2007.

## Anlage 1 zum Altersvorsorgeplan 2001

### Juristische Zulässigkeit des rückwirkenden Systemwechsels zum 31.12.2000

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der rückwirkende Wechsel vom Gesamtversorgungssystem in ein Punktemodell zum 1.1.2001 verfassungsrechtlich zulässig ist. Dies gilt auch für den Transfer der am 31. 12. 2000 bestehenden Anwartschaften.

Für das Jahr 2001 ist aus verwaltungstechnischen Gründen eine Einführungsphase für das neue System vorgesehen, in der sich Anwartschaften technisch weiterhin nach den Berechnungsmethoden des alten Systems fortentwickeln. Diese für die Betroffenen günstige Übergangsregelung liegt in der Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien.

Seit dem Ergebnis der Tarifrunde 2000 konnte niemand auf den Fortbestand des bisherigen Versorgungssystems vertrauen und deshalb davon ausgehen, dass dieses unverändert bestehen bleiben würde.

Sollte ein Bundesgericht abschließend feststellen, dass Arbeitnehmer oder Versorgungsempfänger mit Vordienstzeiten (Beschäftigungen außerhalb des öffentlichen Dienstes) im neuen System im Hinblick auf den Beschluss des Bundesver-

fassungsgerichts vom 22.03.2000 (1 BvR 1136/96) höhere als die überführten Ansprüche zustehen, werden den Berechtigten diese Ansprüche auch dann rückwirkend erfüllt, wenn sie sie nicht vor der neuen Entscheidung geltend gemacht haben.

**Anlage 2 zum Altersvorsorgeplan 2001**

**Rentenformel im Punktemodell  
 ohne Zwischenschaltung eines Regelbeitrages und bei Überschussanteilen in Form von beitragslosen Versorgungspunkten**

Die Rentenhöhe ist abhängig von der gesamten Erwerbsbiografie im öffentlichen Dienst. In jedem Beschäftigungsjahr t werden Versorgungspunkte VP<sub>t</sub> erworben. Die Höhe der Versorgungspunkte ergibt sich aus der Formel:

$$VP_t = E_t / RE \times Tab_x$$

Ggf. wird VP<sub>t</sub> aus Überschüssen erhöht.

Darin bedeuten

VP<sub>t</sub> Versorgungspunkt für das Jahr t

E<sub>t</sub> Entgelt des Versicherten im Jahr t

RE Referenzentgelt

Tab<sub>x</sub> Tabellenwert für das Alter x des Versicherten im Jahr t

Im Versorgungsfall ergibt sich die Rente nach der Formel **Rente = [ Summe aller VP<sub>t</sub> ] x Messbetrag**

Der Messbetrag beträgt 0,4 % des Referenzentgeltes.

x	Tab <sub>x</sub>	x	Tab <sub>x</sub>	x	Tab <sub>x</sub>	x	Tab <sub>x</sub>
17	3,1	29	2,1	41	1,5	53	1,0
18	3,0	30	2,0	42	1,4	54	1,0
19	2,9	31	2,0	43	1,4	55	1,0
20	2,8	32	1,9	44	1,3	56	1,0
21	2,7	33	1,9	45	1,3	57	0,9
22	2,6	34	1,8	46	1,3	58	0,9
23	2,5	35	1,7	47	1,2	59	0,9
24	2,4	36	1,7	48	1,2	60	0,9
25	2,4	37	1,6	49	1,2	61	0,9
26	2,3	38	1,6	50	1,1	62	0,8
27	2,2	39	1,6	51	1,1	63	0,8
28	2,2	40	1,5	52	1,1	64 u. älter	0,8

## **Ergänzende Regelungen zur Entgeltumwandlung - Anlage 7 (A7) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)**

### **§ 1 Anspruch auf Entgeltumwandlung**

Der Mitarbeiter hat einen individualrechtlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten seiner betrieblichen Altersvorsorge, die in der Form der Brutto- und/oder der Nettoentgeltumwandlung erfolgen kann.

Bei der Bruttoentgeltumwandlung verzichtet der Mitarbeiter auf einen Teil seiner Bruttovergütung zugunsten seiner betrieblichen Altersvorsorge.

Bei der Nettoentgeltumwandlung wird ein Teil der Nettovergütung des Mitarbeiters zugunsten seiner betrieblichen Altersvorsorge verwendet.

### **§ 2 Beitragshöhe**

(1) Macht der Mitarbeiter von seinem Anspruch auf Bruttoentgeltumwandlung Gebrauch, muss er von seinem Arbeitsentgelt jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel (1/160) der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV für seine betriebliche Altersvorsorge verwenden.

(2) Macht der Mitarbeiter von seinem Anspruch auf Nettoentgeltumwandlung Gebrauch, muss er von seinem Arbeitsentgelt mindestens den Sockelbetrag nach § 86 Einkommensteuergesetz (EStG) für seine betriebliche Altersvorsorge verwenden.

(3) Dienstgeber und Mitarbeiter können einvernehmlich eine über die Grenzen des § 1 a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG hinausgehende Vereinbarung zur Entgeltumwandlung treffen.

### **§ 3 Beitragszahlung**

Der Dienstgeber wird die Beiträge aus der Entgeltumwandlung zu der Altersvorsorgeeinrichtung so lange zahlen, wie der Mitarbeiter einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. Die Beitragszahlungspflicht des Dienstgebers entfällt insbesondere in den Monaten, in denen das Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Entgelt fortbesteht.

### **§ 4 Zuschuss**

(1) Der Dienstgeber gewährt ausschließlich für die Bruttoentgeltumwandlung einen Zuschuss nach Maßgabe der Ziffer 5 der Regelung zur Entgeltumwandlung der Zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA) vom 15. April 2002. Es wird sowohl die Entgeltumwandlung aus laufendem Entgelt als auch aus Einmalzahlungen bezuschusst. Der Zuschuss wird jeweils auf den vom Mitarbeiter verwendeten Betrag gewährt.

(2) Anspruch auf Zuschuss besteht für die in den Grenzen von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung umgewandelten Entgeltbestandteile. Erfolgt die Entgeltumwandlung durch Einmalzahlungen, besteht der Anspruch auf Zuschuss darüber hinaus, soweit die Beträge nach § 40 b Abs. 2 Satz 1 EStG pauschal besteuert werden. Soweit der Zuschuss pauschal besteuert wird, ist die Pauschalsteuer vom Mitarbeiter zu tragen.

(3) Der Zuschuss ist einmal im Jahr spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. Scheidet der Mitarbeiter zuvor aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt.

### **§ 5 Altersteilzeit**

Macht der Mitarbeiter im Laufe seines Altersteilzeitverhältnisses von der Entgeltumwandlung Gebrauch, besteht kein Anspruch auf Erhöhung des durch die Umwandlung verringerten Aufstockungsbetrages durch den Dienstgeber.



## **§ 6 Pfändung**

Das umzuwandelnde Arbeitsentgelt gehört nicht zum Arbeitseinkommen im Sinne von § 850 Abs. 2 ZPO.

## **§ 7 Verfahren der Entgeltumwandlung**

- (1) Die Entgeltumwandlung erfolgt aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Dienstgeber (§ 1 a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG).
- (2) Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist vom Mitarbeiter spätestens zwei Monate vor Fälligkeit des Arbeitsentgelts, das für die Entgeltumwandlung verwendet werden soll, schriftlich gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen.

<p><b>Beschlüsse der Zentral-KODA</b> <b>Anlage 8 (A8) zur Arbeitsvertragsordnung</b> <b>für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)</b></p>
---

Der Bischof / Offizial hat die nachfolgenden Beschlüsse gemäß § 3 Abs. 1 der Zentral-KODA-Ordnung der Zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA) für das Bistum Osnabrück / den Offizialatsbezirk Oldenburg in Kraft gesetzt.

1. Regelung zur Entgeltumwandlung – Beschluss der Zentral-KODA vom 15. April 2002, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2002, Art. 164 / Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück 2002, Art. 61
2. Änderung der Regelung zur Entgeltumwandlung – Beschluss der Zentral-KODA vom 6. November 2002, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2003, Art. 123 / Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück 2003, Art.
3. Zweite Änderung der Regelung zur Entgeltumwandlung - Beschluss der Zentral-KODA vom 1. Juli 2004, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2004, Art. 300 / Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück 2004, Art. 114
4. Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich - Beschluss der Zentral-KODA vom 1. Juli 2004, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2004, Art. 299 / Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück 2004, Art. 113
5. Dritte Änderung der Regelung zur Entgeltumwandlung - Beschluss der Zentral-KODA vom 1. Oktober 2007, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2008, Art. 197 / Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück 2008, Art. 18
6. Regelung zu Einbeziehungsklauseln - Beschluss der Zentral-KODA vom 6. November 2008, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2009, Art. 44 und 137 / Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück 2009, Art. 173
7. Regelung zu Kinderbezogenen Entgeltbestandteilen - Beschluss der Zentral-KODA vom 6. November 2008, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2009, Art. 43 und 137 / Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück 2009, Art. 174
8. Vierte Änderung der Regelung zur Entgeltumwandlung - Beschluss der Zentral-KODA vom 12. November 2009, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2010, Art. 76 und 99 Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück 2010, Art. 34
9. Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten - Beschluss der Zentral-KODA vom 12. November 2009, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2010, Art. 77 und 99 / Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück 2010, Art. 33

## **Regelung zur Entgeltumwandlung – Zentral-KODA-Beschluss vom 15. April 2002 in der Fassung der Vierten Änderung vom 12. November 2009**

Unter Bezugnahme auf § 17 Abs. 3 und 5 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) beschließt die Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 1 Ziff. 1 ZKO folgende Regelung:

1. Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird. Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG oder nach § 10a EStG in Anspruch nimmt.
    - 1a. Soweit aufgrund staatlicher Refinanzierungsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen die Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist, besteht auch kein Anspruch nach dieser Regelung.
    - 1b. Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung wird begrenzt auf jährlich bis zu 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung zuzüglich 1.800,00 € für nach dem 31. Dezember 2004 neu abgeschlossene Verträge.

Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.
  2. Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. Liegt die Summe aus dem Beitrag des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gem. § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40 b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits vom Dienstgeber genutzt wird. Die Pauschalsteuer ist dann vom Mitarbeiter zu tragen.
  3. Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.
  4. Bietet die für die zusätzliche betriebliche Altersversorgung zuständige Kasse bis zum 31. Oktober 2002 keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. Nimmt die zuständige Kommission diese Festlegung nicht vor, hat auf Verlangen des Mitarbeiters der Dienstgeber festzulegen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder der Selbsthilfe VVaG, durchzuführen ist.
  - 5.1. Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13,0 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).
  - 5.2. Für umgewandelte Beträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt die steuerlichen Freibeträge überschreiten, besteht kein Anspruch auf einen Zuschuss.
  - 5.3. Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden. Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt.
6. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

Erläuterung zur Umsetzung des Beschlusses:

Es wird sicher gestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden, zweitrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge, die zuschussfähig sind einschließlich des sich daraus ergebenden steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschusses, drittrangig erst die sozialversicherungspflichtigen Beiträge.

## **Ordnung für den Arbeitzeitschutz im liturgischen Bereich - Beschluss der Zentral-KODA vom 1. Juli 2004**

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Ordnung gilt für Tätigkeiten von Mitarbeitern im liturgischen Bereich, auf die gem. § 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG das Arbeitszeitgesetz nicht anzuwenden ist. In den liturgischen Bereich fallen nur solche Aufgaben, die für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gottesdiensten und/oder aus damit im Zusammenhang stehenden Gründen notwendig sind.

(2) Weitere berufliche Tätigkeiten sind bei der Ermittlung der höchstzulässigen Arbeitszeit zu berücksichtigen.

(3) Für die Ruhezeit von Mitarbeitern, denen in demselben oder einem anderen Arbeitsverhältnis auch Tätigkeiten außerhalb des liturgischen Bereichs übertragen sind, ist diese Ordnung anzuwenden, wenn die nach Ablauf der Ruhezeit zu verrichtende Tätigkeit in den Geltungsbereich dieser Ordnung fällt.

### **§ 2 Begriffsbestimmungen**

Hinsichtlich der in dieser Ordnung verwendeten Begriffe wird § 2 des Arbeitszeitgesetzes vom 06.06.1994 (BGBl. I S. 1170) für entsprechend anwendbar erklärt.

### **§ 3 Arbeitszeit**

(1) Die Arbeitszeit ist dienstplanmäßig auf höchstens 6 Tage in der Woche zu verteilen.

(2) Die tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 26 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden täglich nicht überschritten werden.

(3) Die tägliche Arbeitszeit kann an Ostern und Weihnachten an bis zu drei aufeinanderfolgenden Tagen sowie an bis zu 8 besonderen Gemeindefesttagen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn die über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit innerhalb von 4 Wochen ausgeglichen wird.

(4) Zusammen mit Beschäftigungsverhältnissen außerhalb des liturgischen Bereichs soll die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Bei Abschluss eines Arbeitsvertrages hat der Dienstgeber zu überprüfen, ob und gegebenenfalls mit welchem zeitlichen Umfang weitere Arbeitsverhältnisse bestehen.

### **§ 4 Ruhepausen**

Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und von mindestens 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Pausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

### **§ 5 Ruhezeit**

(1) Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.

(2) Soweit die zeitliche Lage der Gottesdienste oder andere Tätigkeiten im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 dies erfordern, kann die Mindestdauer der Ruhezeit bis zu fünf mal innerhalb von vier Wochen auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden, wenn die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird. Diese Verkürzung darf nicht öfter als 2mal aufeinander erfolgen.

(3) Die Ruhezeit kann an Ostern und Weihnachten an bis zu zwei aufeinanderfolgenden Tagen sowie vor oder nach der täglichen Arbeitszeit an einem besonderen Gemeindefeiertag (z. B. Patronatsfest) auf bis zu 7 Stunden verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb von 2 Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten ausgeglichen wird.

## **§ 6 Arbeit an Sonn- und Feiertagen**

*(1) An Sonn- und Feiertagen dürfen Mitarbeiter nur zu Tätigkeiten im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 herangezogen werden.*

*(2) Werden Mitarbeiter an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag oder an einem Werktag, an dem aufgrund einer besonderen kirchlichen Feiertagsregelung oder betrieblichen Regelung nicht gearbeitet wird, dienstplanmäßig beschäftigt, wird die geleistete Arbeit dadurch ausgeglichen, dass die Mitarbeiter*

- a) innerhalb der nächsten 4 Wochen einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag erhalten oder*
- b) einmal im Jahr für je 2 Wochenfeiertage einen arbeitsfreien Samstag mit dem darauf folgenden Sonntag erhalten.*

## **§ 7 Inkrafttreten**

*Diese Ordnung tritt am 01.01.2006 in Kraft. Arbeitszeitschutzregelungen, die von in Art. 7 GrO genannten Kommissionen beschlossen und spätestens bis zum 01.01.2006 in Kraft gesetzt sind, bleiben einschließlich etwaiger künftiger Änderungen unberührt.*

---

## **Regelung zu Einbeziehungsklauseln - Beschluss der Zentral-KODA vom 6. November 2008**

*In die Arbeitsvertragsformulare ist folgender Passus aufzunehmen:*

*„Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.“*

---

## **Regelung zu Kinderbezogenen Entgeltbestandteilen - Beschluss der Zentral-KODA vom 6. November 2008**

*Kinderbezogene Entgeltbestandteile, auf die zum Zeitpunkt des Wechsels von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) zu einem anderen Dienstgeber Anspruch besteht, werden vom neuen Dienstgeber als Besitzstand weitergezahlt, so lange den Beschäftigten nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) Kindergeld gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 EStG oder der §§ 3 oder 4 BKGG gezahlt würde.*

*An die Stelle des bisherigen Besitzstands tritt eine andere geldwerte Leistung, wenn diese in der aufgrund von Art. 7 GrO errichteten zuständigen Kommission ausdrücklich als kinderbezogener Entgeltbestandteil gekennzeichnet worden ist. Diese Regelung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen dem 1. Januar 2009 und dem 31. Dezember 2012 den kirchlichen Dienstgeber wechseln, jeweils für die Dauer von insgesamt vier Jahren.*

*Nach zwei Jahren halbiert sich der jeweilige Besitzstandswahrungsanspruch. Günstigere Besitzstandswahrungsklauseln in bestehenden und künftigen Regelungen der zuständigen Kommissionen bleiben unberührt.*

---

### ***Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten - Beschluss der Zentral-KODA vom 12. November 2009***

1. *Soweit in den kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen Regelungen zur Anerkennung von sog. Stufenlaufzeiten zur Bestimmung der Stufe innerhalb einer Entgeltgruppe vorgesehen sind, gelten folgende Vorschriften:*
  - 1.1 *Bei aneinander gereihten befristeten Dienstverhältnissen mit demselben Dienstgeber, die nicht mehr als sieben Wochen unterbrochen sind, ist von einer ununterbrochen zurückgelegten Tätigkeit auszugehen.*
  - 1.2 *Bei dem Wechsel eines Dienstnehmers von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt:*
    - a) *Vordienstzeiten bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung können angerechnet werden.*
    - b) *Beträgt die Unterbrechung nicht mehr als sechs Monate, sollen Vordienstzeiten anerkannt werden, wenn*
      - aa) *der Dienstgeberwechsel aufgrund eines betriebsbedingten Wegfalls des Arbeitsplatzes bei dem früheren Dienstgeber erfolgt ist,*
      - bb) *der Dienstgeberwechsel familiär (wie bspw. kirchliche Eheschließung, Pflege eines Angehörigen) bedingt ist oder*
      - cc) *in der Vordienstzeit einschlägige Berufserfahrung gesammelt wurde.*
2. *Bei der Entscheidung über die Anrechnung von Vordienstzeiten sind die Möglichkeiten der Refinanzierung aus der öffentlichen Hand mit abzuwägen.*
3. *Von den vorstehenden Vorschriften abweichende, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter günstigere Regelungen in den Arbeitsvertragsordnungen bleiben unberührt.*
4. *Diese Ordnung tritt am 1. März 2010 in Kraft.*

#### *Protokollerklärung zu Ziffer 1.2*

*Vordienstzeiten im Sinne dieser Ordnung sind Zeiten einer für die neue Beschäftigung einschlägigen beruflichen Tätigkeit bei einem vorherigen Dienstgeber.*

**Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeiter  
im pastoralen Dienst der römisch-katholischen Kirche  
im oldenburgischen Teil der Diözese Münster  
- Officialatsbezirk Oldenburg -  
SR1 zur Arbeitsvertragsordnung  
für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)**

## **Präambel**

Als kirchlicher Beruf steht der Dienst der Laien im pastoralen Dienst unter der Leitung des Bischofs und des Bischöflichen Offiziats. Hieraus ergibt sich ein besonderes Dienst- und Treueverhältnis. Dieses und die Funktionen des pastoralen Dienstes erfordern die nachstehenden zusätzlichen Regelungen.

## **§ 1 Einstellungsvoraussetzungen**

Zusätzlich zu den im Sinne des Artikels 3 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse genannten persönlichen Voraussetzungen für die Einstellung sind die in der jeweiligen diözesanen Regelung festgelegten Voraussetzungen für den Dienst zu erfüllen.

## **§ 2 Beauftragung**

Die Mitarbeiter im pastoralen Dienst werden durch den Diözesanbischof beauftragt.

## **§ 3 Allgemeine Pflichten**

(1) Der Mitarbeiter hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des kirchlichen Dienstes erwartet wird. Er muß sich zu den Grundsätzen der katholischen Kirche in Wort und Tat bekennen.

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Der Mitarbeiter hat Anordnungen, deren Ausführung - ihm erkennbar - den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen; hierüber soll dem Bischöflichen Offiziat Mitteilung gemacht werden.

(3) Zusätzlich zu den in Abs. 1 und 2 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 die entsprechende diözesane Regelung.

## **§ 4 Versetzung und Abordnung**

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 Bischöfliche Offiziat.

## **§ 5 Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) 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.

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

(3) Die Bestimmungen der §§ 6 - 11 AVO sowie ergänzende diözesane Regelungen bleiben unberührt.

(4) Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG kann in Anwendung von § 7 Abs. 4 ArbZG die Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG fünfmal innerhalb eines Zeitraumes von sechs Kalenderwochen auf 9 Stunden gekürzt werden, wenn die Kürzung innerhalb dieses Zeitraums ausgeglichen wird.

## **§ 6 Eingruppierung/Bewährungsaufstieg/höherwertige Tätigkeit**

(1) Die Vorschriften der §§ 12 (Eingruppierung), § 13 (Eingruppierung in besonderen Fällen) und 14 (Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit) der AVO – Allgemeiner Teil sowie die Vorschriften der §§ 17 (Eingruppierung) und 18 (Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 30. September 2005) TVÜ-VKA (Anlage 1 zur AVO) finden für Mitarbeiter im pastoralen Dienst keine Anwendung.

(2) Die Eingruppierung richtet sich nach den Regelungen der Berufsgruppe, für die der Mitarbeiter ausgebildet worden ist. Er ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Voraussetzungen er erfüllt.

## **§ 7 Reisekosten und Umzugskosten**

Die Erstattung von Reisekosten und Umzugskosten richtet sich nach Anlage 3 zur AVO.

## **§ 8 Sachausgaben / Arbeitsplatz**

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

## **§ 9 Residenzpflicht**

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



## **Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst des Bistums Osnabrück - SR2 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)**

### **Präambel**

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

### **§ 1 Einstellungsvoraussetzungen**

Zusätzlich zu den im Sinne des Artikels 3 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse genannten persönlichen Voraussetzungen für die Einstellung sind die in der jeweiligen diözesanen Regelung festgelegten Voraussetzungen für den Dienst zu erfüllen.

### **§ 2 Beauftragung**

Die Mitarbeiter im pastoralen Dienst werden durch den Diözesanbischof beauftragt.

### **§ 3 Allgemeine Pflichten**

(1) Der Mitarbeiter hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des kirchlichen Dienstes erwartet wird. Er muss sich zu den Grundsätzen der katholischen Kirche in Wort und Tat bekennen.

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Der Mitarbeiter hat Anordnungen, deren Ausführung -ihm erkennbar- den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen; hierüber soll dem Generalvikar Mitteilung gemacht werden.

(3) Zusätzlich zu den in Abs. 1 und 2 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 die entsprechende diözesane Regelung.

### **§ 4 Versetzung und Abordnung**

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.

### **§ 5 Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) 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 selbstständig fest.

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

(3) Die Bestimmungen der §§ 6 - 11 AVO sowie ergänzende diözesane Regelungen bleiben unberührt.

(4) Gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG kann in Anwendung von § 7 Abs. 4 ArbZG die Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG fünfmal innerhalb eines Zeitraumes von sechs Kalenderwochen auf 9 Stunden gekürzt werden, wenn die Kürzung innerhalb dieses Zeitraums ausgeglichen wird.

## **§ 6 Eingruppierung / Bewährungsaufstieg / höherwertige Tätigkeit**

(1) Die Vorschriften der §§ 12 (Eingruppierung), § 13 (Eingruppierung in besonderen Fällen) und 14 (Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit) der AVO – Allgemeiner Teil sowie die Vorschriften der §§ 17 (Eingruppierung) und 18 (Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 30. September 2005) TVÜ-VKA (Anlage 1 zur AVO) finden für Mitarbeiter im pastoralen Dienst keine Anwendung.

(2) Die Eingruppierung richtet sich nach den Regelungen der Berufsgruppe, für die der Mitarbeiter ausgebildet worden ist. (vgl. Anlage 2, § 1B) Er ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Voraussetzungen er erfüllt.

## **§ 7 Reisekosten und Umzugskosten**

Die Erstattung von Reisekosten und Umzugskosten richtet sich nach Anlage 3 zur AVO.

## **§ 8 Sachausgaben / Arbeitsplatz**

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

## **§ 9 Residenzpflicht**

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

## Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst SR3 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)

### § 1 Persönlicher Geltungsbereich

<sup>1</sup>Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst folgender Bereiche:

1. Kindertagesstätten
2. Schulsozialarbeit
3. Offene Kinder- und Jugendarbeit
4. Internaten"

<sup>2</sup>Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpfleger bzw. Sozialassistent, Heilerziehungspfleger, Erzieher, Heilerziehungspfleger, als Leiter oder ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit.

#### Protokollerklärung zu Satz 2:

Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Mitarbeiter erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

### § 2 Überleitung

Es gilt § 28a (Überleitung der Beschäftigten in die Anlage C (VKA) zum TVöD und weitere Regelungen) des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005 in der in Kraft gesetzten Fassung (AVO Anlage 1) mit der Maßgabe, dass

1. die Formulierung „Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD“ durch die Formulierung „Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst)“ ersetzt wird.
2. in Abs. 7 das Datum „31.12.2009“ durch das Datum „31.12.2010“ ersetzt wird.

*(1) <sup>1</sup>Die unter den Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst) fallenden Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 und 2) werden am 1. November 2009 in die Entgeltgruppe, in der sie nach der Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst) eingruppiert sind, übergeleitet. <sup>2</sup>Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das der/dem Beschäftigten in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. 3 Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.*

*(2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie gemäß der Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst) eingruppiert sind, zugeordnet:*

*bisherige Stufe und Jahr  
innerhalb der Stufe*

*neue Stufe und Jahr*

<i>1 1</i>	
<i>2/1</i>	<i>2/1</i>
<i>2/2</i>	<i>2/2</i>
<i>3/1</i>	<i>2/3</i>
<i>3/2</i>	<i>3/1</i>
<i>3/3</i>	<i>3/2</i>
<i>4/1</i>	<i>3/3</i>
<i>4/2</i>	<i>3/4</i>
<i>4/3</i>	<i>4/1</i>
<i>4/4</i>	<i>4/2</i>

5/1	4/3
5/2	4/4
5/3	5/1
5/4	5/2
5/5	5/3
6/1	5/4
6/2	5/5.

<sup>2</sup>Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 6 mindestens zwei Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. <sup>3</sup>Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die verlängerte Stufenlaufzeit in den Stufen 4 und 5 gemäß § 1 Abs. 2 Satz 8 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 2 Satz 8 BT-B bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist. <sup>4</sup>Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte 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
2/2	2/2
3/1	2/3
3/2	3/1
3/3	3/2
4/1	3/3
4/2	3/4
4/3	4/1
4/4	4/2
4/5	4/3
4/6	4/4
4/7	4/5
4/8	4/6
4/9	4/7
5/1	4/8
5/2	5/1
5/3	5/2
5/4	5/3
5/5	5/4
5/6	5/5
5/7	5/6
5/8	5/7
5/9	5/8
5/10	5/9
5/11	5/10.

<sup>5</sup>Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 5 mindestens elf Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. <sup>6</sup>Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. <sup>7</sup>Innerhalb des nach Satz 1, Satz 3 oder Satz 4 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. <sup>8</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 2 Satz 6 bis 8 der Anlage zu Abschnitt VIII (Sonderregelungen VKA) § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 2 Satz 6 bis 8 BT-B.

(3) <sup>1</sup>Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Oktober 2009 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 31. Oktober 2009 nach § 9 oder § 17 Abs. 5 Satz 2 zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. <sup>2</sup>In den Fällen des § 8 Abs. 3 Satz 2 tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. <sup>3</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines ver-

*gleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 24 Abs. 2 TVöD berechnet. <sup>4</sup>Satz 3 gilt für Beschäftigte, deren Arbeitszeit nach § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung (TVsA) vom 13. September 2005 herabgesetzt ist, entsprechend. <sup>5</sup>Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Oktober 2009 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. <sup>6</sup>Beschäftigte, die im November 2009 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 Oktober 2009 erfolgt. <sup>7</sup>Bei am 1. Oktober 2005 vom BAT/BAT-O in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten, die aus den Stufen 2 bis 5 ihrer Entgeltgruppe, in der sie am 31. Oktober 2009 eingruppiert sind, übergeleitet werden, wird das Vergleichsentgelt um 2,65 v.H. erhöht. <sup>8</sup>Bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2005 vom BAT/BAT-O in den TVöD übergeleitet wurden und die nach der Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst) in Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert sind, erfolgt abweichend von Satz 7 eine Erhöhung des Vergleichsentgelts um 2,65 v.H., wenn sie aus den Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9 übergeleitet werden. <sup>9</sup>Bei Beschäftigten, auf die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden und die aus den Entgeltgruppen 10 bis 12 in die Anlage C (VKA) zum TVöD in die Entgeltgruppen S 15 bis S 18 übergeleitet sind, erhöht sich das Vergleichsentgelt am 1. Januar 2010 um den Faktor 1,03093.*

*(4) <sup>1</sup>Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte am 1. November 2009 eingruppiert ist, erhält die/der Beschäftigte das entsprechende Tabellenentgelt ihrer/seiner Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält die/der Beschäftigte so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach § 1 Abs. 2 Satz 6 bis 8 der Anlage zu Abschnitt VIII (Sonderregelungen VKA) § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 2 Satz 6 bis 8 BT-B das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. <sup>3</sup>Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte nach der Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst) eingruppiert ist, wird die/der Beschäftigte einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>4</sup>Erhält die/der Beschäftigte am 31. Oktober 2009 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird sie/er in der Entgeltgruppe, in der sie/er nach dem An Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst) eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. <sup>5</sup>Steht der/dem Beschäftigten am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Abs. 5 Satz 2 zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen. <sup>6</sup>Liegt der Betrag der individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – über der höchsten Stufe, wird die/der Beschäftigte erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>7</sup>Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächsthöhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>8</sup>Absatz 3 Satz 9 gilt entsprechend.*

*(5) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte, die nach dem 31. Oktober 2009 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. <sup>2</sup>Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. <sup>3</sup>Werden Beschäftigte, 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. <sup>4</sup>In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 8 entsprechend.*

*(6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 15 Abs. 1 TVöD gleich.*

*(7) <sup>1</sup>Auf am 1. Oktober 2005 aus dem BAT/BAT-O in den TVöD übergeleitete Beschäftigte, die nach der Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst) in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, finden die Absätze 1 bis 6 nur Anwendung, wenn sie bis zum 31. Dezember 2010 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach der Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst) schriftlich geltend machen. <sup>2</sup>§ 2 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V bzw. § 52 BT-B findet auch dann Anwendung, wenn keine Geltendmachung nach Satz 1 erfolgt.*

*(8) <sup>1</sup>Abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 TVöD gelten für am 1. Oktober 2005 aus dem BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 zusteht und die*

a) nach der Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst) in der Entgeltgruppe S 11 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 11 Ü:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. Januar 2010	2380,89	2684,49	2816,15	3139,89	3392,89	3544,69
gültig ab 1. Januar 2011	2395,18	2700,60	2832,95	3158,73	3413,25	3565,96
gültig ab 1. August 2011	2407,16	2714,10	2847,11	3174,52	3430,32	3583,79

b) nach der Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst) in der Entgeltgruppe S 12 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 12 Ü:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. Januar 2010	2471,43	2724,43	2967,31	3179,83	3442,95	3554,27
gültig ab 1. Januar 2011	2486,26	2740,78	2985,11	3198,91	3463,61	3575,60
gültig ab 1. August 2011	2498,69	2754,48	3000,04	3214,90	3480,93	3593,48

c) nach der Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst) 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
gültig ab 1. Januar 2010	2572,63	2775,03	3028,03	3230,43	3483,43	3609,93
gültig ab 1. Januar 2011	2588,07	2791,68	3046,20	3249,81	3504,33	3631,59
gültig ab 1. August 2011	2601,01	2805,64	3061,43	3266,06	3521,85	3649,75

<sup>2</sup>Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 7 entsprechend.

(9) <sup>1</sup>Abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 TVöD gelten für am 1. Oktober 2005 aus dem BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 zusteht und die nach Absatz 2 aus den Stufen 3 oder 4 ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet werden und nach dem Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst) in der Entgeltgruppe S 16 eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 16 Ü:

	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig ab 1. Januar 2010	3283,94	3643,20	3865,84
gültig ab 1. Januar 2011	3303,64	3665,06	3889,04
gültig ab 1. August 2011	3320,16	3683,39	3908,49

<sup>2</sup>Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 7 entsprechend. <sup>3</sup>Mit Erreichen der Stufe 6 gilt der Tabellenwert der Stufe 6.

(10) §§ 8, 9 und § 17 Abs. 7 sowie die Anlagen 1 und 3 finden auf Beschäftigte, die nach der Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst) eingruppiert sind, keine Anwendung.

(11) <sup>1</sup>Ein am 31. Oktober 2009 zustehender Strukturausgleich steht nach den Regelungen des § 12 auch nach der Überleitung in eine Entgeltgruppe nach der Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst) zu; die Anrechnung des Unterschiedsbetrages bei Höhergruppierungen nach § 12 Abs. 4 bleibt unberührt. <sup>2</sup>Ein am 1. November 2009 noch nicht zustehender Strukturausgleich, der nach Überleitung aus dem BAT/BAT-O aus der Ortszuschlagsstufe 2 zu zahlen ist, wird um den Betrag gekürzt, der bei Überleitung aus dem BAT/BAT-O aus derselben Vergütungsgruppe und der derselben Stufe aus der Ortszuschlagsstufe 1 in der Anlage 2 ausgewiesen ist. <sup>3</sup>Die Kürzung erfolgt unabhängig davon, ab welchem Zeitpunkt und für welche Dauer der Strukturausgleich den aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleiteten Beschäftigten zusteht. <sup>4</sup>Am 1. November 2009 noch nicht zustehende Strukturausgleiche für aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleitete Beschäftigte entfallen.



*(12) Die sich aus der Eingruppierung der Beschäftigten nach der Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7. Sozial- und Erziehungsdienst) bzw. nach Absatz 8 und 9 ergebenden Entgeltsteigerungen gelten als allgemeine Entgeltanpassung im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 9.*

### § 3 Ausschluss von AVO-Regelungen

§ 15 Abs. 2 Satz 2 und § 16 der Arbeitsvertragsordnung (AVO) finden keine Anwendung:

### § 4 Eingruppierung, Entgelt

Es gilt § 1 (Eingruppierung, Entgelt) der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 TVÖD – Besonderer Teil Verwaltung in der in Kraft gesetzten Fassung (AVO Anlage 1) mit folgenden Änderungen:

1. Abs. 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:  
(1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach den Merkmalen der Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7.).
2. Der Einleitungssatz von Abs. 2 erhält folgende Fassung:  
(2) Anstelle des § 16 AVO - Allgemeiner Teil gilt Folgendes:
3. In Abs. 2 wird nach Satz 3 folgender Satz 3A mit einer Protokollnotiz eingefügt:  
<sup>3A</sup>Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens acht Jahren bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber jeweils bezogen auf den Bereich des Bistums Osnabrück / des Offizialatsbezirks Oldenburg erfolgt grundsätzlich eine Zuordnung zur Stufe 4.

#### Protokollnotiz der Regional-KODA

Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens acht Jahren bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber jeweils bezogen auf den Bereich des Bistums Osnabrück / des Offizialatsbezirks Oldenburg ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob im Sinne des § 17 Abs. 2 in der Folgezeit die Stufenlaufzeiten verkürzt werden können.

4. In Abs. 2 erhält Satz 7 folgende Fassung:  
<sup>7</sup>Abweichend von Satz 1 ist bei Tätigkeiten der Fallgruppe 7.2.4 Stufe 4 die Endstufe in der Entgeltgruppe S 4
5. In Abs. 2 erhält Satz 8 folgende Fassung:  
<sup>8</sup>Abweichend von Satz 6 erreichen Mitarbeiter, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Abschnitts 7. der Anlage 2 zur AVO, 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.
6. Die Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3 erhält folgende Fassung:

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikanten im öffentlichen Dienst (TVPÖD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach den Merkmalen der Eingruppierungsordnung (Anlage 2 zur AVO, Abschnitt 7.). <sup>2</sup>*Sie erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 Entgelt nach der Anlage C (VKA).*

(2) Anstelle des § 16 AVO - Allgemeiner Teil gilt Folgendes:

<sup>1</sup>*Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>3</sup>Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3.*

<sup>3A</sup>Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens acht Jahren bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber jeweils bezogen auf den Bereich des Bistums Osnabrück / des Offizialatsbezirks Oldenburg erfolgt grundsätzlich eine Zuordnung zur Stufe 4.

#### Protokollnotiz der Regional-KODA

Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens acht Jahren bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber jeweils bezogen auf den Bereich des Bistums Osnabrück / des Offizialatsbezirks Olden-

burg ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob im Sinne des § 17 Abs. 2 in der Folgezeit die Stufenlaufzeiten verkürzt werden können.

*<sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber 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. <sup>5</sup>Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. <sup>6</sup>Die Beschäftigten erreichen – von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (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.

<sup>7</sup>Abweichend von Satz 1 ist bei Tätigkeiten der Fallgruppe 7.2.4 Stufe 4 die Endstufe in der Entgeltgruppe S 4

<sup>8</sup>Abweichend von Satz 6 erreichen Mitarbeiter, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Abschnitts 7. der Anlage 2 zur AVO, 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.

### **Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:**

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikanten im öffentlichen Dienst (TVPÖD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

*(3) Soweit im Allgemeinen Teil 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.

## **§ 5 Betrieblicher Gesundheitsschutz / Betriebliche Gesundheitsförderung**

Es gilt § 2 (Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung) der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 TVÖD – Besonderer Teil Verwaltung in der in Kraft gesetzten Fassung (AVO Anlage 1) mit folgender Änderung:

Abs. 1 wird unter Beibehaltung der Absatzbezeichnung gestrichen.

### **§ 2 Betrieblicher Gesundheitsschutz / Betriebliche Gesundheitsförderung**

(1)[...]

*(2) <sup>1</sup>Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. <sup>2</sup>Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. <sup>3</sup>Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. <sup>4</sup>Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. <sup>5</sup>Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. <sup>6</sup>Der Arbeits- und*



*Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.*

*(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. <sup>2</sup>Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). <sup>3</sup>Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. <sup>4</sup>Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. <sup>5</sup>Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. <sup>6</sup>Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befragen. <sup>7</sup>Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. <sup>8</sup>Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.*

*(4) <sup>1</sup>Beim Arbeitgeber wird auf Antrag des Personalrats/Betriebsrats eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Personal- bzw. Betriebsrat benannt werden. <sup>2</sup>Die Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. <sup>3</sup>Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. <sup>4</sup>Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. <sup>5</sup>Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt hat. <sup>6</sup>Gesetzliche Rechte der kommunalen Beschlussorgane bleiben unberührt. <sup>7</sup>Wird ein Vorschlag nur von den vom Personalrat/Betriebsrat benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. <sup>8</sup>Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. <sup>9</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. <sup>10</sup>Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.*

*(5) <sup>1</sup>Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. <sup>2</sup>Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. <sup>3</sup>Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. <sup>4</sup>Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.*

*(6) <sup>1</sup>Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. <sup>2</sup>Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.*

*(7) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Personal- bzw. Betriebsrats bleiben unberührt.*

#### **Protokollerklärungen:**

*1. Sollte sich aufgrund gerichtlicher Entscheidungen erweisen, dass die über die Zusammensetzung der betrieblichen Kommission oder die Berufung ihrer Mitglieder getroffenen Regelungen mit geltendem Recht unvereinbar sind, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen und eine ersetzende Regelung treffen, die mit geltendem Recht vereinbar ist und dem von den Tarifvertragsparteien Gewollten möglichst nahe kommt.*

*2. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass mit dieser Regelung außerhalb seines Geltungsbereichs der betriebliche Gesundheitsschutz/die betriebliche Gesundheitsförderung im BT-V und BT-B nicht abschließend tariflich geregelt sind und die übrigen Besonderen Teile des TVöD von der hier getroffenen Regelung unberührt bleiben.*

**Anlage C (VKA) – Entgelttabellen – Sozial- und Erziehungsdienst**

Anlage zu § 1 Abs. 1 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 –

<i>Anlage C (ab 01.08.2011)</i>		<i>Tabelle TVöD/VKA – Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (Gültig ab 1. August 2011) (monatlich in Euro)</i>				
<i>Entgelt- gruppe</i>	<i>Grundentgelt</i>		<i>Entwicklungsstufen</i>			
	<i>Stufe 1</i>	<i>Stufe 2</i>	<i>Stufe 3</i>	<i>Stufe 4</i>	<i>Stufe 5</i>	<i>Stufe 6</i>
<i>S 18</i>	<i>3069,49</i>	<i>3171,80</i>	<i>3581,07</i>	<i>3888,01</i>	<i>4348,44</i>	<i>4629,81</i>
<i>S 17</i>	<i>2762,53</i>	<i>3043,90</i>	<i>3376,44</i>	<i>3581,07</i>	<i>3990,33</i>	<i>4230,78</i>
<i>S 16</i>	<i>2690,92</i>	<i>2977,40</i>	<i>3202,50</i>	<i>3478,75</i>	<i>3785,70</i>	<i>3969,87</i>
<i>S 15</i>	<i>2588,60</i>	<i>2864,85</i>	<i>3069,49</i>	<i>3304,81</i>	<i>3683,39</i>	<i>3847,09</i>
<i>S 14</i>	<i>2557,91</i>	<i>2762,53</i>	<i>3018,33</i>	<i>3222,96</i>	<i>3478,75</i>	<i>3657,81</i>
<i>S 13</i>	<i>2557,91</i>	<i>2762,53</i>	<i>3018,33</i>	<i>3222,96</i>	<i>3478,75</i>	<i>3606,64</i>
<i>S 12</i>	<i>2455,59</i>	<i>2711,38</i>	<i>2956,94</i>	<i>3171,80</i>	<i>3437,82</i>	<i>3550,37</i>
<i>S 11</i>	<i>2353,28</i>	<i>2660,22</i>	<i>2793,24</i>	<i>3120,65</i>	<i>3376,44</i>	<i>3529,91</i>
<i>S 10</i>	<i>2291,88</i>	<i>2537,44</i>	<i>2660,22</i>	<i>3018,33</i>	<i>3304,81</i>	<i>3540,14</i>
<i>S 9</i>	<i>2281,65</i>	<i>2455,59</i>	<i>2609,06</i>	<i>2890,43</i>	<i>3120,65</i>	<i>3340,63</i>
<i>S 8</i>	<i>2189,56</i>	<i>2353,28</i>	<i>2557,91</i>	<i>2849,51</i>	<i>3155,53</i>	<i>3325,27</i>
<i>S 7</i>	<i>2123,06</i>	<i>2327,69</i>	<i>2491,41</i>	<i>2655,11</i>	<i>2777,89</i>	<i>2956,94</i>
<i>S 6</i>	<i>2087,25</i>	<i>2291,88</i>	<i>2455,59</i>	<i>2619,29</i>	<i>2767,65</i>	<i>2930,34</i>
<i>S 5</i>	<i>2087,25</i>	<i>2291,88</i>	<i>2445,36</i>	<i>2527,21</i>	<i>2639,76</i>	<i>2834,16</i>
<i>S 4</i>	<i>1892,85</i>	<i>2148,64</i>	<i>2281,65</i>	<i>2394,20</i>	<i>2465,82</i>	<i>2557,91</i>
<i>S 3</i>	<i>1790,54</i>	<i>2005,40</i>	<i>2148,64</i>	<i>2291,88</i>	<i>2332,81</i>	<i>2373,74</i>
<i>S 2</i>	<i>1713,80</i>	<i>1811,00</i>	<i>1882,62</i>	<i>1964,47</i>	<i>2046,32</i>	<i>2128,18</i>

## **Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen SR4 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)**

### **§ 1 Persönlicher Geltungsbereich**

Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, – im Folgenden „Lehrkräfte“ genannt.

### **§ 1a Überleitung und Regelung des Übergangsrechts bei Einführung des TV-L**

Für die Überleitung der Lehrkräfte in die AVO (neue Fassung / TV-L) sowie für das Übergangsrecht gelten die Vorschriften des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) vom 12. Oktober 2006 (§ 7).

### **§ 2 Ausschluss von AVO-Regelungen**

(1) Anstelle der §§ 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 und 20 AVO (TVöD-VkA) gelten die entsprechenden Vorschriften des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)(§ 7).

(2) Folgende Vorschriften der Arbeitsvertragsordnung (AVO) finden keine Anwendung:

- a) § 6 (Regelmäßige Arbeitszeit und Arbeitszeitkonto)
- b) § 6A (Sabbatjahr)
- c) § 7 (Sonderformen der Arbeit)
- d) § 8 (Ausgleich für Sonderformen der Arbeit)
- e) § 9 (Bereitschaftszeiten)
- f) § 10 (Arbeitszeitkonto)

### **§ 3 Änderung von AVO-Regelungen**

(1) § 3 Abs. 4 AVO (Ärztliche Untersuchung) gilt mit folgender Ergänzung:

Es gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten durch die Schulen allgemein erlassen sind.

(2) § 34 AVO Abs. 3 (Beschäftigungszeit) gilt mit folgender Ergänzung:

Die bei den deutschen Auslandsschulen verbrachten Zeiten werden als Beschäftigungszeit angerechnet.

(3) § 33 AVO (Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung)

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.

### **§ 4 Arbeitszeitregelung**

(1) Für den Bereich des Landes Niedersachsen gilt die „Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO-Lehr)“ vom 2. August 2004 (Nds. GVBl. 22/2004, S. 303 - 308) in der jeweils geltenden Fassung mit folgenden Änderungen:

- 1. § 5 findet keine Anwendung.
- 2. § 6 erhält folgende Fassung:

## § 6 Freiwillige Arbeitszeitkonten

(1) Auf Antrag kann der Dienstgeber Lehrkräften bewilligen, über die Unterrichtsverpflichtung nach § 4 Abs. 1 hinaus für mindestens ein Schuljahr und längstens 10 Schuljahre wöchentlich mindestens eine weitere zusätzliche Unterrichtsstunde zu erteilen (Ansparphase). Die zusätzliche Unterrichtserteilung darf nicht mehr als drei Unterrichtsstunden über die Regelstundenzahl hinausgehen und den Höchstumfang von 29, bei einer Lehrerin oder einem Lehrer für Fachpraxis von 29,5 wöchentlich zu erteilenden Unterrichtsstunden nicht überschreiten.

(2) Die von der jeweiligen Lehrkraft in der Ansparphase nach Abs. 1 zusätzlich erteilten Unterrichtsstunden werden auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und später in einer Ausgleichsphase ausgeglichen.

(3) Beginn und Dauer der Ausgleichsphase (Abs. 2) für nach Abs. 1 erteilte Unterrichtsstunden werden vom Dienstgeber im gegenseitigen Einvernehmen mit der jeweiligen Lehrkraft festgelegt. Der Ausgleich soll sich auf mindestens ein Schulhalbjahr, bei einem darüber hinausgehenden Zeitraum auf ganze Schulhalbjahre erstrecken; er kann auch durch eine vollständige Freistellung von der Unterrichtsverpflichtung bis zur Dauer von zwei Schuljahren erfolgen.

3. § 7 erhält folgende Fassung:

### § 7 Störungen in der Anspar- oder Ausgleichsphase der Arbeitszeitkonten und der Freijahresregelung

Wird während eines freiwilligen Arbeitszeitkontos oder einer Arbeitszeitverteilung in der Form der Freijahresregelung die Erteilung ausgleichspflichtiger Unterrichtsstunden oder der zeitliche Ausgleich angesparter Unterrichtsstunden vorübergehend oder dauerhaft unmöglich, so gilt § 8 a der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten entsprechend.

4. § 9 (Altersteilzeit) Abs. 2 Satz 1 erhält folgende Fassung:

(2) Die Bewilligung der Altersteilzeit ist

1. bei den Schulleiterinnen und Schulleitern sowie bei den Lehrkräften, deren Unterrichtsverpflichtung nach § 4 Abs. 1 aufgrund von Anrechnungen und Ermäßigungen die Hälfte der Regelstundenzahl unterschreitet, nur zulässig in Form des Blockmodells, wobei sich die Altersteilzeit insgesamt über eine gerade Zahl an Schuljahren erstrecken muss,
2. bei den übrigen Lehrkräften auch in Form des Teilzeitmodells mit durchgehend der Hälfte der Regelstundenzahl.

Davon unberührt bleiben im Übrigen die Regelungen des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeit in der Fassung des § 7.

(2) Für den Bereich des Landes Bremen gilt das „Gesetz zur Regelung der Arbeitszeitaufteilung für Lehrer und Lehrerinnen an öffentlichen Schulen (Lehrerarbeitszeitaufteilungsgesetz – BremLAAufG)“ vom 1. August 1997 in der jeweils geltenden Fassung (Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen, 1997, S. 218).

## § 5 Eingruppierung

(1) Für den Bereich des Landes Niedersachsen gilt der „Erlass zur Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen“ vom 15.1.1996 (Nds.MBl. 1996, S. 334) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Für den Bereich des Landes Bremen gelten die „Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte (Lehrer-Richtlinien der TdL) in der Neufassung vom 1. Oktober 2003“ (Amtsblatt der Freien Hansestadt Bremen, 2003, S. 819).

## § 6 Urlaub, Arbeitsunfähigkeit während der Schulferien

(1) Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen.

(2) Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen des § 22 AVO beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit.

Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

## § 7 In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen

Nachfolgende Tarifverträge werden im Sinne von Abschnitt II. der Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen (Anlage 1) in Kraft gesetzt:

Nr. 1 Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 1. März 2009 mit folgenden Änderungen:

1. In § 8 Abs. 3 Satz 1 werden die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.
2. In der Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 werden die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.
3. In § 9 Abs. 2a werden im Satz 1 die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.
4. In § 9 Abs. 3 Buchstabe b) wird Satz 2 gestrichen.
5. In § 9 Abs. 3 Buchstabe c) werden die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.
6. In § 10 (Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit) Satz 8 werden die Worte „auf einen bis zum 31. Dezember 2009 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist)“ gestrichen.
7. In der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 11 (Kinderbezogene Entgeltbestandteile) werden in Satz 1 die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.
8. In der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 11 (Kinderbezogene Entgeltbestandteile) werden in Satz 1 die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.
9. In § 13 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) Abs. 1 wird folgender Unterabs. 2 angefügt:

„Für Mitarbeiter, die am 31. Juli 2007 bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, auf das die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR-Caritas) angewendet worden sind, und auf deren Arbeitsverhältnis am 1. April 2008 die Arbeitsvertragsordnung angewendet worden ist, gilt Unterabs. 1 entsprechend.“

Nr. 2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 1. März 2009

Nr. 2a Tarifvertrag über eine Einmalzahlung im Jahr 2009 vom 1. März 2009 (TdL)

Nr. 3 Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974 in der Fassung vom 6. Februar 1979

Nr. 4 Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik vom 31. Mai 1990

Nr. 5 Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 30. Juni 2000 mit folgenden Änderungen:

1. Fußnote zu § 2 Abs. 3

Dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe liegen insbesondere vor, wenn durch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis finanzielle Mittel Dritter (öffentliche Zuwendungen, Leistungen der Sozialleistungsträger) gemindert werden oder die Grenze des § 3 Abs. 1 Nr. 3 AtG überschritten wird.

2. § 8 Abs. 1 Unterabs. 1 erhält folgende Fassung:

In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf Aufstockungsleistungen (§ 5) längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). Darüber hinaus werden die Aufstockungsleistungen längstens bis zum Ablauf der

Fristen des Bezugs von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld gezahlt. Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Abs. 1 und 2 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt. Vorstehender Satz gilt entsprechend für die zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (§ 5 Abs. 4). Der nach Satz 2 gezahlte Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 und 2 wird um 10 v.H. des Mindestnettobetrages (§ 5 Abs. 2) gekürzt. Werden Aufstockungsleistungen nach Satz 2 gezahlt, hat der Arbeitnehmer zum frühestmöglichen Zeitpunkt einen Anspruch auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit geltend zu machen, wenn er dadurch keinen erheblichen Nachteil hinnehmen muss.

<b>Sonderregelungen für Mitarbeiter im Buchhandel SR5 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)</b>
---

## § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger, die ausschließlich im Buchhandel tätig sind.

(2) Die Anwendung dieser Sonderregelungen ist dem Bischöflichen Offizialat in Vechta / Bischöflichen Generalvikariat in Osnabrück anzuzeigen. Das Bischöfliche Offizialat / Bischöfliche Generalvikariat unterrichtet die Regional-KODA regelmäßig über die Rechtsträger und deren Einrichtungen, die diese Sonderregelungen anwenden.

## § 2 Ausschluss von AVO-Regelungen

(1) Die Vorschriften der AVO finden mit Ausnahme der in den Absätzen 2 und 3 genannten Vorschriften keine Anwendung.

(2) Es gelten die Vorschriften der §§ 1A – 1D der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) – Allgemeiner Teil, soweit sich aus diesen Sonderregelungen nicht etwas Anderes ergibt.<sup>6</sup>

(3) Es gelten folgende Anlagen zur Arbeitsvertragsordnung:

- Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen – Anlage 5 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)
- Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung – Anlage 6 (A6) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)
- Ergänzende Regelungen zur Entgeltumwandlung Anlage 7 (A7) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)

## § 3 Rechtsgrundlagen

Für die Arbeitsverhältnisse gelten ergänzend folgende Tarifverträge, die für die Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden im Einzelhandel zwischen dem Unternehmerverband Einzelhandel Niedersachsen e.V., und der ver.di Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft e.V., Landesverband Niedersachsen-Bremen, Hannover, oder deren Vorläufergewerkschaften abgeschlossen worden sind:

1. Manteltarifvertrag für den niedersächsischen Einzelhandel in der jeweils geltenden Fassung
2. Tarifvereinbarung über Elternurlaub in der jeweils geltenden Fassung
3. Gehalts- und Lohntarifvertrag für den niedersächsischen Einzelhandel in der jeweils geltenden Fassung mit folgender Änderung:  
Die in den §§ 3, 5 und 6 festgeschriebenen Entgeltbeträge für Angestellte, Arbeitnehmer und Auszubildende werden um bis 2% abgesenkt.
4. Tarifvertrag über Urlaubsgeld, Sonderzuwendung und Entgeltfortzahlung im niedersächsischen Einzelhandel in der jeweils geltenden Fassung
5. Tarifvereinbarung über vermögenswirksame Leistungen im niedersächsischen Einzelhandel in der jeweils geltenden Fassung“

---

<sup>6</sup> Für Streitigkeiten aus den in Bezug genommenen Tarifverträgen ist das dortige Tarifschiedsgericht zuständig.

#### **§ 4 Übergangsregelung / Vertrauensschutz**

(1) Für den Mitarbeiter, der am 31.12.2003 in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, auf das bis zum 31.12.2003 die AVO Anwendung gefunden hat und das am 01.01.2004 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, finden diese Sonderregelungen keine Anwendung.

(2) Hat der Mitarbeiter, der am 31.12.2003 in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, das am 01.01.2004 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten als aus der Vergütungsgruppe, in der er nach dem 01.01.2004 eingruppiert ist, wird für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses die Vergütung durch das Inkrafttreten dieser Ordnung zum 01.01.2004 nicht berührt.



<p><b>Sonderregelungen für Redakteure und Volontäre</b> <b>SR6 zur Arbeitsvertragsordnung</b> <b>für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)</b></p>
---

## § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter in der Tätigkeit als Redakteure und Volontäre von kirchlichen Zeitschriften.

(2) Die Anwendung dieser Sonderregelungen ist dem Bischöflichen Offizialat in Vechta / Bischöflichen Generalvikariat in Osnabrück anzuzeigen. Das Bischöfliche Offizialat / Bischöfliche Generalvikariat unterrichtet die Regional-KODA regelmäßig über die Rechtsträger und deren Einrichtungen, die diese Sonderregelungen anwenden.

## § 2 Ausschluss von AVO-Regelungen

(1) Die Vorschriften der AVO finden mit Ausnahme der in den Absätzen 2 und 3 genannten Vorschriften keine Anwendung.

(2) Es gelten die Vorschriften der §§ 1A – 1D der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) – Allgemeiner Teil, soweit sich aus diesen Sonderregelungen nicht etwas Anderes ergibt.<sup>7</sup>

(3) Es gilt folgende Anlage zur Arbeitsvertragsordnung:

- Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen – Anlage 5 (A5) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)

## § 3 Rechtsgrundlagen

Für die Arbeitsverhältnisse gelten ergänzend folgende Tarifverträge, die für Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriften zwischen dem Verband Deutscher Zeitschriftenverleger e.V., Berlin, und dem Deutschen Journalisten-Verband e.V., der IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst sowie der ver.di Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft e.V., oder deren Vorläufergewerkschaften abgeschlossen worden sind:

- Manteltarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriften vom 22. September 1990 in der jeweils geltenden Fassung
- Tarifvertrag über die Altersversorgung für Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriften in der jeweils geltenden Fassung
- Tarifvertrag über das Redaktionsvolontariat an Zeitschriften in der jeweils geltenden Fassung
- Gehaltstarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriften in der jeweils geltenden Fassung

---

<sup>7</sup> Für Streitigkeiten aus den in Bezug genommenen Tarifverträgen ist die dortige Schiedsgutachterstelle zuständig.

## **Sonderregelungen für Mitarbeiter in Medienbetrieben - SR7 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)**

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger, die ausschließlich im Medienwesen (Buch- und Zeitschriftenverlage einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe) tätig sind.

Ausgenommen sind Redakteure (Wort und Bild), auf die die Sonderregelungen für Redakteure und Volontäre (AVO SR6) Anwendung finden.

(2) Die Anwendung dieser Sonderregelungen ist dem Bischöflichen Offizialat in Vechta / Bischöflichen Generalvikariat in Osnabrück anzuzeigen. Das Bischöfliche Offizialat / Bischöfliche Generalvikariat unterrichtet die Regional-KODA regelmäßig über die Rechtsträger und deren Einrichtungen, die diese Sonderregelungen anwenden.

### **§ 2 Ausschluss von AVO-Regelungen**

(1) Die Vorschriften der AVO finden mit Ausnahme der in den Absätzen 2 und 3 genannten Vorschriften keine Anwendung.

(2) Es gelten die Vorschriften der §§ 1A – 1D der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) – Allgemeiner Teil, soweit sich aus diesen Sonderregelungen nicht etwas Anderes ergibt.<sup>8</sup>

(3) Es gelten folgende Anlagen zur Arbeitsvertragsordnung:

- Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen – Anlage 5 (A5) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)
- Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung – Anlage 6 (A6) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)
- Ergänzende Regelungen zur Entgeltumwandlung – Anlage 7 (A7) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)

### **§ 3 Rechtsgrundlagen**

Für die Arbeitsverhältnisse gelten ergänzend folgende Tarifverträge, die für die Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden zwischen dem Landesverband der Buchhändler und Verleger in Niedersachsen e.V., und dem Verband der Zeitschriftenverlage Niedersachsen-Bremen e.V. einerseits und der ver.di Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft e.V., Landesverband Niedersachsen-Bremen, Hannover, oder deren Vorläufergewerkschaften andererseits abgeschlossen worden sind:

1. Manteltarifvertrag für Buch- und Zeitschriftenverlage in Niedersachsen vom 1. November 1997 in der jeweils geltenden Fassung mit folgender Änderung:

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 Abs. 1 beträgt 36,4 Stunden. Abweichend davon beträgt bis zum 31.12.2009 die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden.

2. Gehaltstarifvertrag für Zeitschriftenverlage in Niedersachsen und Bremen in der jeweils geltenden Fassung

3. Tarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit für Zeitschriftenverlage in Niedersachsen und Bremen in der jeweils geltenden Fassung

---

<sup>8</sup> Für Streitigkeiten aus den in Bezug genommenen Tarifverträgen ist das dortige Tarifschiedsgericht zuständig.

#### **§ 4 Übergangsregelung / Vertrauensschutz**

(1) Der Mitarbeiter, der am 30.09.2005 in einem Arbeitsverhältnis steht, das am 01.10.2005 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht und dessen Entgelt nach diesen Sonderregelungen niedriger ist als die vor In-Kraft-Treten der Sonderregelungen bezogene Monatsvergütung, erhält die Differenz zwischen Vergütung und Entgelt als Ausgleichszulage.

Kinderbezogene Anteile im Ortszuschlag werden in der für September 2005 maßgeblichen Höhe bei der Berechnung der Ausgleichszulage berücksichtigt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 EStG oder 3 oder 4 BKGG gezahlt würde. Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich.

(2) Die Ausgleichszulage wird im Übrigen - soweit sich aus Abs. 1 Unterabs. 2 nicht etwas anderes ergibt - für die Dauer des mit demselben Arbeitgeber bestehenden Arbeitsverhältnisses gezahlt. Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den entsprechenden Vonthundertsatz.

## **Sonderregelungen für Mitarbeiter in Einrichtungen der Wohnungswirtschaft - SR8 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)**

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger, die ausschließlich in Einrichtungen der Wohnungswirtschaft tätig sind.

(2) Die Anwendung dieser Sonderregelungen ist dem Bischöflichen Offizialat in Vechta / Bischöflichen Generalvikariat in Osnabrück anzuzeigen. Das Bischöfliche Offizialat / Bischöfliche Generalvikariat unterrichtet die Regional-KODA regelmäßig über die Rechtsträger und deren Einrichtungen, die diese Sonderregelungen anwenden.

### **§ 2 Ausschluss von AVO-Regelungen**

(1) Die Vorschriften der AVO finden mit Ausnahme der in den Absätzen 2 und 3 genannten Vorschriften keine Anwendung.

(2) Es gelten die Vorschriften der §§ 1A – 1D der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) – Allgemeiner Teil, soweit sich aus diesen Sonderregelungen nicht etwas Anderes ergibt.<sup>9</sup>

(3) Es gelten folgende Anlagen zur Arbeitsvertragsordnung:

- Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen – Anlage 5 (A5) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)
- Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung – Anlage 6 (A6) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)
- Ergänzende Regelungen zur Entgeltumwandlung – Anlage 7 (A7) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)
- Beschlüsse der Zentral-KODA – Anlage 8 (A8) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)

### **§ 3 Rechtsgrundlagen**

Für die Arbeitsverhältnisse gelten ergänzend folgende Tarifverträge, die für die Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer in der Wohnungs- Immobilienwirtschaft zwischen dem Arbeitgeberverband der Wohnungswirtschaft e.V., Düsseldorf, und der ver.di Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft e.V., Hauptvorstand, Berlin, (oder deren Vorläufergewerkschaften) sowie der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand, Frankfurt/Main, abgeschlossen worden sind:

1. Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft vom 3. Juni 1997 in der jeweils geltenden Fassung
2. Tarifvertrag zur Altersteilzeitarbeit für die Beschäftigten in der Wohnungswirtschaft vom 8. Juni 1998 in der jeweils geltenden Fassung
3. Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und -förderung in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft vom 4. Oktober 2005
4. Vergütungstarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft vom 4. Oktober 2005 in der jeweils geltenden Fassung

---

<sup>9</sup> Für Streitigkeiten aus den in Bezug genommenen Tarifverträgen ist das dortige Tarifschiedsgericht zuständig.

5. Tarifvertrag über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen zugunsten der Angestellten in der Wohnungswirtschaft vom 12. Mai 1971 in der jeweils geltenden Fassung (4. März 1980)  
Tarifvertrag über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen zugunsten gewerblicher Arbeitnehmer in der Wohnungswirtschaft vom 22. März 1979 in der jeweils geltenden Fassung (4. März 1980)
6. Rationalisierungsschutzabkommen für die Arbeitnehmer der Wohnungswirtschaft vom 1. Oktober 1980 in der jeweils geltenden Fassung

#### **§ 4 Übergangsregelung / Vertrauensschutz**

(1) Für den Mitarbeiter, der am 31.12.2007 in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, auf das bis zum 31.12.2007 die AVO Anwendung gefunden hat und das am 01.01.2008 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, finden diese Sonderregelungen keine Anwendung.

(2) Hat der Mitarbeiter, der am 31.12.2007 in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, das am 01.01.2008 zu demselben Arbeitgeber fortbesteht, Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten als aus der Vergütungsgruppe, in der er nach dem 01.01.2008 eingruppiert ist, wird für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses die Vergütung durch das Inkrafttreten dieser Ordnung zum 01.01.2008 nicht berührt.

**Sonderregelungen für Religionslehrer im Kirchendienst, Lehrkräfte am Kirchenmusikseminar des Bistums Osnabrück und der Kath. Fachhochschule Norddeutschland**

**-  
SR9 zur Arbeitsvertragsordnung  
für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)**

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Sonderregelungen gelten für Religionslehrer im Kirchendienst, Lehrkräfte am Kirchenmusikseminar des Bistums Osnabrück und der Kath. Fachhochschule Norddeutschland.

**§ 1a Überleitung und Regelung des Übergangsrechts bei Einführung des TV-L**

Für die Überleitung der Religionslehrer im Kirchendienst, Lehrkräfte am Kirchenmusikseminar des Bistums Osnabrück und der Kath. Fachhochschule Norddeutschland in die AVO (neue Fassung / TV-L) sowie für das Übergangsrecht gelten die Vorschriften des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) vom 12. Oktober 2006 in der in Kraft gesetzten Fassung (Anlage 1 zur AVO).

**§ 2 Rechtsgrundlagen**

Auf die Arbeitsverhältnisse der in § 1 genannten Mitarbeiter findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in der in Kraft gesetzten Fassung (Anlage 1 zur AVO) sowie die für diese Berufsgruppen geltenden Anlagen und den TV-L ergänzenden Tarifverträge mit folgenden Änderungen Anwendung:

An Stelle von § 24 TV-L (Berechnung und Auszahlung des Entgelts) gilt § 24 AVO, an Stelle von § 25 TV-L (Betriebliche Altersversorgung) gilt § 25 AVO.

<p><b>Sonderregelungen für Mitarbeiter als Schulhausmeister - SR11 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)</b></p>
--

## § 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter als Schulhausmeister.

## § 2 Rechtsgrundlagen

(1) <sup>1</sup>Für Schulhausmeister gelten ergänzend die Regelungen landesbezirklicher Tarifverträge.

(2) <sup>1</sup>Durch landesbezirklichen Tarifvertrag können nähere Regelungen über die den Schulhausmeistern obliegenden Aufgaben unter Anwendung des Anhangs 1 zu § 9 getroffen werden. <sup>2</sup>Durch landesbezirklichen Tarifvertrag können abweichend von § 24 Abs. 6 Rahmenregelung zur Pauschalierung getroffen werden. <sup>3</sup>Soweit sich die Arbeitszeit nicht nach Anhang 1 zu § 9 bestimmt, kann durch landesbezirklichen Tarifvertrag für Arbeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) im Zusammenhang mit der Beanspruchung der Räumlichkeiten für nichtschulische Zwecke ein Entgelt vereinbart werden. <sup>4</sup>Solange ein landesbezirklicher Tarifvertrag nicht abgeschlossen ist, ist das Entgelt arbeitsvertraglich oder betrieblich zu regeln. <sup>5</sup>Bei der Festsetzung der Pauschale nach Absatz 1 kann ein geldwerter Vorteil aus der Gestellung einer Werkdienstwohnung berücksichtigt werden.

### Protokollerklärung:

Landesbezirkliche Regelungen weitergehenden Inhalts bleiben, ungeachtet § 24 TVÜ-VKA, unberührt

<b>Sonderregelungen für Mitarbeiter in der Hauswirtschaft - SR12 Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)</b>
--

## § 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter in der Hauswirtschaft.

## § 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Abweichend von § 8 AVO Allgemeiner Teil erhält der Mitarbeiter neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- |    |  |            |
|----|--|------------|
| a) | (unbesetzt)  |            |
| b) | für Nachtarbeit  | 20 v. H.,  |
| c) | für Sonntagsarbeit   | 25 v. H.,  |
| d) | bei Feiertagsarbeit  |            |
|    | - ohne Freizeitausgleich   | 135 v. H., |
|    | - mit Freizeitausgleich  | 35 v. H.,  |
| e) | für Arbeit am 24. Dezember und<br>am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr   | 35 v. H.,  |
| f) | für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr,<br>soweit diese nicht im Rahmen von<br>Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt | 20 v. H.   |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

<sup>4</sup>Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden.

### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. <sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

(5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.



<b>Sonderregelungen für pädagogische Mitarbeiter in Internaten - SR13 Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst AVO</b>
---

## § 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Sozialpädagogen, Erzieher und andere pädagogische Mitarbeiter in Internaten.

## § 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Abweichend von § 8 AVO Allgemeiner Teil erhält der Mitarbeiter neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- |    |  |            |
|----|--|------------|
| a) | (unbesetzt)  |            |
| b) | für Nachtarbeit  | 20 v. H.,  |
| c) | für Sonntagsarbeit   | 25 v. H.,  |
| d) | bei Feiertagsarbeit  |            |
|    | - ohne Freizeitausgleich   | 135 v. H., |
|    | - mit Freizeitausgleich  | 35 v. H.,  |
| e) | für Arbeit am 24. Dezember und<br>am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr   | 35 v. H.,  |
| f) | für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr,<br>soweit diese nicht im Rahmen von<br>Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt | 20 v. H.   |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

<sup>4</sup>Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. <sup>2</sup>Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

(5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

**Anhang zu AVO Anlage 1, I. Nr. 1:  
Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005 nebst Anlagen, Anhängen, Niederschriftserklärungen und Protokollerklärungen der Tarifparteien in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 vom 27. Februar 2010**

*- Auszug mit Änderungen gemäß Anlage 1 -*

**1. Abschnitt - Allgemeine Vorschriften**

**§ 1 Geltungsbereich**

*(1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu einem tarifgebundenen Arbeitgeber, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist, über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht, und die am 1. Oktober 2005 unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. <sup>2</sup>Dieser Tarifvertrag gilt ferner für die unter § 19 Abs. 2 fallenden sowie für die von § 2 Abs. 6 erfassten Beschäftigten hinsichtlich § 21 Abs. 5.*

**Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:**

*Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.*

**Protokollerklärung zu Absatz 1:**

*Tritt ein Arbeitgeber erst nach dem 30. September 2005 einem der Mitgliedverbände der VKA als ordentliches Mitglied bei und hat derselbe Arbeitgeber vor dem 1. September 2002 einem Mitgliedverband der VKA als ordentliches Mitglied angehört, so ist Absatz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des 30. September 2005 das Datum tritt, welches dem Tag der Wiederbegründung der Verbandsmitgliedschaft vorausgeht, während das Datum des Wirksamwerdens der Verbandsmitgliedschaft den 1. Oktober 2005 ersetzt.*

*(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 nach dem 30. September 2005 beginnt und die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen.*

*(3) Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die am 30. September 2005 unter den Geltungsbereich des BAT / BAT-O / BAT Ostdeutsche Sparkassen / BMT-G / BMT-G-O fallen, finden die bisher jeweils einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen für die Dauer ihres ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiterhin Anwendung.*

*(4) Die Bestimmungen des TVöD gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.*

**§ 2 Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TVöD**

*(1) <sup>1</sup>Der TVöD ersetzt in Verbindung mit diesem Tarifvertrag bei tarifgebundenen Arbeitgebern, die Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA sind, den*

- Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961,*
- Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) vom 10. Dezember 1990,*
- Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften – (BAT-Ostdeutsche Sparkassen) vom 21. Januar 1991,*
- Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe – BMT-G II – vom 31. Januar 1962,*

- *Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe – (BMT-G-O) vom 10. Dezember 1990,*
- *Tarifvertrag über die Anwendung von Tarifverträgen auf Arbeiter (TV Arbeiter-Ostdeutsche Sparkassen) vom 25. Oktober 1990*

*sowie die diese Tarifverträge ergänzenden Tarifverträge der VKA, soweit in diesem Tarifvertrag oder im TVöD nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. <sup>2</sup>Die Ersetzung erfolgt mit Wirkung vom 1. Oktober 2005, soweit kein abweichender Termin bestimmt ist.*

*Protokollerklärung zu Absatz 1:*

*Von der ersetzenden Wirkung werden von der VKA abgeschlossene ergänzende Tarifverträge nicht erfasst, soweit diese anstelle landesbezirklicher Regelungen vereinbart sind.*

*(2) <sup>1</sup>Die von den Mitgliedverbänden der VKA abgeschlossenen Tarifverträge sind durch die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien hinsichtlich ihrer Weitergeltung zu prüfen und bei Bedarf bis zum 31. Dezember 2006 an den TVöD anzupassen; die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien können diese Frist verlängern. <sup>2</sup>Das Recht zur Kündigung der in Satz 1 genannten Tarifverträge bleibt unberührt.*

*Protokollerklärung zu Absatz 2:*

*Entsprechendes gilt hinsichtlich der von der VKA abgeschlossenen Tarifverträge, soweit diese anstelle landesbezirklicher Regelungen vereinbart sind.*

*(3) <sup>1</sup>Sind in Tarifverträgen nach Absatz 2 Satz 1 Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung/Sanierung und/oder Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit getroffen, findet ab dem 1. Oktober 2005 der TVöD unter Berücksichtigung der materiellen Wirkungsgleichheit dieser Tarifverträge Anwendung. <sup>2</sup>In diesen Fällen ist durch die landesbezirklichen Tarifvertragsparteien baldmöglichst die redaktionelle Anpassung der in Satz 1 genannten Tarifverträge vorzunehmen. <sup>3</sup>Bis dahin wird auf der Grundlage der bis zum 30. September 2005 gültigen Tarifregelungen weitergezahlt. <sup>4</sup>Die Überleitung in den TVöD erfolgt auf der Grundlage des Rechtsstandes vom 30. September 2005. <sup>5</sup>Familienbezogene Entgeltbestandteile richten sich ab 1. Oktober 2005 nach diesem Tarifvertrag.*

*Protokollerklärung zu Absatz 3:*

*<sup>1</sup>Der Rahmentarifvertrag vom 13. Oktober 1998 zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Verkehrsflughäfen und zur Sicherung der Arbeitsplätze (Fassung vom 28. November 2002) wird in seinen Wirkungen nicht verändert. <sup>2</sup>Er bleibt mit gleichem materiellen Inhalt und gleichen Laufzeiten als Rechtsgrundlage bestehen. <sup>3</sup>Beschäftigte in Unternehmen, für die Anwendungstarifverträge zum Rahmentarifvertrag nach Satz 1 vereinbart worden sind, werden zum 1. Oktober 2005 übergeleitet. <sup>4</sup>Die tatsächliche personalwirtschaftliche Überleitung – einschließlich individueller Nachberechnungen – erfolgt zu dem Zeitpunkt, zu dem die Verständigung über den angepassten Anwendungstarifvertrag erzielt ist.*

*(4) Unabhängig von den Absätzen 1 und 2 gelten Tarifverträge gemäß § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung fort und sind bei Bedarf an den TVöD anzupassen.*

*(5) Absatz 1 gilt nicht für Beschäftigte in Versorgungsbetrieben, Nahverkehrsbetrieben und für Beschäftigte in Wasserwirtschaftsverbänden in Nordrhein-Westfalen, die gemäß § 1 Abs. 2 Buchst. d und e TVöD vom Geltungsbereich des TVöD ausgenommen sind, es sei denn, Betriebe oder Betriebsteile, die dem fachlichen Geltungsbereich des TV-V, eines TV-N oder des TV-WW/NW entsprechen, werden in begründeten Einzelfällen durch landesbezirklichen Tarifvertrag in den Geltungsbereich des TVöD und dieses Tarifvertrages einbezogen.*

*Protokollerklärung zu Absatz 5:*

*Die Möglichkeit, Betriebsteile, die dem Geltungsbereich eines TV-N entsprechen, in den Geltungsbereich eines anderen Spartentarifvertrages (TV-V, TV-WW/NW) einzubeziehen, bleibt unberührt.*

*(6) <sup>1</sup>Absatz 1 gilt längstens bis zum 31. Dezember 2007 nicht für Beschäftigte von Arbeitgebern, wenn die Anwendung des TV-V, eines TV-N oder des TV-WW/NW auf diese Beschäftigten beabsichtigt ist und vor dem 1. Oktober 2005 Tarifverhandlungen zur Einführung eines dieser Tarifverträge aufgenommen worden sind. <sup>2</sup>Dies gilt auch dann, wenn die Tarifverhandlungen erst nach dem 1. Oktober 2005, aber spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2007 zu der Überleitung in diese Tarifverträge führen.*

### Protokollerklärung zu Absatz 6:

*<sup>1</sup>Tarifverhandlungen zur - ggf. teilbetrieblichen - Einführung der genannten Spartentarifverträge sind auch dann aufgenommen, wenn auf landesbezirklicher Ebene die jeweils andere Tarifvertragspartei zum Abschluss eines Tarifvertrages zur Einbeziehung aufgefordert worden ist. <sup>2</sup>Kommt bis zum 31. Dezember 2007 eine Vereinbarung über die Anwendung eines der genannten Spartentarifverträge nicht zustande, findet ab dem 1. Januar 2008 der TVöD und dieser Tarifvertrag auf Beschäftigte Anwendung, die nicht im Geltungsbereich des BAT / BAT-O / BMT-G / BMT-G-O verbleiben. <sup>3</sup>Absatz 5 bleibt unberührt.*

### Niederschriftserklärung zu § 2 Abs. 1:

*<sup>1</sup>Werden Beschäftigte nach dem 1. Oktober 2005 in den TVöD übergeleitet, wird der Stichtag „30. September 2005“ durch das Datum des Tages vor der Überleitung und, soweit der 1. Oktober 2005 als Stichtag genannt ist, dieser durch das Datum des Tages der Überleitung ersetzt. <sup>2</sup>Beginn- und Endzeitpunkt von Fristen im TVÜ-VKA verschieben sich in diesen Fällen um den Zeitraum der späteren Überleitung in den TVöD.*

## **2. Abschnitt - Überleitungsregelungen**

### **§ 3 Überleitung in den TVöD**

*(nicht abgedruckt)*

### **§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen**

*(1) <sup>1</sup>Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe (§ 22 BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen bzw. entsprechende Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter bzw. besondere tarifvertragliche Vorschriften für bestimmte Berufsgruppen) nach der Anlage 1 den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 gilt für Ärztinnen und Ärzte die Entgeltordnung gemäß § 51 Besonderer Teil Krankenhäuser (BT-K) bzw. gemäß § 51 Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B), soweit sie unter den BT-K bzw. BT-B fallen.*

### Protokollerklärung zu Absatz 1:

*<sup>1</sup>Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung verständigen sich die Tarifvertragsparteien zwecks besserer Übersichtlichkeit für die Zuordnung der Beschäftigten gemäß Anlage 1b zum BAT auf folgende Anwendungstabelle:*

*Anlage 4:*

*Beschäftigte, die dem Geltungsbereich nach § 40 BT-K bzw. § 40 BT-B unterfallen;*

*dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. <sup>2</sup>Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass diese Anwendungstabelle - insbesondere die Bezeichnung der Entgeltgruppen - keinen Vorgriff auf die Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung darstellt.*

*(2) Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 höhergruppiert worden.*

*(3) Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005 herabgruppiert worden.*

### **§ 5 Vergleichsentgelt**

*(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TVöD wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im September 2005 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 7 gebildet.*

*(2) <sup>1</sup>Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen setzt sich das Vergleichsentgelt aus der Grundvergütung, der allgemeinen Zulage und dem Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. <sup>2</sup>Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen ortszu-*

*schlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet der TVöD am 1. Oktober 2005 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlages in das Vergleichsentgelt ein.<sup>3</sup>Ferner fließen im September 2005 tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TVöD nicht mehr vorgesehen sind.<sup>4</sup>Erhalten Beschäftigte eine Gesamtvergütung (§ 30 BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen), bildet diese das Vergleichsentgelt. <sup>4</sup>Bei Lehrkräften, die die Zulage nach Abschnitt A Unterabschnitt II der Lehrer-Richtlinien der VKA erhalten, wird diese Zulage und bei Lehrkräften, die am 30. September 2005 einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1a zum BAT / BAT-O fallenden Angestellten haben, wird dieser Betrag in das Vergleichsentgelt eingerechnet.*

Protokollerklärungen zu Absatz 2 Satz 2:

- 1. Findet der TVöD am 1. Oktober 2005 für beide Beschäftigte Anwendung und hat einer der beiden im September 2005 keine Bezüge erhalten wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen, erhält die/der andere Beschäftigte zusätzlich zu ihrem/seinem Entgelt den Differenzbetrag zwischen dem ihr/ihm im September 2005 individuell zustehenden Teil des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und 2 des Ortszuschlages und dem vollen Unterschiedsbetrag als Besitzstandszulage.*
- 2. Hat die andere ortszuschlagsberechtigte oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigte Person im September 2005 aus den in Nr. 1 genannten Gründen keine Bezüge erhalten, erhält die/der in den TVöD übergeleitete Beschäftigte zusätzlich zu ihrem/seinem Entgelt den vollen Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages als Besitzstandszulage.*
- 3. <sup>1</sup>Ist die andere ortszuschlagsberechtigte oder familienzuschlagsberechtigte Person im September 2005 aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden, ist das Tabellenentgelt neu zu ermitteln. <sup>2</sup>Basis ist dabei die Stufenzuordnung nach § 6 Abs. 1 Satz 2, die sich zum 1. Oktober 2007 ergeben hätte, wenn das Vergleichsentgelt unter Berücksichtigung der Stufe 2 des Ortszuschlages gebildet worden wäre.*
- 4. <sup>1</sup>Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 oder das neu ermittelte Tabellenentgelt nach Nr. 3 wird vom 1. Juli 2008 an gezahlt. <sup>2</sup>Ist eine entsprechende Leistung bis zum 31. März 2008 schriftlich geltend gemacht worden, erfolgt die Zahlung vom 1. Juni 2008 an.*
- 5. <sup>1</sup>In den Fällen der Nrn. 1 und 2 wird bei Stufensteigerungen und Höhergruppierungen der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf die Besitzstandszulage angerechnet. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat das Vorliegende Voraussetzungen der Nrn. 1 und 2 nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen. <sup>3</sup>Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 entfällt mit Ablauf des Monats, in dem die/der andere Beschäftigte die Arbeit wieder aufnimmt.*

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

*Vorhandene Beschäftigte erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung ihre Techniker-, Meister- und Programmierzulage unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.*

*(3) <sup>1</sup>Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des BMT-G / BMT-G-O / TV Arbeiter-Ostdeutsche Sparkassen wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. <sup>2</sup>Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Erhalten Beschäftigte nicht den Volllohn (§ 21 Abs. 1 Buchst. a BMT-G / BMT-G-O), gilt Absatz 2 Satz 4 entsprechend.*

*(4) <sup>1</sup>Beschäftigte, die im Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Stufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im September 2005 erfolgt. <sup>2</sup>§ 4 Abs. 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.*

Protokollerklärung zu Absatz 4:

*Fällt bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen, bei denen sich bisher die Grundvergütung nach § 27 Abschn. A BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen bestimmt, im Oktober 2005 eine Stufensteigerung mit einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Stufensteigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.*



(5) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt. <sup>2</sup>Satz 1 gilt für Beschäftigte, deren Arbeitszeit nach § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992 herabgesetzt ist, entsprechend.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

<sup>1</sup>Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; so dann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtierlich berechnet. <sup>2</sup>Diese zeiträtierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrag unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 BAT/BAT-O. <sup>3</sup>Neue Ansprüche entstehen hierdurch nicht.

(6) Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im September 2005 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschn. A Abs. 3 Unterabs. 6 und Abschn. B Abs. 3 Unterabs. 4 BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen bzw. der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter werden die Beschäftigten für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. September 2005 die Arbeit wieder aufgenommen.

(7) Abweichend von den Absätzen 2 bis 6 wird bei Beschäftigten, die gemäß § 27 Abschn. A Abs. 6 oder Abschn. B Abs. 7 BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Grundvergütung bzw. dem Monatstabellenlohn ihrer bisherigen zur nächsthöheren Stufe im September 2005 nur zur Hälfte erhalten, für die Bestimmung des Vergleichsentgelts die volle Grundvergütung bzw. der volle Monatstabellenlohn aus der nächsthöheren Stufe zugrunde gelegt.

## **§ 6 Stufenzuordnung der Angestellten**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. <sup>2</sup>Zum 1. Oktober 2007 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. <sup>3</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD.

(2) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007 höhergruppiert (nach § 8 Abs. 1 und 3 1. Alt., § 9 Abs. 3 Buchst. a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD. <sup>2</sup>In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD entsprechend. <sup>3</sup>Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im September 2005 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.

(3) <sup>1</sup>Ist bei Beschäftigten, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT) richtet, das Vergleichsentgelt niedriger als das Entgelt der Stufe 3, entspricht es aber mindestens dem Mittelwert aus den Beträgen der Stufen 2 und 3 und ist die/der Beschäftigte am Stichtag mindestens drei Jahre in einem Arbeitsverhältnis bei dem selben Arbeitgeber beschäftigt, wird sie/er abweichend von Absatz 1 bereits zum 1. Oktober 2005 in die Stufe 3 übergeleitet. <sup>2</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD.

(4) <sup>1</sup>Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden Beschäftigte abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>2</sup>Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. <sup>3</sup>Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. <sup>4</sup>Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>5</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend. <sup>6</sup>Am 1. Januar 2010 wird das Entgelt der individuellen Endstufe für Beschäftigte der Entgeltgruppen 10 und höher, auf die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, um den Faktor 1,03093 erhöht. <sup>7</sup>Der Berechnungsschritt für allgemeine Tarifierhöhungen zum 1. Januar 2008 ist erst im Anschluss an die Faktorisierung nach Satz 6 zu vollziehen.

(5) <sup>1</sup>Beschäftigte, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Entgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. <sup>2</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD. <sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine in der Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) durch die

*Eingruppierung in Vergütungsgruppe Vb BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit Aufstieg nach IVb und IVa abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.*

*(6) <sup>1</sup>Für Ärztinnen und Ärzte gelten die Absätze 1 bis 5, soweit nicht im Folgenden etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Ärztinnen und Ärzte ohne Facharztanerkennung, die in der Entgeltgruppe 14 einer individuellen Zwischenstufe zwischen Stufe 1 und Stufe 2 zugeordnet werden, steigen nach einem Jahr in die Stufe 2 auf. <sup>3</sup>Ärztinnen und Ärzte ohne Facharztanerkennung, die in der Entgeltgruppe 14 einer individuellen Zwischenstufe zwischen Stufe 2 und Stufe 3 zugeordnet werden, steigen mit der Facharztanerkennung in die Stufe 3 auf. <sup>4</sup>Ärztinnen und Ärzte mit Facharztanerkennung am 30. September 2005 steigen zum 1. Oktober 2006 in die Stufe 3 auf, wenn sie in eine individuelle Zwischenstufe unterhalb der Stufe 3 übergeleitet worden sind. <sup>5</sup>Ärztinnen und Ärzte mit Facharztanerkennung am 30. September 2005, die in eine individuelle Zwischenstufe oberhalb der Stufe 3 übergeleitet worden sind, steigen in die nächsthöhere Stufe nach den Regelungen des § 51 BT-K auf, frühestens zum 1. Oktober 2006. <sup>6</sup>Die weiteren Stufenaufstiege richten sich jeweils nach dem § 51 BT-K. <sup>7</sup>Zeiten als Fachärztin oder Facharzt mit entsprechender Tätigkeit bei anderen Arbeitgebern werden abweichend von § 51 BT-K i.V.m. § 16 Abs. 3 Satz 1 TVöD auf den weiteren Stufenverlauf angerechnet.*

*Protokollerklärung zu Absatz 6:*

*<sup>1</sup>Die Überleitungsregelungen für Ärztinnen und Ärzte folgen den Regelungen in § 51 BT-K, wonach Ärztinnen und Ärzte bis zur Facharztanerkennung und der Übertragung entsprechender Tätigkeiten in der Stufe 2 verbleiben. <sup>2</sup>Übergeleitete Ärztinnen und Ärzte ohne Facharztanerkennung und mit einem Vergleichsentgelt oberhalb der Stufe 2 verbleiben in ihrer individuellen Zwischenstufe bis zur Facharztanerkennung und der Übertragung entsprechender Tätigkeiten.*

*(7) Bei ständigen Vertreterinnen/Vertretern der/des leitenden Ärztin/Arztes, die in die Entgeltgruppe 15Ü übergeleitet werden und deren Vergleichsentgelt die Summe aus dem jeweiligen Tabellenwert der Entgeltgruppe 15 Stufe 6 und der Zulage nach § 51 Absatz 2 BT-K übersteigt, werden auf den Differenzbetrag zukünftige allgemeine Entgelterhöhungen jeweils zur Hälfte angerechnet.*

*Protokollerklärungen zu §§ 4 und 6:*

*Für die Überleitung in die Entgeltgruppe 8a gemäß Anlage 4 TVÜ-VKA gilt für übergeleitete Beschäftigte*

- der Vergütungsgruppe Kr. V vier Jahre, Kr. Va zwei Jahre Kr. VI*
- der Vergütungsgruppe Kr. Va drei Jahre Kr. VI*
- der Vergütungsgruppe Kr. Va fünf Jahre Kr. VI*
- der Vergütungsgruppe Kr. V sechs Jahre Kr. VI*

*mit Ortszuschlag der Stufe 2 folgendes:*

- 1. Zunächst erfolgt die Überleitung nach den allgemeinen Grundsätzen.*
- 2. Die Verweildauer in Stufe 3 wird von drei Jahren auf zwei Jahre verkürzt.*
- 3. Der Tabellenwert der Stufe 4 wird nach der Überleitung um 100 Euro erhöht.*

## ***§ 7 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter***

*(nicht abgedruckt)*

## ***3. Abschnitt - Besitzstandsregelungen***

### ***§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege***

*(1) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TVöD eingruppiert. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIII BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII BAT / BATO / BAT-*

*Ostdeutsche Sparkassen übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIb BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen übergeleitet worden sind. <sup>3</sup>Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass*

- *zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und*
- *bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.*

*<sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 4 Abs. 2. <sup>5</sup>Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2007, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.*

*(2) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. November 2005 und dem 30. September 2007 höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. <sup>2</sup>Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass - zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und - bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.*

*<sup>3</sup>Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr gezahlt. <sup>4</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Abs. 1. <sup>5</sup>§ 4 Abs. 2 bleibt unberührt. <sup>6</sup>Zur Ermittlung einer neuen individuellen Zwischenstufe gemäß Satz 1 ist für Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, das auf den Rechtsstand vom 30. September 2005 festgestellte neue Vergleichsentgelt um den Faktor 1,01596 zu erhöhen, wenn die Neuberechnung des Vergleichsentgelts in der Zeit vom 1. Juli 2006 bis 30. Juni 2007, und um den Faktor 1,03191, wenn die Neuberechnung des Vergleichsentgelts nach dem 30. Juni 2007 zu erfolgen hat.*

*Protokollerklärung zu Absatz 2:*

*Erfolgt die Neuberechnung des Vergleichsentgelts nach dem 30. Juni 2006, aber vor dem 1. Juli 2007, ist das Vergleichsentgelt gemäß § 6 Abs.1 Satz 4 am 1. Juli 2007 um den Faktor 1,01571 zu erhöhen.*

*(3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 [...] entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen bis spätestens zum 29. Februar 2012 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist. <sup>2</sup>In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 erhalten Beschäftigte, die in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2007 und dem 29. Februar 2012 bei Fortgeltung des BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen höhergruppiert worden wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- oder Endstufe, die sich aus der Summe des bisherigen Tabellenentgelts und dem nach Absatz 2 ermittelten Höhergruppierungsgewinn nach bisherigem Recht ergibt; die Stufenlaufzeit bleibt hiervon unberührt. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten mit individueller Endstufe erhöht sich in diesen Fällen ihre individuelle Endstufe um den nach bisherigem Recht ermittelten Höhergruppierungsgewinn. <sup>4</sup>Der Höhergruppierungsgewinn nach Satz 2 oder 3 wird für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, um den Faktor 1,06383 erhöht. <sup>5</sup>§ 6 Abs. 4 Satz 4 gilt entsprechend.*

*Protokollerklärung zu Absatz 3:*

1. *Wäre die/der Beschäftigte bei Fortgeltung des BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen in der Zeit vom 1. Oktober 2007 bis 31. Dezember 2007 wegen Erfüllung der Voraussetzungen des Absatzes 3 höhergruppiert worden, findet Absatz 3 [...] vom 1. Januar 2008 an Anwendung.*
2. *Die individuelle Zwischenstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2009 um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.*



*(4) Die Absätze 1 bis 3 finden auf übergeleitete Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT) richtet, keine Anwendung.*

*(5) <sup>1</sup>Ist bei einer Lehrkraft, die gemäß Nr. 5 der Bemerkung zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1a zum BAT fällt, eine Höhergruppierung nur vom Ablauf einer Bewährungszeit und von der Bewährung abhängig und ist am Stichtag die Hälfte der Mindestzeitdauer für einen solchen Aufstieg erfüllt, erfolgt in den Fällen des Absatzes 1 unter den weiteren dort genannten Voraussetzungen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt der Aufstieg in die nächsthöhere Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Absatz 1 Satz 2 und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch entsprechende Anwendung beamtenrechtlicher Regelungen bleiben unberührt. <sup>3</sup>Im Fall des Absatzes 2 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass anstelle der Höhergruppierung eine Neuberechnung des Vergleichsentgelts nach Absatz 2 erfolgt.*

*Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 2:*

*Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.*

*Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 Satz 2 sowie § 9 Abs. 2 bis 4:*

*Eine missbräuchliche Entziehung der Tätigkeit mit dem ausschließlichen Ziel, eine Höhergruppierung bzw. eine Besitzstandszulage zu verhindern, ist nicht zulässig.*

### **§ 9 Vergütungsgruppenzulagen**

*(1) Aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen übergeleitete Beschäftigte, denen am 30. September 2005 nach der Vergütungsordnung zum BAT eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.*

*(2) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. <sup>2</sup>Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. September 2005 zugestanden hätte. <sup>3</sup>Voraussetzung ist, dass*

- am 1. Oktober 2005 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23b Abschn. B BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen zur Hälfte erfüllt ist,*
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und*
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.*

*(2a) <sup>1</sup>Absatz 2 gilt [...] entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen bis spätestens zum 31. Dezember 2009 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit die Voraussetzungen der Vergütungsgruppenzulage erfüllt hätten, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit am Stichtag nicht erfüllt ist. <sup>2</sup>Die Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 gilt entsprechend.*

*(3) <sup>1</sup>Für aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:*

*a) <sup>1</sup>In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TVöD eingruppiert; § 8 Abs. 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. <sup>2</sup>Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.*

*b) <sup>1</sup>Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2005 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss oder die Ver-*

*gütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 31. Dezember 2009 erworben worden wäre.<sup>2</sup>  
[...]*

*c) <sup>1</sup>Wäre im Fall des Buchstaben a nach bisherigem Recht der Fallgruppenaufstieg spätestens am 30. September 2007 erreicht worden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2007 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg erreicht worden sein muss und die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 31. Dezember 2009 erworben worden wäre.<sup>2</sup>Die Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 gilt entsprechend.*

*(4) <sup>1</sup>Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen.<sup>2</sup>Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.*

*Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 1:*

*<sup>1</sup>Unterbrechungen wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, Sonderurlaubs, [...] Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen sowie wegen vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sind unschädlich. <sup>4</sup>[...] <sup>3</sup>[...]*

*Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:*

*Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 1. Januar 2008 (im Tarifgebiet Ost ab 1. April 2008) um 6,0 v.H.*

### ***§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit***

*(1) <sup>1</sup>Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine Zulage nach § 24 BAT / BATO / BAT-Ostdeutsche Sparkassen zusteht, erhalten nach Überleitung in den TVöD eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre.<sup>2</sup>Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2007 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2007 die Regelungen des TVöD über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung.<sup>3</sup>Für eine vor dem 1. Oktober 2005 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. September 2005 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.<sup>4</sup>Sätze 1 bis 3 gelten für landesbezirkliche Regelungen gemäß § 9 Abs. 3 BMT-G und nach Abschnitt I. der Anlage 3 des Tarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) entsprechend.<sup>5</sup>Sätze 1 bis 4 gelten bei besonderen tarifvertraglichen Vorschriften über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend.*

*<sup>6</sup>Ist Beschäftigten, die eine Besitzstandszulage nach Satz 1 erhalten, die anspruchsbegründende Tätigkeit bis zum 30. September 2007 dauerhaft übertragen worden, erhalten sie eine persönliche Zulage.<sup>7</sup>Die Zulage nach Satz 6 wird für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit [...] der/des Beschäftigten vom 1. Juli 2008 an gezahlt.<sup>8</sup>Die Höhe der Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem am 1. Oktober 2005 nach § 6 oder § 7 zustehenden Tabellenentgelt oder Entgelt nach einer individuellen Zwischen- oder Endstufe einschließlich der Besitzstandszulage nach Satz 1 und dem Tabellenentgelt nach der Höhergruppierung.<sup>9</sup>Allgemeine Entgeltanpassungen, Erhöhungen des Entgelts durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen sowie Zulagen gemäß § 14 Abs. 3 TVöD und gemäß § 18 Abs. 4 Satz 1 sind auf die persönliche Zulage in voller Höhe anzurechnen.*

*Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 9:*

*Die Anrechnung umfasst auch entsprechende Entgeltsteigerungen, dienach dem 30. September 2005 und vor dem 1. Juli 2008 erfolgt sind.*

*(2) <sup>1</sup>Beschäftigte, denen am 30. September 2005 eine Zulage nach § 2 der Anlage 3 zum BAT zustand, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre.<sup>2</sup>Soweit sich bei entsprechender Anwendung von Absatz 1 Satz 2 eine Zulage ergäbe, die höher ist als die Besitzstandszulage nach Satz 1, wird die höhere Zulage gezahlt.<sup>3</sup>Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.*

*Niederschriftserklärung zu § 10 Abs. 1 und 2:*

*Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist. Gleiches gilt für die Zulage nach § 2 der Anlage 3 zum BAT.*

### **§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile**

*(1) <sup>1</sup>Für im September 2005 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT/BAT-O oder MTArb/MTArb-O in der für September 2005 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhegehörordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. <sup>3</sup>Unterbrechungen wegen der Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.*

#### Protokollerklärungen zu Absatz 1:

- 1. <sup>1</sup>Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im September 2005 wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, Sonderurlaubs, [...] Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen des Ablaufs der Krankenbezugsfristen ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. <sup>2</sup>Für die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 gilt § 5 Abs. 6 entsprechend.*
- 2. Ist die andere Person im September 2005 aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden und entfiel aus diesem Grund der kinderbezogene Entgeltbestandteil, entsteht der Anspruch auf die Besitzstandszulage bei dem in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten.*
- 3. <sup>1</sup>Beschäftigte, die im September 2005 keinen kinderbezogenen Entgeltanteil erhalten haben, weil sie nicht zum Kindergeldberechtigten bestimmt waren, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage, sofern und solange sie für diese Kinder Kindergeld erhalten, wenn sie bis zum 30. Juni 2009 einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld zu ihren Gunsten vornehmen. [...] <sup>3</sup>Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte die/der Beschäftigte bereits im September 2005 Anspruch auf Kindergeld gehabt.*
- 4. <sup>1</sup>Bei Tod der/des Kindergeldberechtigten wird ein Anspruch nach Absatz 1 für den anderen in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten auch nach dem 1. Oktober 2005 begründet. <sup>2</sup>Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte sie/er bereits im September 2005 Anspruch auf Kindergeld gehabt.*
- 5. <sup>1A</sup>Endet eine Unterbrechung aus den in Nr. 1 Satz 1 genannten Gründen oder erfolgt die Unterbrechung aus den in Nr. 1 Satz 1 genannten Gründen nach dem 30. September 2005 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Arbeit gezahlt.*

*<sup>5</sup>In den Fällen der Nr. 4 wird die Besitzstandszulage ab dem ersten Tag des Monats, der dem Sterbemonat folgt, gezahlt. <sup>6</sup>Die/der Beschäftigte hat das Vorliegen der Voraussetzungen der Nrn. 1 bis 4 nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen.*

*(2) <sup>1</sup>§ 24 Abs. 2 TVöD ist anzuwenden. <sup>2</sup>Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz. <sup>3</sup>Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten abgefunden werden.*

#### Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

*Die tarifliche Arbeitszeitverlängerung zum 1. Juli 2008 führt nicht zu einer Veränderung der Besitzstandszulage, sofern als Besitzstandszulage die kinderbezogenen Entgeltbestandteile aufgrund vor dem 1. Oktober 2005 anzuwendender Konkurrenzregelungen (§ 29 Abschn. B Abs. 6 BAT / BAT-O / BAT Ostdeutsche Sparkassen und entsprechende Arbeiterregelungen) in ungekürzter Höhe zustehen.*

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2: (ab 1.1.2008)

Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 1. Januar 2008 (im Tarifgebiet Ost ab 1. April 2008) um 3,1 v.H., für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des BT-K fallen, um 1,6 v.H.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2: (ab 1.1.2009)

<sup>1</sup>Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 1. Januar 2009 um 2,8 v.H. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des BT-K fallen, gelten ab 1. Januar 2009 die für die übrigen Beschäftigten geltenden Beträge.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für

- a) zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 31. Dezember 2005 geborene Kinder der übergeleiteten Beschäftigten,
- b) die Kinder von bis zum 31. Dezember 2005 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und in der Entbindungspflege sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 1. Januar 2006 geboren sind.

## § 12 Strukturausgleich

(1) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen übergeleitete Beschäftigte erhalten ausschließlich in den in Anlage 2 aufgeführten Fällen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt einen nicht dynamischen Strukturausgleich. <sup>2</sup>Für alle Beschäftigten, auf die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, bestimmt sich der Strukturausgleich ab 1. Januar 2010 nach den für das Tarifgebiet West ausgewiesenen Beträgen. <sup>3</sup>Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Stufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) ist der 1. Oktober 2005, sofern in Anlage 2 nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

(2) Die Zahlung des Strukturausgleichs beginnt im Oktober 2007, sofern in Anlage 2 nicht etwas anderes bestimmt ist.

(3) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigung steht der Strukturausgleich anteilig zu (§ 24 Abs. 2 TVöD). <sup>2</sup>§ 5 Abs. 5 Satz 2 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Bei späteren Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert sich der Strukturausgleich entsprechend.

(4) Bei Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet.

(5) Einzelvertraglich kann der Strukturausgleich abgefunden werden.

(6) Die Absätze 1 bis 5 finden auf Ärztinnen und Ärzte, die unter § 51 BT-K fallen, keine Anwendung.

Niederschriftserklärungen zu § 12:

1. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien sind sich angesichts der Fülle der denkbaren Fallgestaltungen bewusst, dass die Festlegung der Strukturausgleiche je nach individueller Fallgestaltung in Einzelfällen sowohl zu überproportional positiven Wirkungen als auch zu Härten führen kann. <sup>2</sup>Sie nehmen diese Verwerfungen im Interesse einer für eine Vielzahl von Fallgestaltungen angestrebten Abmilderung von Expektanzverlusten hin.

2. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien erkennen unbeschadet der Niederschriftserklärung Nr. 1 zu § 12 an, dass die Strukturausgleiche in einem Zusammenhang mit der zukünftigen Entgeltordnung stehen. <sup>2</sup>Die Tarifvertragsparteien werden nach einer Vereinbarung der Entgeltordnung zum TVöD, rechtzeitig vor Ablauf des 30. September 2007, prüfen, ob und in welchem Umfang sie neben den bereits verbindlich vereinbarten Fällen, in denen Strukturausgleichsbeträge festgelegt sind, für einen Zeitraum bis längstens Ende 2014 in weiteren Fällen Regelungen, die auch in der Begrenzung der Zuwächse aus Strukturausgleichen bestehen können, vornehmen müssen. <sup>3</sup>Sollten zusätzliche Strukturausgleiche vereinbart werden, sind die sich daraus ergebenden Kostenwirkungen in der Entgelttrunde 2008 zu berücksichtigen.



### **§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

*(1) <sup>1</sup>Bei Beschäftigten, für die bis zum 30. September 2005 § 71 BAT gegolten hat, wird abweichend von § 22 Abs. 2 TVöD für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrallengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 TVöD) gezahlt. <sup>2</sup>Nettokrallengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höchstsatz des Nettokrallengeldes, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.*

Für Mitarbeiter, die am 31. Juli 2003 bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, auf das die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR-Caritas) angewendet worden sind, und auf deren Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2006 die Arbeitsvertragsordnung angewendet worden ist, gilt Unterabs. 1 entsprechend.

Für Mitarbeiter, die am 31. Juli 2007 bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, auf das die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR-Caritas) angewendet worden sind, und auf deren Arbeitsverhältnis am 1. April 2008 die Arbeitsvertragsordnung angewendet worden ist, gilt Unterabs. 1 entsprechend.

*(2) <sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne des Absatzes 1 erhalten längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn ihrer über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit oder Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ihr Entgelt nach § 21 TVöD fortgezahlt. <sup>2</sup>Tritt nach dem 1. Oktober 2005 Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit ein, werden die Zeiten der Entgeltfortzahlung nach Satz 1 auf die Fristen gemäß § 22 TVöD angerechnet.*

#### Protokollerklärung zu § 13:

*Ansprüche aufgrund von beim Arbeitgeber am 30. September 2005 geltenden Regelungen für die Gewährung von Beihilfen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Krankheitsfall bleiben für die von § 1 Abs. 1 erfassten Beschäftigten unberührt. Änderungen von Beihilfevorschriften für Beamte kommen zur Anwendung, soweit auf Landes- bzw. Bundesvorschriften Bezug genommen wird.*

### **§ 14 Beschäftigungszeit**

*(1) Für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Oktober 2005 nach Maßgabe der jeweiligen tarifrechtlichen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD berücksichtigt.*

*(2) Für die Anwendung des § 23 Abs. 2 TVöD werden die bis zum 30. September 2005 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe*

*- des BAT anerkannte Dienstzeit,*

*- des BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen, BMT-G / BMT-G-O anerkannte Beschäftigungszeit*

*sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD berücksichtigt.*

*(3) Aus dem Geltungsbereich des BMT-G übergeleitete Beschäftigte, die am 30. September 2005 eine Beschäftigungszeit (§ 6 BMT-G ohne die nach § 68a BMT-G berücksichtigten Zeiten) von mindestens zehn Jahren zurückgelegt haben, erwerben abweichend von § 34 Abs. 2 Satz 1 TVöD den besonderen Kündigungsschutz nach Maßgabe des § 52 Abs. 1 BMT-G.*

### **§ 15 Urlaub**

*(1) <sup>1</sup>Für die Dauer und die Bewilligung des Erholungsurlaubs bzw. von Zusatzurlaub für das Urlaubsjahr 2005 gelten die im September 2005 jeweils maßgebenden Vorschriften bis zum 31. Dezember 2005 fort. <sup>2</sup>Die Regelungen des TVöD gelten für die Bemessung des Urlaubsentgelts sowie für eine Übertragung von Urlaub auf das Kalenderjahr 2006.*

(2) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen übergeleitete Beschäftigte der Vergütungsgruppen I und Ia, die für das Urlaubsjahr 2005 einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub erworben haben, behalten bei einer Fünftageweche diesen Anspruch für die Dauer des über den 30. September 2005 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. <sup>2</sup>Die Urlaubsregelungen des TVöD bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit gelten entsprechend.

(3) § 42 Abs. 1 BMT-G / BMT-G-O i.V.m. bezirklichen Tarifverträgen zu § 42 Abs. 2 BMT-G und der Tarifvertrag zu § 42 Abs. 2 BMT-G-O (Zusatzurlaub für Arbeiter) gelten bis zum In-Kraft-Treten entsprechender landesbezirklicher Tarifverträge fort; im Übrigen gilt Absatz 1 entsprechend.

(4) <sup>1</sup>In den Fällen des § 48a BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen oder § 41a BMT-G / BMT-G-O wird der nach der Arbeitsleistung im Kalenderjahr 2005 zu bemessende Zusatzurlaub im Kalenderjahr 2006 gewährt. <sup>2</sup>Die nach Satz 1 zustehenden Urlaubstage werden auf den nach den Bestimmungen des TVöD im Kalenderjahr 2006 zustehenden Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit angerechnet. <sup>3</sup>Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

## § 16 Abgeltung

<sup>1</sup>Durch Vereinbarungen mit der/dem Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden. <sup>2</sup>§ 11 Abs. 2 Satz 3 und § 12 Abs. 5 bleiben unberührt.

### Protokollerklärung zum 3. Abschnitt:

<sup>1</sup>Einvernehmlich werden die Verhandlungen zur Überleitung der Entgeltsicherung bei Leistungsminderung zurückgestellt. <sup>2</sup>Da damit die fristgerechte Überleitung bei Beschäftigten, die eine Zahlung nach §§ 25 Abs. 4, 28 Abs. 1 und 2, 28a BMT-G / BMT-G-O bzw. § 56 BAT / BAT-O erhalten, nicht sichergestellt ist, erfolgt am 1. Oktober 2005 eine Fortzahlung der bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das diesen Beschäftigten nach dem noch zu erzielenden künftigen Verhandlungsergebnis zusteht. <sup>3</sup>Die in Satz 2 genannten Bestimmungen finden in ihrem jeweiligen Geltungsbereich bis zum In-Kraft-Treten einer Neuregelung weiterhin Anwendung, und zwar auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. § 55 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT, Nrn. 7 und 10 SR 2o BAT bleiben in ihrem bisherigen Geltungsbereich unberührt. <sup>4</sup>Sollte das künftige Verhandlungsergebnis geringer als bis dahin gewährte Leistungen ausfallen, ist eine Rückforderung ausgeschlossen.

## 4. Abschnitt – Sonstige vom TVÖD abweichende oder ihn ergänzende Bestimmungen

### § 17 Eingruppierung

(1) <sup>1</sup>Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD (mit Entgeltordnung) gelten die §§ 22, 23, 25 BAT und Anlage 3 zum BAT, §§ 22, 23 BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen einschließlich der Vergütungsordnung sowie die landesbezirklichen Lohngruppenverzeichnisse gemäß Rahmentarifvertrag zu § 20 BMT-G und des Tarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) über den 30. September 2005 hinaus fort. <sup>2</sup>In gleicher Weise gilt Nr. 2a SR 2x i.V.m. § 11 Satz 2 BAT / BAT-O fort. <sup>3</sup>Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieses Tarifvertrages Anwendung. <sup>4</sup>An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.

(2) Abweichend von Absatz 1

- gelten Vergütungsordnungen und Lohngruppenverzeichnisse nicht für ab dem 1. Oktober 2005 in Entgeltgruppe 1 TVöD neu eingestellte Beschäftigte,
- gilt die Vergütungsgruppe I der Vergütungsordnung zum BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen ab dem 1. Oktober 2005 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außertariflich,
- [...]
- gilt die Entgeltordnung für Ärztinnen und Ärzte gemäß § 51 BT-K.

(3) <sup>1</sup>Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 und der Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte sind alle zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvor-

*gänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3 1. Alt.*

*(4) <sup>1</sup>Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. <sup>2</sup>Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. <sup>3</sup>Die Besitzstandszulage vermindert sich nach dem 30. September 2008 bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Abs. 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. <sup>4</sup>Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.*

Protokollerklärung zu Absatz 4:

*Dies gilt auch im Hinblick auf die Problematik des § 2 Abs. 4 des Rahmentarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G (Eckeingruppierung in Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 im Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen) mit folgenden Maßgaben:*

*- Neueinstellungen werden anstelle der Entgeltgruppe 5 zunächst der Entgeltgruppe 6 zugeordnet.*

*- Über deren endgültige Zuordnung werden im Rahmen der Verhandlungen über die neue Entgeltordnung entschieden, die insoweit zunächst auf landesbezirklicher Ebene geführt werden.*

*(5) <sup>1</sup>Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Oktober 2005 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. <sup>2</sup>Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Abs. 4 gilt entsprechend.*

*(6) In der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung erhalten Beschäftigte, denen ab dem 1. Oktober 2005 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmierierzulage bemisst, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt sind.*

*(7) <sup>1</sup>Für Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Vergütungsordnung (Anlagen 1a) und die Lohngruppen der Lohngruppenverzeichnisse gemäß Anlage 3 den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet. <sup>2</sup>In den Fällen des § 16 (VKA) Abs. 2a TVöD kann die Eingruppierung unter Anwendung der Anlage 1 in die in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis gemäß § 4 Abs. 1 i.V.m. Anlage 1 TVÜ-VKA, § 8 Abs. 1 und 3 oder durch vergleichbare Regelungen erworbene Entgeltgruppe erfolgen, sofern das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begründet worden ist. <sup>3</sup>Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.*

Protokollerklärung zu Absatz 7 Satz 2:

*Im vorhergehenden Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogene Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiege werden in dem neuen Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt.*

Protokollerklärung zu Absatz 7:

*Die Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 gilt entsprechend für übergeleitete und ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Pflegekräfte.*

*(7A) Unbeschadet der Bestimmungen von Abs. 7 werden bei Rückgruppierungen Mitarbeiter, die am 30.09.2005 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 01.10.2005 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, der Entgeltgruppe des TVöD zugeordnet, in der sie eingruppiert gewesen wären, wenn die Rückgruppierung bereits vor dem 1. Oktober 2005 erfolgt wäre.*

*(7B) Unbeschadet der Bestimmungen von Abs. 7 werden Mitarbeiter, die am 30.09.2005 in einem Arbeitsverhältnis standen, das am 01.10.2005 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, und denen am 30. September 2005 eine vorübergehende höherwertige Tätigkeit übertragen worden ist, bei endgültiger Übertragung dieser Tätigkeit der Entgelt-*

gruppe des TVöD zugeordnet, in der sie eingruppiert gewesen wären, wenn die endgültige Übertragung der höherwertigen Tätigkeit bereits vor dem 1. Oktober 2005 erfolgt wäre.

*(8) <sup>1</sup>Beschäftigte, die zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung in Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden und die nach der Vergütungsordnung (Anlage 1a) in Vergütungsgruppe II BAT/BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit fünf- bzw. sechsjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Ib BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen eingruppiert wären, erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. <sup>2</sup>Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe Ib BAT/BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2.*

Niederschriftserklärung zu § 17 Abs. 8:

*Mit dieser Regelung ist keine Entscheidung über die Zuordnung und Fortbestand/Besitzstand der Zulage im Rahmen der neuen Entgeltordnung verbunden.*

*(9) <sup>1</sup>Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD gelten für Vorarbeiter/innen und Vorhandwerker/innen, Fachvorarbeiter/innen und vergleichbare Beschäftigte die bisherigen landesbezirklichen Regelungen und die Regelungen in Anlage 3 Teil I. des Tarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) im bisherigen Geltungsbereich fort; dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. <sup>2</sup>Satz 1 gilt für Lehrgesellen/innen entsprechend, soweit hierfür besondere tarifliche Regelungen vereinbart sind. <sup>3</sup>Ist anlässlich der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit im Sinne des § 14 TVöD zusätzlich eine Tätigkeit auszuüben, für die nach bisherigem Recht ein Anspruch auf Zahlung einer Zulage für Vorarbeiter/innen und Vorhandwerker/innen, Fachvorarbeiter/innen und vergleichbare Beschäftigte oder Lehrgesellen/innen besteht, erhält die/der Beschäftigte abweichend von den Sätzen 1 und 2 sowie von § 14 Abs. 3 TVöD anstelle der Zulage nach § 14 TVöD für die Dauer der Ausübung sowohl der höherwertigen als auch der zulagenberechtigenden Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe von 10 v.H. ihres/seines Tabellenentgelts.*

Protokollerklärung zu Absatz 9 Satz 1 und 2:

*<sup>1</sup>Die Zulage für Vorarbeiter/innen und Vorhandwerker/innen, Fachvorarbeiter/innen und vergleichbare Beschäftigte oder Lehrgesellen/innen erhöht sich ab 1. Januar 2009 um 2,8 v.H. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des BT-K fallen, gelten ab 1. Januar 2009 die für die übrigen Beschäftigten geltenden Beträge. <sup>3</sup>Abweichende Regelungen in landesbezirklichen Tarifverträgen bleiben unberührt.*

*(10) Die Absätze 1 bis 9 gelten für besondere tarifvertragliche Vorschriften über die Eingruppierungen entsprechend.*

Protokollerklärung zu § 17:

*Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass in der noch zu verhandelnden Entgeltordnung die bisherigen unterschiedlichen materiellen Wertigkeiten aus Fachhochschulabschlüssen (einschließlich Sozialpädagogen/innen und Ingenieuren/innen) auf das Niveau der vereinbarten Entgeltwerte der Entgeltgruppe 9 ohne Mehrkosten (unter Berücksichtigung der Kosten für den Personenkreis, der nach der Übergangsphase nicht mehr in eine höhere bzw. niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert ist) zusammengeführt werden; die Abbildung von Hebescheidungsmerkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt davon unberührt.*

## **§ 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 30. September 2005**

*(1) <sup>1</sup>Wird aus dem Geltungsbereich des BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen übergeleiteten Beschäftigten in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem 30. September 2007 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet der TVöD Anwendung. <sup>2</sup>Ist die/der Beschäftigte in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden, gilt für die Bemessung der persönlichen Zulage § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend. <sup>3</sup>Bei Überleitung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Abs. 4 Satz 2 entsprechend. <sup>4</sup>In den Fällen des § 6 Abs. 5 bestimmt sich die Höhe der Zulage nach § 14 TVöD.*

*(2) Wird aus dem Geltungsbereich des BMT-G / BMT-G-O übergeleiteten Beschäftigten nach dem 30. September 2005 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, gelten bis zum In-Kraft-Treten eines Tarifvertrages über eine persönliche Zulage die bisherigen bezirklichen Regelungen gemäß § 9 Abs. 3 BMT-G und nach Anlage 3 Teil I. des Tarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) im bisherigen Geltungsbereich.*



*reich mit der Maßgabe entsprechend, dass sich die Höhe der Zulage nach dem TVöD richtet, soweit sich aus § 17 Abs. 9 Satz 3 nichts anderes ergibt.*

*(3) Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD gilt – auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2 – §14 TVöD mit der Maßgabe, dass sich die Voraussetzungen für die übertragene höherwertige Tätigkeit nach § 22 Abs. 2 BAT / BAT-O bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiter bestimmen.*

*(4) Die Absätze 1 und 3 gelten in Fällen des § 2 der Anlage 3 zum BAT entsprechend. An die Stelle der Begriffe Grundvergütung, Vergütungsgruppe und Vergütung treten die Begriffe Entgelt und Entgeltgruppe.*

*Niederschriftserklärungen zu § 18:*

*1. <sup>1</sup>Abweichend von der Grundsatzregelung des TVöD über eine persönliche Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist durch einen landesbezirklichen Tarifvertrag im Rahmen eines Katalogs, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten auführt, zu bestimmen, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehende übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen ist. <sup>2</sup>Die landesbezirklichen Tarifverträge sollen spätestens am 1. Juli 2007 in Kraft treten.*

*2. Die Niederschriftserklärung zu § 10 Abs. 1 und 2 gilt entsprechend.*

***§ 19 Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü, Anwendung der Entgelttabelle auf Lehrkräfte***

*(nicht abgedruckt)*

***§ 20 Jahressonderzahlung für die Jahre 2005 und 2006***

*(nicht abgedruckt)*

***§ 21 Einmalzahlungen für 2006 und 2007***

*(nicht abgedruckt)*

***§ 22 Sonderregelungen für Beschäftigte im bisherigen Geltungsbereich der SR 2a, SR 2b und SR 2c zum BAT / BAT-O***

*(nicht abgedruckt)*

***§ 23 Erschwerniszuschläge, Schichtzulagen***

*(nicht abgedruckt)*

***§ 24 Bereitschaftszeiten***

*<sup>1</sup>Die landesbezirklich für Hausmeister und Beschäftigtengruppen mit Bereitschaftszeiten innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit getroffenen Tarifverträge und Tarifregelungen sowie Nr. 3 SR 2r BAT-O gelten fort. <sup>2</sup>Dem Anhang zu § 9 TVöD widersprechende Regelungen zur Arbeitszeit sind bis zum 31. Dezember 2005 entsprechend anzupassen.*

***§ 25 Übergangsregelung zur Zusatzversorgungspflicht der Feuerwehrezulage***

*(nicht abgedruckt)*

***§ 26 Angestellte als Lehrkräfte an Musikschulen***

*(nicht abgedruckt)*

**§ 27 Angestellte im Bibliotheksdienst**

*(nicht abgedruckt)*

**§ 28 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile**

*(nicht abgedruckt)*

**Abschnitt IVa – Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**

**§ 28a (Überleitung der Beschäftigten in die Anlage C (VKA) zum TVöD und weitere Regelungen)**

*§ 28a findet nach Maßgabe der SR3 - Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst Anwendung.*

**5. Abschnitt – Besondere Regelungen für einzelne Mitgliedverbände der VKA (nicht abgedruckt)**

**6. Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften**

**§ 34 In-Kraft-Treten, Laufzeit**

*(nicht abgedruckt)*

**Protokollnotiz (Regional-KODA) zum TVÜ:**

Dem TVÜ stehen entsprechende kirchliche Ordnungen / Tarifregelungen / Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts gleich.

## Übersicht über die Überleitung der Bestandsmitarbeiter nach Anlage 1 TVÜ

kommend aus	am Stichtag Ist-Ein-gruppierung	noch ausstehender Auf-stieg nach	Entgelt-gruppe	Besonderheiten	Qualifika-tionsebene
	I		15		wissenschaftlicher Hochschulabschluss
	Ia				
Ib →	Ia				
	Ib	→ Ia		keine Stufe 6	
	Ib		14		
II →	Ib				
	II	→ Ib			
	II		13		
III →	II		12		
	III	→ II			
	III		11		Fachhochschulabschluss
IVa →	III				
	IVa	→ III			
	IVa		10		
IVb →	IVa				
	IVb	→ IVa			
	Vb	→ IVb → IVa			
	IVb		9		
Vb →	IVb				
	Vb	→ IVb			
	Vb				→ Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6
	Vc	→ Vb	8		3-jährige Ausbildung (Eckein-gruppierung)
	Vc				
VIb →	Vc				
	-		7		
	VIb	→ Vc	6		
	VIb				
VII →	VIb				
	VII	→ VIb	5		
	VII				
VIII →	VII			<i>Zuordnung VIII → VII nur mit 3-jähriger Ausbildung</i>	
	-		4		
	VIII	→ VII	3	<i>Beschäftigte mit mind. 3-jähriger Ausbildung werden mind. der EG 5 zugeordnet</i>	
	VIII		2		Un-/Angelernte
IXa →	VIII	(noch offen)			
IX →	VIII				
	IXa				
	IX	→ VIII			
	IX	→ IXa			
X →	IX				
	X			→ keine Stufe 6	
	-		1		

Anmerkung: Die Vorschriften für die kirchlichen Mitarbeitergruppen finden sich in der AVO Anlage 2!

## Übersicht über die Zuordnung im Bereich VKA – Neue Mitarbeiter nach Anlage 3 TVÜ

bisher Grundein- gruppierung	mit Aufstieg nach	Entgelt- gruppe	Besonderheiten	Qualifika- tions- ebene	
la		15	zwingend Stufe 1, keine Stufe 6	wissenschaftlicher Hochschulabschluss	
Ib	→ Ia				
Ib		14		wissenschaftlicher Hochschulabschluss	
II		13	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung voraussetzen (II mit und ohne Aufstieg nach Ib) [ggf. nach Zulagenregelung nach § 17 Abs. 8 TVÜ]		
III	→ II	12		Fachhochschulabschluss	
III		11			
IVa	→ III				
IVa		10			
IVb	→ IVa				
Vb	→ IVb → IVa				
IVb		9			
Vb	→ IVb				
Vb				→ Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6	
Vc	→ Vb	8		3-jährige Ausbildung (Eckeingruppierung)	
Vc					
-		7			
VIb	→ Vc	6			
VIb					
VII	→ VIb	5			
VII					
-		4		Un-/Angelernte	
VIII	→ VII	3	<i>Beschäftigte mit mind. 3-jähriger Ausbildung werden mind. der EG 5 zugeordnet</i>		
VIII					
IXa	→ VIII	2			
IX	→ VIII				
IX	→ IXa				
X			→ keine Stufe 6		
-		1	Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten (Essens- und Getränkeausgeber/innen, Garderobenpersonal, Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich, Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks, Wärter/innen von Bedürfnisanstalten, Servierer/innen, Hausarbeiter/innen, Hausgehilfe/Hausgehilfin, Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion))		

Anmerkung: Die Vorschriften für die kirchlichen Mitarbeitergruppen finden sich in der AVO Anlage 2!