

# AVO

## **Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst**

vom 1. Januar 1997 in der Fassung der  
**92. Änderung vom 20. November 2025**

[www.regional-koda.org](http://www.regional-koda.org)

## Inhalt

<b>A. Allgemeiner Teil .....</b>	<b>5</b>
Abschnitt I – Allgemeine Vorschriften .....	5
§ 1A Geltungsbereich .....	5
§ 1B Rechtsgrundlagen.....	5
§ 1C Auslegung.....	7
§ 1D Schlichtungsverfahren.....	7
§ 1E Ausnahmen vom Geltungsbereich .....	7
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit .....	7
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen .....	8
§ 3A Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung .....	9
§ 3B Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch .....	9
§ 3C Institutionelle Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.....	10
§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung.....	11
§ 5 Qualifizierung .....	11
Abschnitt II – Arbeitszeit .....	12
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit und Arbeitszeitkonto.....	12
§ 6A Sabbatjahr .....	15
§ 7 Sonderformen der Arbeit .....	15
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit .....	16
§ 9 Bereitschaftszeiten.....	17
§ 10 Arbeitszeitkonto .....	17
§ 11 Teilzeitbeschäftigung .....	17
Abschnitt III – Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen .....	18
§ 12 (VKA) Eingruppierung.....	18
§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen .....	18
§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit .....	19
§ 15 Tabellenentgelt .....	19
§ 16 (VKA) Stufen der Entgelttabelle .....	19
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen.....	20
§ 18 (VKA) Leistungsentgelt .....	22
§ 18a (VKA) Alternatives Entgeltanreiz-System .....	24
§ 19 Erschwerniszulage.....	24
§ 20 (VKA) Jahressonderzahlung.....	24
§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung .....	25
§ 22 Entgelt im Krankheitsfall .....	26
§ 23 Besondere Zahlungen.....	27
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	27
§ 25 Betriebliche Altersversicherung .....	28
§ 25A Betriebliches Gesundheitsmanagement .....	28
Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung .....	28
§ 26 Erholungsurlaub .....	28
§ 27 Zusatzurlaub .....	29
§ 28 Sonderurlaub.....	29
§ 29 Arbeitsbefreiung.....	29
§ 29a (VKA) Teilweise Umwandlung der Jahressonderzahlung .....	31
Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	32
§ 30 Befristete Arbeitsverträge.....	32
§ 31 Führung auf Probe.....	32
§ 32 Führung auf Zeit .....	33
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung .....	33
§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses .....	34

§ 35	Zeugnis .....	35
Abschnitt VI – Übergangs- und Schlussvorschriften .....		35
§ 36 (VKA)	Anwendung weiterer Tarifverträge.....	35
§ 37	Ausschlussfrist.....	36
§ 38	Begriffsbestimmungen .....	36
§ 38a (VKA)	Übergangsvorschriften.....	36
§ 38A	Öffnungsklausel zum Entgeltverzicht.....	36
§ 38B	Fahrradleasing .....	37
§ 39	In-Kraft-Treten.....	37
<b>B. Anlagen .....</b>		<b>39</b>
Anlage 1 – Inkraftsetzung von Tarifverträgen.....		39
Anlage 2 – Entgeltordnung.....		43
§ 1	Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) .....	45
§ 2	Teil A – Allgemeiner Teil .....	49
§ 3	Teil B – Besonderer Teil .....	52
§ 4	Teil C – Kirchenspezifischer Teil .....	55
Anlage 3 – Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld .....		80
Anlage 4 – Fort- und Weiterbildung im kirchlichen Dienst .....		83
Anlage 5 – Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen .....		85
Anlage 6 – Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung.....		86
Anlage 7 – Ergänzende Regelungen zur Entgeltumwandlung .....		88
Anlage 8 – Beschlüsse der Zentral-KODA bzw. der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK).....		90
Anlage 9 – Mobiles Arbeiten .....		97
<b>C. Sonderregelungen .....</b>		<b>99</b>
SR 1 – Pastoraler Dienst – Offizialatsbezirk Oldenburg .....		99
SR 2 – Pastoraler Dienst – Bistum Osnabrück .....		102
SR 3 – Sozial- und Erziehungsdienst .....		105
SR 4 – Lehrkräfte an kirchlichen Schulen .....		110
SR 5 – Buchhandel.....		113
SR 6 – Redakteure und Volontäre .....		115
SR 7 – Medienbetriebe.....		116
SR 8 – Einrichtungen der Wohnungswirtschaft .....		118
SR 9 – Religionslehrer im Kirchendienst.....		120
SR 10 – derzeit nicht belegt.....		120
SR 11 – Schulhausmeister .....		121
SR 12 – Hauswirtschaft.....		122
SR 13 – Pädagogische Mitarbeiter in Internaten .....		122
<b>D. Anhänge .....</b>		<b>123</b>
GrO – Grundordnung des kirchlichen Dienstes.....		123
Allgemeine Tätigkeitsmerkmale nach TVöD .....		129
TVÜ-VKA – Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts.....		131
Kirchliche Schlichtungsstellen .....		144
Änderungen der Arbeitsvertragsordnung (AVO) .....		145
<b>E. Entgelttabellen.....</b>		<b>155</b>
Anlage A (VKA) – Allgemein .....		155
Anlage C (VKA) – Sozial- und Erziehungsdienst.....		156
Anlage A (TV-L) – Lehrkräfte .....		157
<b>Stichwortverzeichnis .....</b>		<b>158</b>



---

<b>Regional-KODA Osnabrück / Vechta .....</b>	<b>160</b>
---	------------

## **Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)**

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 Änderungstarifvertrages Nr. 22 vom 6. April 2025

### **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“ (GrO - [↗](#) S. 123)<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. 1 Abs. 6 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:

- a) der Allgemeine Teil dieser Ordnung,

---

<sup>1</sup> KABI. Münster 2023, Art. 2, KABI. Osnabrück 2023, Art. 114

<sup>2</sup> Die Regional-KODA bekennt sich zur Gleichbehandlung aller Geschlechter. Sie ist sich einig, soweit in dieser Arbeitsvertragsordnung Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnungen bzw. Beschäftigtenbegriffe verwendet werden, dass diese für alle Geschlechter gelten.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in der Arbeitsvertragsordnung die männliche Sprachform bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen (z.B. „der Mitarbeiter“) verwendet. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung eines anderen Geschlechts, sondern soll im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral zu verstehen sein.

- b) der Besondere Teil dieser Ordnung mit den Anlagen A1 – A9:
  - A1: Inkraftsetzung von Tarifverträgen (→ S. 39),
  - A2: Entgeltordnung (→ S. 43),
  - A3: Erstattung von Reisekosten (→ S. 80),
  - A4: Fort- und Weiterbildung im kirchlichen Dienst (→ S. 83),
  - A5: Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen (→ S. 85),
  - A6: Betrieblichen Zusatzversicherung bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung,
  - A7: Entgeltumwandlung (→ S. 88),
  - A8: Beschlüsse der Zentral-KODA bzw. der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK)<sup>3</sup> (→ S. 90),
  - A9: Mobiles Arbeiten (→ S. 97),
- 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 (→ S. 39); der TVöD gilt auch, wenn dieser die Geltung einer Regelung von der Mitgliedschaft in einem Mitgliedverband der VKA abhängig macht,
- d) die Beschlüsse der Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung bzw. die Beschlüsse der ZAK gemäß § 2 Abs. 1 ZAK-Ordnung, die vom Bischof / Offizial in Kraft gesetzt worden sind.  
Bestimmungen der AVO und ihrer Anlagen und Sonderregelungen, die den genannten Beschlüssen der Zentral-KODA bzw. der ZAK entgegenstehen, sind rechtsunwirksam.

(2) Für folgende Mitarbeitergruppen gilt diese Ordnung mit den Sonderregelungen SR1 - SR13 in der jeweils geltenden Fassung:

- SR1 Pastoralen Dienst - Offizialatsbezirk Oldenburg (→ S. 99)
- SR2 Pastoralen Dienst - Bistums Osnabrück (→ S. 102)
- SR3 Sozial- und Erziehungsdienst (→ S. 105)
- SR4 Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (→ S. 110)
- SR5 Buchhandel (→ S. 113)
- SR6 Redakteure und Volontäre (→ S. 115)
- SR7 Medienbetriebe (→ S. 116)
- SR8 Wohnungswirtschaft (→ S. 118)
- SR9 Religionslehrer im Kirchendienst (→ S. 120)
- SR10 [derzeit nicht belegt] (→ S. 120)
- SR11 Schulhausmeister (→ S. 121)
- SR12 Hauswirtschaft (→ S. 122)
- SR13 Pädagogische Mitarbeiter in Internaten (→ S. 122)

(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) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis sich nach beamtenrechtlichen Bestimmungen richtet, gelten die jeweiligen Landesregelungen für Beamte/für Beamte in der Tätigkeit von Lehrkräften. <sup>2</sup>Für Mitarbeiter in der Tätigkeit von Lehrkräften, deren Arbeitsverhältnis sich nach beamtenrechtlichen Bestimmungen richtet, gilt

---

<sup>3</sup> Neue Bezeichnung ab dem 1. März 2023

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 - ➡ S. 110) 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 (➡ S. 144) 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 §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
- c) Mitarbeiter, die nach §§ 44 bis 47 SGB III gefördert werden,
- 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>4</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.*

---

<sup>4</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.

*(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.*

*(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

(1) <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. <sup>5</sup>In den kirchlichen Einrichtungen gilt das Bestreben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. <sup>6</sup>Die Mitarbeiter sollen dabei unterstützt werden, berufliche und familiäre Interessen leichter miteinander zu vereinbaren. <sup>7</sup>Der Dienstgeber erkennt die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements seiner Mitarbeiter an und fördert dieses nach billigem Ermessen unter Einbeziehung der betrieblichen Belange, soweit es im Einklang mit den grundlegenden Werten der katholischen Kirche und deren Glaubwürdigkeit steht. <sup>8</sup>Mitarbeiter können nach Maßgabe der Regelungen der Anlage 9 (Mobiles Arbeiten) einen Teil ihrer Arbeitszeit außerhalb ihres Arbeitsplatzes leisten.

Es gilt § 3 Abs. 2 TVöD.

*(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.*

(3) <sup>1</sup>Nebentätigkeit im Sinne der Bestimmung ist jede sonstige arbeitsvertraglich nicht geschuldete entgeltliche Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des kirchlichen Dienstes. <sup>2</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>3</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 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>4</sup>Dem Mitarbeiter sollen zusätzliche arbeitsvertraglich nicht geschuldete Leistungen nicht zur Erledigung als Nebentätigkeit übertragen werden. <sup>5</sup>Für Nebentätigkeiten bei demselben Dienstgeber oder im übrigen kirchlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden.

Es gelten die Absätze 4 bis 7 des § 3 TVöD.

*(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, eine Personalärztin/einen Personalarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt 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) [entfällt]*

### **§ 3A Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung**

Es gilt § 3 Abs. 1 TVÖD.

*(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>Angelegenheiten, die einem Mitarbeiter im Zusammenhang mit seelsorgerischen Tätigkeiten oder zu seelsorgerischen Zwecken anvertraut wurden, unterliegen auch dann der Verschwiegenheit, wenn dieser nicht ausdrücklich zur Seelsorge beauftragt ist. <sup>2</sup>Dies gilt auch über den Bereich eines Dienstgebers hinaus sowie nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

(3) <sup>1</sup>Absatz 2 gilt nicht, soweit Tatsachen mitgeteilt werden, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. <sup>2</sup>Eine Verpflichtung, geplante Straftaten anzuzeigen, bleibt von Abs. 2 unberührt.

(4) <sup>1</sup>Ein Mitarbeiter, der vor Gericht oder außergerichtlich über Angelegenheiten, für die Absatz 2 gilt, aussagen oder Erklärungen abgeben soll, bedarf hierfür der Genehmigung. <sup>2</sup>Dies gilt auch dann, wenn die Voraussetzungen des § 54 Strafprozessordnung (StPO) oder § 376 Zivilprozessordnung (ZPO) nicht erfüllt sind. <sup>3</sup>Die Genehmigung erteilt der Dienstgeber oder, wenn das Dienstverhältnis beendet ist, der letzte Dienstgeber. <sup>4</sup>Hat sich der Vorgang, der den Gegenstand der Äußerung bildet, bei einem früheren Dienstgeber ereignet, darf die Genehmigung nur mit dessen Zustimmung erteilt werden.

(5) <sup>1</sup>Die Genehmigung, als Zeuge auszusagen, soll nur zum Schutz des Beratungs- und Seelsorgegeheimnisses versagt werden. <sup>2</sup>Ist der Mitarbeiter Partei oder Beschuldigter in einem gerichtlichen Verfahren oder soll sein Vorbringen der Wahrnehmung ihrer berechtigten Interessen dienen, darf die Genehmigung auch dann, wenn die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt sind, nur versagt werden, wenn die dienstlichen Rücksichten dies unabweisbar erfordern. <sup>3</sup>Wird sie versagt, ist dem Mitarbeiter der Schutz zu gewähren, den er zur Vertretung seiner Interessen benötigt.

### **§ 3B Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch**

(1) <sup>1</sup>Alle Mitarbeiter haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, oder die beauftragten Ansprechpersonen über einen durch Tatsachen begründeten Verdacht im Sinne der Nr. 2 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener in der jeweils geltenden Fassung (im Folgenden: „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch“), der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. <sup>2</sup>Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen. <sup>3</sup>Wenn Gefahr für Leib und Leben droht oder wenn weitere Betroffene tangiert sein könnten, besteht im Rahmen von seelsorglichen Gesprächen unter Wahrung der Bestimmungen über das Beichtgeheimnis (vgl. can. 983 und 984 CIC) die Pflicht zur Weiterleitung an die zuständige Person der Leitungsebene oder eine der beauftragten Ansprechpersonen.

(2) Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z. B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

(3) <sup>1</sup>Wird ein Mitarbeiter einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch beschuldigt, kann er im Falle einer Anhörung durch den Dienstgeber nach Nr. 26 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch eine Person seines Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt, hinzuziehen. <sup>2</sup>Hierauf ist der Mitarbeiter vor der Anhörung hinzuweisen. <sup>3</sup>Stellt sich im Anhörungsverfahren heraus, dass die Beschuldigung offensichtlich unbegründet ist, hat der Dienstgeber die dem Beschuldigten im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten i. S. d. Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes (RVG) zu tragen.

(4) <sup>1</sup>Die Anhörung des Mitarbeiters zur Beschuldigung einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung über den Umgang mit sexuellem Missbrauch ist zu protokollieren. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter hat das Recht, das Protokoll einzusehen und

gegenzuzeichnen. <sup>3</sup>Er hat auch das Recht, eine Gegendarstellung anzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist. <sup>4</sup>Der Mitarbeiter erhält eine Kopie des vom Protokollführer unterzeichneten Protokolls.

(5) <sup>1</sup>Auch dem beschuldigten Mitarbeiter gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. <sup>2</sup>Er steht - unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen - bis zum Erweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung.

(6) Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, ist der Dienstgeber berechtigt, den Mitarbeiter nach erfolgter Anhörung vorübergehend unter Fortzahlung seines Entgelts vom Dienst freizustellen, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist.

(7) <sup>1</sup>Der Dienstgeber ist für den Fall, dass sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet erweist, im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was den fälschlich beschuldigten Mitarbeiter rehabilitiert und schützt. <sup>2</sup>Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten. <sup>3</sup>Dazu gehören:

- eine kurze Sachverhaltsschilderung
- das Ergebnis der Untersuchung
- die wesentlichen Punkte, auf welche sich die Unbegründetheit stützt.

<sup>4</sup>Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung zu verwahren, die besonderen Zugriffsrechte sind zu regeln.

<sup>5</sup>Auf Antrag des Mitarbeiters sind im Fall der Unbegründetheit der Beschuldigung Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Beschuldigung oder dem Verdacht stehen, aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.

### **§ 3C Institutionelle Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt**

(1) Jeder Mitarbeiter, der im Rahmen seiner Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder vergleichbaren Kontakt hat, hat auf Verlangen des Dienstgebers in regelmäßigen Abständen, von längstens fünf Jahren, ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorzulegen.

(2) Während des laufenden Arbeitsverhältnisses trägt der Dienstgeber die Kosten.

(3) <sup>1</sup>Der Generalvikar/Offizial beauftragt eine Person, die nicht unmittelbarer Dienstvorgesetzter des Mitarbeiters ist, mit der Wahrnehmung der Aufgaben i. S. d. Abs. 1. <sup>2</sup>Die Erfüllung der Vorlagepflicht ist in der Personalakte zu bestätigen. <sup>3</sup>Enthält das Führungszeugnis relevante Einträge im Sinne des § 72 a SGB VIII, ist eine Kopie dieses Zeugnisses mit besonderer Sicherung in der Personalakte zu verwahren und das Zeugnis dem Mitarbeiter zurückzugeben. <sup>4</sup>Enthält das Führungszeugnis keine relevanten Einträge, ist dies in der Personalakte zu verzeichnen und das Zeugnis dem Mitarbeiter zurückzugeben.

(4) Andere Straftaten außerhalb der in § 72 a SGB VIII genannten sind nicht Zweck der Datenerhebung und unterliegen einem Verwertungsverbot.

(5) <sup>1</sup>Der Dienstgeber ist berechtigt, von Mitarbeitern im Sinne des Abs. 1 die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bezüglich der in § 72 a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftaten zu verlangen. <sup>2</sup>Diese enthält, sofern die Verurteilung noch nicht nach dem Bundeszentralregistergesetz (BZRG) getilgt ist, Angaben ob die einzustellende Person wegen einer Straftat nach § 72 a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. <sup>3</sup>Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. <sup>4</sup>Diese ist mit besonderer Sicherheit der Personalakte beizufügen.

(6) <sup>1</sup>Der Dienstgeber erarbeitet im jeweiligen Arbeitsbereich einen Verhaltenskodex unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft und erlässt diesen als Dienstanweisung. <sup>2</sup>In Einrichtungen, in denen eine Mitarbeitervertretung besteht, ist eine Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zulässig.

(7) <sup>1</sup>Der Dienstgeber organisiert für Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder vergleichbare Kontakte haben, regelmäßige Schulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und stellt den Mitarbeiter hierfür unter Fortzahlung des Entgelts frei. <sup>2</sup>Er trägt die Kosten der Schulung. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter ist grundsätzlich verpflichtet, an Schulungen in regelmäßigen Abständen, mindestens alle fünf Jahre,

teilzunehmen. <sup>4</sup>Eine Befreiung von der Teilnahmeverpflichtung ist in begründeten Einzelfällen mit dem zuständigen Ansprechpartner für Prävention abzustimmen. <sup>5</sup>§ 29 Abs. 1 Nr. 5 und Nr. 6 MAVO ist zu beachten.

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

Es gilt § 4 TVöD mit folgender Änderung:

*(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.*

##### Niederschriftserklärung zu § 4 Abs. 1:

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

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.*

#### § 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 Nachwuchsförderung 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 Fort- und Weiterbildung im kirchlichen Dienst – Anlage 4 zur AVO (→ S. 83). <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.*

#### Protokollerklärungen der Regional-KODA zu Abs. 1:

1. (gestrichen)

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. (gestrichen)

*(1a) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 1 können Beschäftigte und Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen, frühestens nach Ablauf der Probezeit, die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich (ausschließlich der Pausen) in Textform vereinbaren. <sup>2</sup>Bei der Übernahme von Auszubildenden sowie dual Studierenden im Geltungsbereich des Tarifvertrages für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst (TVSöD) [...] darf die Vereinbarung gemäß Satz 1 nicht bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden. <sup>3</sup>Die Erhöhung ist auf maximal 18 Monate zu befristen. <sup>4</sup>Verlängerungen sind nur befristet und nur in gegenseitigem Einvernehmen möglich. <sup>5</sup>Die Verlängerungen können jeweils bis zu 18 Monate betragen. <sup>6</sup>Die Vereinbarung kann aus wichtigem Grund in Textform mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden. <sup>7</sup>Soweit tarifvertraglich auf die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten Bezug genommen wird, gilt in diesem Fall die individuell erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Satz 1. <sup>8</sup>Näheres kann durch eine [...] einvernehmliche Dienstvereinbarung geregelt werden.*

*(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>2a</sup>Im Einvernehmen von Mitarbeiter und Dienstgeber können Zeitguthaben durch einzelne oder mehrere zusammenhängende freie Tage abgebaut werden; die Obergrenze nach Abs. 2D findet darauf keine Anwendung. <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. <sup>2</sup>*Auf betrieblicher Ebene kann die Einrichtung eines Langzeitkontos für die Beschäftigten vereinbart werden. <sup>3</sup>Ein in das Langzeitkonto eingebrachtes Wertguthaben kann gemäß § 7c SGB IV (insbesondere für ein Sabbatical, für eine Verringerung der Arbeitszeit, die der Beschäftigte nach § 8 oder § 9a TzBfG verlangen kann, Freistellung wegen Kinderbetreuungszeiten und Pflegezeit) verwendet werden. <sup>4</sup>Die Ausgestaltung geschieht durch [...] einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:*

*a) Verfahren zur Einbringungsmöglichkeit, insbesondere die Einzahlung von Entgeltbestandteilen,*



- b) *Regelung von Störfällen und die Übertragung des Wertguthabens, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Erwerbsminderung, Tod,*
- c) *Rahmen der Ansparvereinbarung, insbesondere hinsichtlich der Grenzen der Ansparung,*
- d) *Regelungen zur Freistellungsphase, insbesondere zu Mindestzeiten, Beginn und Dauer, Ankündigungsfristen,*
- e) *Entgelt in der Freistellungsphase,*
- f) *Insolvenzversicherung im Falle der Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers.*

(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>Die Dauer der Dienstreise bestimmt sich nach der Abreise und Ankunft an der Dienststätte, es sei denn, sie beginnt oder endet an der Wohnung. <sup>4</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.

(6) <sup>1</sup>Die gesetzliche Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit (§ 5 Abs. 1 ArbZG) kann, wenn die Art der Arbeit dies erfordert, gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG in Anwendung von § 7 Abs. 4 ArbZG innerhalb eines Monats einmal auf mindestens 9 Stunden gekürzt werden, wenn die Kürzung innerhalb einer Kalenderwoche ausgeglichen wird. <sup>2</sup>Mit Zustimmung des Mitarbeiters kann die Ruhezeit innerhalb eines Dreimonatszeitraums, wenn die Art der Arbeit dies erfordert, höchstens zehnmal auf mindestens 9 Stunden gekürzt werden, wenn die Kürzung innerhalb eines Monats ausgeglichen wird. <sup>3</sup>Durch Nebenabrede kann zwischen Mitarbeiter und Dienstgeber vereinbart werden, dass die Ruhezeit auf mindestens neun Stunden verkürzt werden kann, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von dreizehn Wochen ausgeglichen wird. <sup>4</sup>Abweichend von Absatz 2H informiert der Mitarbeiter den Dienstgeber rechtzeitig über die Form und die zeitliche Lage des Abbaus eines Zeitguthabens, das im Zusammenhang mit der Verkürzung der Ruhezeit angefallen ist. <sup>5</sup>Dem kann nur widersprochen werden, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Gründe entgegenstehen.

**Protokollerklärung zu § 6:**

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte möglich.

(7) <sup>1</sup>Für Mitarbeiter kann abweichend von § 3 des Arbeitszeitgesetzes i. V. m. § 7 Abs. 1 Nr. 1 lit. a) und i. V. m. § 7 Abs. 4 des Arbeitszeitgesetzes die werktägliche Arbeitszeit über 10 Stunden verlängert werden, wenn

in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.  
<sup>2</sup>Eine Verlängerung nach Satz 1 ist nur zulässig unter besonderer Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen des Mitarbeiters und mit seiner Zustimmung.

## § 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) 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 folgender Änderung:

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

*(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 22:00 Uhr und 06:00 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.

(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 Schichtplan- turnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

(9) <sup>1</sup>Erhöhungsstunden sind die nach § 6 Abs. 1a vereinbarten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) hinausgehen. <sup>2</sup>Erhöhungsstunden sind keine Überstunden nach Absatz 7 und 8.

(10) Samstagsarbeit ist die Arbeit an einem Samstag in der Zeit zwischen 15:00 Uhr und 22:00 Uhr.

(11) Sonntagsarbeit ist die Arbeit an einem Sonntag in der Zeit zwischen 00:00 Uhr und 24:00 Uhr.

(12) Feiertagsarbeit ist die Arbeit an einem, in dem Bundesland, in dem die Einrichtung oder Dienststelle gelegen ist, staatlich anerkannten Feiertag in der Zeit zwischen 00:00 Uhr und 24:00 Uhr.

## § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Für Arbeit zu ungünstigen Zeiten im Sinne von § 7 Abs. 5, 9 bis 11 erhalten folgende Mitarbeiter neben ihrem Entgelt Zeitzuschläge gemäß § 8 Abs. 2:

1. Mitarbeiter in der Dekanatsjugendarbeit gemäß Anlage 2 (☞ S. 43), § 4, Abschnitt 3,
2. Mitarbeiter des liturgischen Dienstes gemäß Anlage 2 (☞ S. 43), § 4, Abschnitt 4, wenn sie außerhalb des liturgischen Dienstes Tätigkeiten erbringen wie Hausmeisterarbeiten (etwa Schneeräumen/Straßenreinigung),
3. Mitarbeiter mit körperlich / handwerklich geprägten Tätigkeiten, Hausmeister nach Anlage 2 (☞ S. 43), § 2, Abschnitt I (Allg. Tätigkeitsmerkmale), Unterabschnitte 1 (einfachste Tätigkeiten) und 2 (handwerkliche Tätigkeiten),
4. Mitarbeiter in der Hauswirtschaft gemäß Anlage 2 (☞ S. 43), § 4, Abschnitt 6,
5. Mitarbeiter in der Bildungs- und Verbandsarbeit, gemäß Anlage 2 (☞ S. 43), § 4, Abschnitt 7,
6. Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst gemäß Anlage 2 (☞ S. 43), § 4, Abschnitt 9 in Kindertagesstätten in den Entgelt- und Fallgruppen  
S2 / S3 / S4 FG 1 / S4 FG 3 / S8a FG 1 / S8b FG 1 / S9 FG 2 / S8aZ / S9 FG 4 / S9 FG 5 / S13 / S15 FG 1 / S15 FG 2 / S16 FG 1 / S16 FG 2 / S17 FG 1 / S17 FG 2 / S18 FG 1 für Elternabende, Betreuung bei Übernachtungen von Gruppen, bei Sommer- und Gemeindefesten sowie  
Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst gemäß Anlage 2 (☞ S. 43), § 4, Abschnitt 9 in Internaten in den Entgelt- und Fallgruppen  
S4 FG 3 / S8b FG 1 / S8b FG 3 / S9 FG 1 / S11b / S12,
7. Mitarbeiter der Entgeltgruppen E 1 bis E 6 gemäß Anlage 2 (☞ S. 43), § 2, Abschnitt I in der Rezeption (Gästebetreuung, Service) von Bildungs- und Gastehäusern, Museen, Ausstellungs- und Veranstaltungszentren sowie Foren.

(2) <sup>1</sup>Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitbeschäftigten - je Stunde

- a) für Nachtarbeit 20 v.H.,
- b) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,



- c) für Feiertagsarbeit 25 v.H.,
- d) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 25 v.H.,
- e) für Arbeit an Samstagen von 15 bis 22 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt 20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.  
<sup>2</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 1 Buchst. c bis e wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>3</sup>Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, die nach Satz 1 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden.

(3) Zeitzuschläge werden nicht gewährt,

- a) wenn die Lage der Arbeitszeit selbstbestimmt (Zeitsouveränität) ist
- b) für Arbeiten zur Vor- und Nachbereitung von Gottesdiensten sowie der Mitwirkung / Teilnahme an diesen.

(4) <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.

(5) <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.

(6) Das Entgelt nach den Absätzen 4 und 5 ist faktorisiert auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

*(7) <sup>1</sup>Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a erhalten neben dem Entgelt für jede Erhöhungsstunde einen Zuschlag. <sup>2</sup>Der Zuschlag beträgt je Erhöhungsstunde*

- *in den Entgeltgruppen 1 bis 9b 25 v. H.,*
- *in den Entgeltgruppen 9c bis 15 10 v. H.*

*des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.*

**Protokollerklärung zu Absatz 7:**

*<sup>1</sup>Der Zuschlag wird als verstetigtes Entgelt in Monatsbeträgen gezahlt. <sup>2</sup>Dabei sind die vereinbarten wöchentlichen Erhöhungsstunden (§ 7 Abs. 9) zunächst mit dem Faktor 4,348 (§ 24 Abs. 3 Satz 3) und anschließend mit dem sich aus § 8 Abs. 7 ergebenden Zuschlag zu multiplizieren.*

## **§ 9 Bereitschaftszeiten**

§ 9 TVöD findet keine Anwendung.

## **§ 10 Arbeitszeitkonto**

§ 10 TVöD findet keine Anwendung.<sup>5</sup>

## **§ 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*

---

<sup>5</sup> Anmerkung der Redaktion: Regelungen zum Arbeitszeitkonto finden sich in § 6 (→ S.11 ).

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.

**Protokollerklärung zu Abschnitt II:**

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

## **Abschnitt III – Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

### **§ 12 (VKA) Eingruppierung**

Es gilt § 12 TVÖD (VKA) mit folgender Änderung:

(1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 2 – Entgeltordnung AVO (→ S. 43). <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

(2) <sup>1</sup>Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>2</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. <sup>3</sup>Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. <sup>4</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. <sup>5</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>6</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

**Protokollerklärung zu Absatz 2:**

<sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschrittsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. <sup>3</sup>Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(3) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

**Protokollerklärung zu §§ 12 (VKA), 13 (VKA):**

Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

### **§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen**

Es gilt § 13 TVÖD.

(1) <sup>1</sup>Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 [VKA] Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 [VKA] Abs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat die/die Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.

(2) <sup>1</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>2</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

(3) Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.

**Protokollerklärung zu §§ 12 (VKA), 13 (VKA):**

Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

## **§ 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.

**Niederschriftserklärung zu § 14 Abs. 1:**

1. Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich im Bereich der VKA für nach einem gemäß § 2 Abs. 2 TVÜ-VKA weitergeltenden Lohngruppenverzeichnis eingruppierte Beschäftigte nach der Anlage 3 zum TVÜ-VKA.
2. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

(2) Durch landesbezirklichen Tarifvertrag [...] 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) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 für Beschäftigte im Bereich der VKA [...] ergeben hätte.

## **§ 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>[...] <sup>2</sup>Die Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA erhalten Entgelt nach der Anlage A (VKA) (→ S. 155).

(3) <sup>1</sup>Im Rahmen von landesbezirklichen [...] 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 [...].

## **§ 16 (VKA) Stufen der Entgelttabelle**

Es gilt § 16 TVöD (VKA) mit folgender Änderung:

(1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.

(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 Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <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 zu § 16 (VKA) Abs. 2 Satz 2:**

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

### **Protokollerklärung der Regional-KODA zu Abs. 2a:**

Unbeschadet von Abs. 2 Satz 3 und Absatz 2a sind bei einem Dienstgeberwechsel eines Mitarbeiters innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Regional-KODA Osnabrück/Vechta die Absätze 2 und 2a mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. <sup>1</sup>Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung bei einem anderen kirchlichen Arbeitgeber im Zuständigkeitsbereich der Regional-KODA Osnabrück/Vechta erfolgt in der Regel eine Zuordnung zu der Stufe, die er bei seinem vorherigen Arbeitgeber erreicht hat. <sup>2</sup>Die bisher zurückgelegte Stufenlaufzeit aus einem vorangehenden Dienstverhältnis kann auf die Stufenlaufzeit in dieser Stufe angerechnet werden.
2. Bei Dienstgeberwechseln im Anwendungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt im Übrigen die „Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (Beschluss der Zentral-KODA vom 23. November 2016 – siehe Anlage 8 Nr. 5,  S. 94).

### **Niederschriftserklärung 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) 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.

*(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.*

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

Es gilt § 17 TVöD mit folgenden Änderungen:

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

Abs. 2 Sätze 4 bis 6 werden gestrichen.

*(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>[...] <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.

In Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 werden die Formulierungen „und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren“ und „bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren,“ gestrichen.

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne [...] des § 16 (VKA) Abs. 3 stehen gleich:

- a) Zeiten von Beschäftigungsverboten 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, [...] sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei 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. <sup>5</sup>Elternzeiten sowie Zeiten eines Sonderurlaubs (§ 28 Abs. 2 AVO) zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen sind bis zu jeweils 5 Jahren unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>6</sup>Die in Satz 5 genannten Zeiten können bis zur Dauer von 10 Jahren Berücksichtigung finden, soweit der Mitarbeiter während dieser Zeit an fachbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen hat oder während der genannten Zeiten in einschlägigen Aufgabenbereichen tätig war.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage A (VKA - ➡ S. 155) werden die Beschäftigten im Bereich der VKA der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>3</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>4</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 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(4a) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 werden die Beschäftigten im Bereich der VKA derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</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. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(5) [entfällt]

**Protokollerklärungen zu den Absätzen 4 und 4a:**

1. <sup>1</sup>Ist Beschäftigten nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. <sup>2</sup>Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a bzw. 5 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Abs. 3, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die/der Beschäftigte



*dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a bzw. 5 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.*

- 2. Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist (Tabellenwechsel), werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben.*

## **§ 18 (VKA) 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) 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 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 zweckentprechend 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.*

### **Niederschriftserklärung 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.*

*(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.*

Die Protokollerklärungen zu Abs. 4 Nrn. 1 und 2 sowie zu Abs. 4 Satz 3 werden gestrichen.

*(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.*

### **Niederschriftserklärung 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.*

**Niederschriftserklärung zu § 18 (VKA) Abs. 5 Satz 3:**

Die systematische Leistungsbewertung entspricht nicht der Regelbeurteilung.

(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:**

1. Besteht in einer Dienststelle/in einem Unternehmen kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Umfang des Vmhundertsatzes der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 4 sicherzustellen, solange eine Kommission im Sinne des Absatzes 7 nicht besteht.
2. <sup>1</sup>Zwischen 2007 und dem 25. Oktober 2020 bereits vereinbarte Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit pauschaler oder undifferenzierter Verteilung gelten als vereinbar mit der Zielsetzung des Absatzes 1. <sup>2</sup>Für die betriebliche Praxis von Arbeitgebern, in deren Betrieb/in deren Dienststelle keine Betriebs- oder Dienstvereinbarung besteht, gilt Satz 1 entsprechend.

(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.

**Niederschriftserklärung 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.

(8) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

**Niederschriftserklärung 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.

**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.*

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

(8B) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält für jeden Beschäftigungsmonat mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember im Jahr 2012 1,75% und ab dem Jahr 2013 2,0% des durchschnittlich erzielten Monatsentgelts ausgezahlt.

<sup>2</sup>Bei unterjähriger Beschäftigung wird das Leistungsentgelt nach Satz 1 bei Ausscheiden aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis ausgezahlt.

#### **Protokollerklärung der Regional-KODA zu Abs. 8B:**

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).

#### **Niederschriftserklärung zu § 18 (VKA):**

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

### **§ 18a (VKA) Alternatives Entgeltanreiz-System**

§ 18a TVöD (VKA) findet keine Anwendung.

### **§ 19 Erschwerniszulage**

§ 19 TVöD findet keine Anwendung.

### **§ 20 (VKA) Jahressonderzahlung**

Es gilt § 20 TVöD (VKA) mit folgender Änderung:

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

*(2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt 85 Prozent 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 zu § 20 (VKA) 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) (aufgehoben)

(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 dem Mutterschutzgesetz,*
- 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 zu § 20 (VKA) 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) (aufgehoben)

(7) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter, dessen Dienstverhältnis vor dem 1. Dezember endet und der im Anschluss ein Dienstverhältnis bei einem anderen kirchlichen Dienstgeber im Geltungsbereich dieser Ordnung begründet, erhält auf Antrag eine verminderte Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Der Anspruch nach Satz 1 beträgt nach Maßgabe der Absätze 2 – 4 ein Zwölftel für jeden Kalendermonat des Dienstverhältnisses.

**Protokollerklärung zu Abs. 7 Satz 1:**

Zeitliche Unterbrechungen zwischen diesen beiden Dienstverhältnissen sind unschädlich, soweit das Anschlussdienstverhältnis mit einem kirchlichen Dienstgeber im Geltungsbereich dieser Ordnung eingegangen wird.

**§ 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.

3. <sup>1</sup>Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. <sup>2</sup>Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
4. 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.

### Protokollerklärung der Regional-KODA zu Abs. 1:

<sup>1</sup>In den Fällen des § 22 (Entgelt im Krankheitsfall) Abs. 1 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>Davon unberührt bleiben die Regelungen des § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (Anzeige- und Nachweispflichten) in seiner jeweils geltenden Fassung.

(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 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.

(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; soweit es sich nicht um öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten 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 mindestens 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.*

### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:

*Im Bereich der VKA beträgt die vermögenswirksame Leistung für Vollbeschäftigte für jeden vollen Kalendermonat mindestens 6,65 Euro.*

*(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 1.000 Euro.*

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

*(3) <sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird dem überlebenden Ehegatten/Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, den Abkömmlingen des Ehegatten/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes 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.

*(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, gilt hinsichtlich des Tabellenentgelts (§ 15) und aller sonstigen Entgeltbestandteile Folgendes:

- a) Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Entgelte in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.
- b) Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a erhalten diese Entgelte in dem Umfang, der ihrer individuell erhöhten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a Satz 1 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, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

## § 25 Betriebliche Altersversicherung

(1) Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters-, Erwerbsminderungs- 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 (→ S. 86).

(2) <sup>1</sup>Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger, die nicht Beteiligte der KZVK sind oder werden können, haben einen Anspruch auf eine alternative betriebliche Versicherung. <sup>2</sup>Der vom Dienstgeber aufzubringende Beitrag soll dem Beitrag, den der Dienstgeber bei einer Versicherung bei der KZVK aufbringen müsste, entsprechen.

## § 25A Betriebliches Gesundheitsmanagement

<sup>1</sup>Der Dienstgeber soll geeignete Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements anbieten. <sup>2</sup>Insbesondere kann er durch eine Firmenfitness-Mitgliedschaft seiner Einrichtung eine vergünstigte Trainingsmöglichkeit in Fitnessstudios zur Verfügung stellen, welche die bei ihm beschäftigten Mitarbeiter nutzen dürfen.

## 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 30 Arbeitstage<sup>6</sup>. <sup>3</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>4</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen

<sup>6</sup>Ab 1.1.2027: 31 Arbeitstage



vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.  
<sup>5</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

**Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:<sup>7</sup>**

Im Falle der Kündigung gemäß § 39 Abs. 4 Buchst. j TVöD (VKA) wird ab deren Wirksamwerden in Absatz 1 Satz 2 die Angabe „31“ durch die Angabe „30“ ersetzt.

**Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:**

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 fortzuzahlende 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) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Der Sonderurlaub kann zur Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 Abs. 1 und 2 Mutterschutzgesetz und / oder einer Elternzeit auch ohne Zustimmung des Dienstgebers vorzeitig beendet werden. <sup>2</sup>Die vorzeitige Beendigung des Sonderurlaubs ist dem Dienstgeber rechtzeitig mitzuteilen.

## **§ 29 Arbeitsbefreiung**

(1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) *Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin* ein Arbeitstag

---

<sup>7</sup> In Kraft ab 1.1.2027.

bei der Geburt des zweiten und jeden weiteren Kindes, zusätzlich	vier 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.	
<i>b) Tod</i>	
<i>aa) des Ehegatten/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten, eines Kindes oder eines Elternteils</i>	<i>zwei Arbeitstage</i>
<i>bb) eines Stief- oder Schwiegenerkindes, eines Stiefelternteils oder Schwiegerelternteils</i>	ein Arbeitstag
<i>cc) einer Schwester oder eines Bruders des Mitarbeiters</i>	ein Arbeitstag
<i>c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort</i>	<i>ein Arbeitstag</i>
<i>d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum,</i>	<i>ein Arbeitstag</i>
<i>e) schwere Erkrankung</i>	
<i>aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt oder eines Eltern-, Schwiegereltern-, Stief- oder Großelternteils oder einer Schwester oder eines Bruders des Mitarbeiters,</i>	<i>ein Arbeitstag im Kalenderjahr</i>
<i>bb) eines Kindes,</i>	
<i>- das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,</i>	<i>bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr</i>
<i>- das das 12. Lebensjahr vollendet, aber das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, soweit keine Leistung durch die gesetzliche Sozialversicherung erfolgt,</i>	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr
<i>- das das 14. Lebensjahr vollendet, aber das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,</i>	ein Arbeitstag im Kalenderjahr
<i>cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,</i>	<i>bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr</i>
<i>f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,</i>	<i>erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten</i>
<i>g) kirchliche Eheschließung des Mitarbeiters, kirchliche Eheschließung der Kinder des Mitarbeiters</i>	ein Arbeitstag
<i>h) kirchliche Feier der Silberhochzeit des Mitarbeiters</i>	ein Arbeitstag
<i>i) Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechende religiöse Feiern der Kinder des Mitarbeiters</i>	ein Arbeitstag
<i>j) Teilnahme an Exerzitien und Einkehrtagen und an Veranstaltungen des Deutschen Katholikentages, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen</i>	bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr.

<sup>2</sup>Eine Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e 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 der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. <sup>3</sup>Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

**Niederschriftserklärung zu § 29 Abs. 1 Buchst. f:**

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

*(2) <sup>1</sup>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 nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.*

*(3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.*

**Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 2:**

*Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).*

*(4) <sup>1</sup>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. 10 Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO - S. 123), 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. <sup>2</sup>Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf Freistellung entsprechend.*

**Protokollerklärung zu § 29 Absatz 4:**

*Mitglieder der Berufsgruppe der Gemeinde- und Pastoralreferenten und des „Berufsverbandes Soziale Arbeit und Pädagogik im Bistum Osnabrück (BSPO)“ werden für die Teilnahme an ihren jeweiligen Diözesantreffen unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 freigestellt, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.*

*(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) (entfällt)*

*(7) <sup>1</sup>Die Tätigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Versichertenvertreter im Verwaltungsrat der KZVK oder einem vergleichbaren Organ einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung ist dem Dienst gleichgestellt. <sup>2</sup>Für diese Tätigkeit sind sie zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von ihrer sonstigen Tätigkeit freizustellen.*

**§ 29a (VKA) Teilweise Umwandlung der Jahressonderzahlung**

*(1) Beschäftigte [...] können bis zum 1. September des jeweiligen laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, einen Teil der ihnen nach § 20 (VKA) zustehenden Jahressonderzahlung in bis zu drei Arbeitstage (Tauschtage) umzuwandeln, für die ihnen im darauffolgenden Kalenderjahr volle freie Tage unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 gewährt werden.*

*(2) <sup>1</sup>Die Berechnung des Wertes eines Tauschtages erfolgt auf Stundenbasis (§ 24 Abs. 3 Satz 3). <sup>2</sup>Bemessungsgrundlage für die Berechnung dieses Wertes ist das durchschnittliche monatliche Entgelt nach § 20 (VKA) Absatz 2 Satz 1. <sup>3</sup>Die Jahressonderzahlung nach § 20 (VKA) vermindert sich um den Betrag, der dem Wert der nach Absatz 1 geltend gemachten Anzahl der Tauschtage entspricht (Umwandlungsbetrag). <sup>4</sup>Maßgebend für die Berechnung nach den Sätzen 1 bis 3 sind die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres.*

**Protokollerklärungen zu Absatz 2:**

*1. <sup>1</sup>Bei der Berechnung des Wertes eines Tauschtages wird die maßgebende Anzahl der Stunden ermittelt, indem die individuell vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die sich aus der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ergebende Anzahl der vereinbarten Arbeitstage pro Kalenderwoche geteilt wird. <sup>2</sup>Anschließend wird die Anzahl der Stunden mit der nach*

*Absatz 1 geltend gemachten Anzahl der Tauschtage vervielfacht. <sup>3</sup>Für die Berechnung des Umwandlungsbetrages wird das nach Absatz 2 Satz 2 ermittelte durchschnittliche monatliche Entgelt durch das 4,348-fache der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geteilt (§ 24 Abs. 3 Satz 3). <sup>4</sup>Das danach errechnete Stundenentgelt wird anschließend mit der Gesamtzahl der Stunden für die geltend gemachte Anzahl von Tauschtagen vervielfacht.*

*2. <sup>1</sup>Sofern der Gesamtbetrag nach Ziffer 1 Satz 4 die Höhe der Jahressonderzahlung in dem Jahr der Geltendmachung übersteigt, vermindert sich die geltend gemachte Anzahl an Tauschtagen, bis die Höhe der Jahressonderzahlung zur Gewährung voller Tauschtage ausreicht. <sup>2</sup>In diesem Fall vermindert sich die Jahressonderzahlung nach § 20 (VKA) nur um den Betrag, der dem Wert der Tauschtage gemäß Satz 1 entspricht.*

*(3) <sup>1</sup>Die Tauschtage müssen im folgenden Kalenderjahr (Kalenderjahr, das auf die Antragstellung nach Absatz 1 folgt) gewährt werden. <sup>2</sup>Bei der Festlegung der Tauschtage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern diesen keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>3</sup>Die Beschäftigten sollen dem Arbeitgeber ihre Wünsche zur zeitlichen Lage der Tauschtage spätestens vier Wochen vor der geplanten Inanspruchnahme mitteilen.*

*(4) <sup>1</sup>Tauschtage, die nicht innerhalb des in Absatz 3 genannten Zeitraums in Anspruch genommen werden, verfallen. <sup>2</sup>Eine finanzielle Abgeltung der Tauschtage ist ausgeschlossen. <sup>3</sup>Können vom Arbeitgeber bewilligte Tauschtage wegen einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Geltendmachung von dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen durch den Arbeitgeber an dem entsprechenden Tag/den entsprechenden Tagen nicht in Anspruch genommen werden und kann in dem verbleibenden Zeitraum nach Absatz 3 Satz 1 keine Ersatzfreistellung erfolgen, besteht für diese ansonsten mit Ablauf dieses Kalenderjahres verfallenden Tauschtage ein entsprechender Ausgleichsanspruch in Geld; maßgebend ist dabei der zum Zeitpunkt der Umwandlung der Jahressonderzahlung nach Absatz 2 ermittelte Umwandlungsbetrag.*

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

### **§ 30 Befristete Arbeitsverträge**

Es gilt § 30 TVöD mit folgenden Änderungen:

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> [...]*

Es gilt Nr. 6 Anlage 8 - ➡ S. 95 (Gesamtregelung zur Befristung). § 30 Abs. 2 und Abs. 3 entfallen.

*(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.*

Abs. 5 Satz 2 bis 4 sowie die Protokollerklärung zu Abs. 5 werden gestrichen.

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

*(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 im*



*Bereich der VKA [...] 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 im Bereich der VKA [...] 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 bis 3 im Bereich der VKA. <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, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,*
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).*

*(2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner, sofern der/dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3. <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; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend.*

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

*(4) <sup>1</sup>Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenanspruch 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; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.*

*(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

Es gilt § 34 TVöD mit folgenden Änderungen:

*(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)*

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

*zum Schluss eines Kalendervierteljahres. <sup>3</sup>Abweichend von Unterabs. 1 kann Mitarbeitern in Tageseinrichtungen für Kinder (Anlage 2 (☞ S. 43) § 4 Abschnitt 9) betriebsbedingt auch zum Ende eines Kindergartenjahres (31. Juli) gekündigt werden. <sup>4</sup>Die Kündigung hat in diesen Fällen bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)*

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

*(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 Offizialatsbezirks 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 / Offizialatsbezirks Oldenburg.*

*(4) <sup>1</sup>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.*

*<sup>2</sup>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). <sup>3</sup>Bereits*

abgefundene Beschäftigungszeiten bei anderen kirchlichen Arbeitgebern (Abs. 3 Satz 3) werden dabei nicht mehr berücksichtigt.

**Protokollerklärung 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 (VKA) Anwendung weiterer Tarifverträge**

Es gilt § 36 TVöD (VKA) mit folgenden Änderungen:

*(1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgend aufgeführten Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:*

*a) Tarifverträge über die Bewertung der Personalunterkünfte vom 16. März 1974,*

*b) (gestrichen)*

*c) Tarifvertrag zur sozialen Absicherung (TVsA) vom 13. September 2005,*

*d) Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998,*

*e) Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010,*

*f) Tarifvertrag zur Regelung des Übergangs in den Ruhestand für Angestellte im Flugverkehrskontrolldienst durch Altersteilzeitarbeit vom 26. März 1999,*

*g) (gestrichen)*

*h) Rahmentarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit der Beschäftigten des Feuerwehr- und Sanitätspersonals an Flughäfen vom 8. September 2004,*

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

*(2) (gestrichen)*

## § 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 in Textform 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 sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.*

## § 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.*

### Protokollerklärung zu Absatz 4:

*Die auf leistungsgeminderte Beschäftigte anzuwendenden Regelungen zur Entgeltsicherung bestimmen sich [...] im Bereich der VKA nach § 16a TVÜ-VKA.*

*(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 (VKA) Übergangsvorschriften

§ 38a TVöD (VKA) findet keine Anwendung.

## § 38A Öffnungsklausel zum Entgeltverzicht

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter hat das Recht, auf Teile des Entgelts widerruflich zu verzichten. <sup>2</sup>Die Öffnungsklausel zum Entgeltverzicht gemäß Satz 1 gilt befristet bis zum 31. Dezember 2019.<sup>8</sup>

### Protokollerklärungen der Regional-KODA zu § 38A:

1. <sup>1</sup>Die Öffnungsklausel zum Entgeltverzicht kann von Mitarbeitern in Anspruch genommen werden, die eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausüben wollen und bereit sind, widerruflich auf Teile des Entgelts ganz oder teilweise zu verzichten.

2. <sup>1</sup>Der widerrufliche Verzicht kann insbesondere auf

- künftige Entgelterhöhungen,
- Stufensteigerungen,
- Einmalzahlungen,
- vermögenswirksame Leistungen,
- das Leistungsentgelt sowie
- die Jahressonderzahlung
- Zeitzuschläge für Arbeit zu ungünstigen Zeiten (§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit)

---

<sup>8</sup> Anmerkung der Redaktion: Die Öffnungsklausel zum Entgeltverzicht (§ 38A) ist durch Fristablauf zum 31. Dezember 2019 entfallen.

erklärt werden. <sup>2</sup>Das monatliche Tabellenentgelt der Stufe 1 der jeweiligen Entgeltgruppe (Stufe 2 bei Entgeltgruppe 1) soll nicht unterschritten werden.

3.<sup>1</sup>Im Arbeitsvertrag sind die auszuübende Tätigkeit, der Beschäftigungsumfang in Stunden pro Woche sowie die Entgeltgruppe anzugeben. <sup>2</sup>Im Arbeitsvertrag / In einer Zusatzvereinbarung sind

- die Höhe der monatlichen Pauschalvergütung und
- Sonderzahlungen

festzuhalten. <sup>3</sup>Arbeitsverträge gemäß § 38A AVO bedürfen der kirchenaufsichtlichen Genehmigung.

4. <sup>1</sup>Die Öffnungsklausel ist arbeitsvertraglich als einseitiger widerruflicher Verzicht des Mitarbeiters auszugestalten. <sup>2</sup>Ein teilweiser Widerruf ist möglich. <sup>3</sup>Ein Widerruf ist kein Grund für eine Kündigung des Dienstverhältnisses. <sup>4</sup>Bei einem Widerruf ist die Stufe unter Berücksichtigung der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses festzustellen.

5. <sup>1</sup>Bei der Einstellung und danach regelmäßig alle zwei Jahre führt der Dienstgeber (autorisierter Vertreter) mit dem Mitarbeiter ein Gespräch über die Motivation zum Entgeltverzicht und zur Angemessenheit von Entgelt und Beschäftigungsumfang. <sup>2</sup>Dabei sind die vom Bischöflichen Generalvikariat / Bischöflich Münsterschen Offizialat zur Verfügung gestellten Vordrucke für die Gesprächsprotokolle und die Excel-Berechnungstabelle zu verwenden. <sup>3</sup>Der Gesprächsvermerk ist durch den Dienstgeber und den Mitarbeiter zu unterzeichnen. <sup>4</sup>Ein Exemplar des Gesprächsvermerks ist zu der Personalakte des Mitarbeiters zu nehmen. <sup>5</sup>Ein weiteres Exemplar ist dem Mitarbeiter auszuhändigen.

6. Der Mitarbeiter ist durch den Dienstgeber über die Möglichkeit zu informieren, anstelle des Entgeltsverzichts in den Grenzen der gesetzlichen Vorschriften Teile seines tariflichen Entgelts zugunsten der privaten Altersvorsorge bei der KZVK umzuwandeln.

7. Der Mitarbeiter ist durch den Dienstgeber über weitere verbindliche Hinweise und Handlungshilfen zur Vereinbarung des Entgeltverzichts zu informieren, die vom Bischöflichen Generalvikariat / Bischöflich Münsterschen Offizialat zur Verfügung gestellt werden.

## **§ 38B Fahrradleasing**

<sup>1</sup>Durch einzelvertragliche Regelungen kann dem Mitarbeiter das Recht eingeräumt werden, Bestandteile des Entgelts zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern gemäß § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung sowie leasingfähigen Zubehörs umzuwandeln. <sup>2</sup>Die Regelung gilt befristet bis zum 31.12.2027.

### **Protokollerklärung zu § 38B:**

Vor Abschluss eines Vertrages zur Entgeltumwandlung hat der Dienstgeber dem Mitarbeiter ein in der KODA abgestimmtes Informationsblatt auszuhändigen, in welchem auf die damit verbundenen finanziellen Konsequenzen hingewiesen wird.

## **§ 39 In-Kraft-Treten**

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

(2) <sup>1</sup>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. 22 vom 6. April 2025. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 6. April 2025 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gilt der Änderungstarifvertrag nach Satz 1 nur, wenn sie dies bis 31. März 2026 schriftlich beantragen. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 6. April 2025 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gilt der Änderungstarifvertrag nach Satz 1 nicht.

(3) Bei einer Änderung oder Neuregelung der in Abs. 2 genannten Tarifverträge oder der in Anlage 1 (→ S. 39) oder in den Sonderregelungen SR 4 (→ S. 110) 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 Vorbehalt durch den Arbeitgeber gezahlt. § 37 AVO (Ausschlussfrist) findet insoweit keine Anwendung.

„(4) <sup>1</sup>Sofern die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes von ihrer Kündigungsmöglichkeit nach § 39 Abs. 4 TVöD (VKA) Gebrauch machen, gelten die unverändert in die AVO übernommenen Regelungen bis zum

Wirksamwerden der jeweiligen Kündigung. <sup>2</sup>Satz 1 gilt sinngemäß für die vollständige oder teilweise Kündigung der in Anlage 1 AVO in Kraft gesetzten Tarifverträge.

**Protokollerklärung:**

1. Laufende individuelle Vereinbarungen nach § 6 Abs. 1a bleiben für deren vereinbarte Dauer von einer Kündigung unberührt.
2. Die Kündigung wirkt nicht auf Tauschtage, die gemäß § 29a vor Wirksamwerden der Kündigung bereits verlangt bzw. geltend gemacht wurden.



## B. Anlagen

### Anlage 1 – Inkraftsetzung von Tarifverträgen

#### 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. 21 vom 6. April 2025 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>2</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>2</sup>In den Fällen der Nr. 4 wird die Besitzstandszulage ab dem ersten Tag des Monats, der dem Sterbemonat folgt, gezahlt. <sup>3</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. (entfällt)
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. In § 28a (Überleitung der Beschäftigten in die Anlage C (VKA) zum TVöD und weitere Regelungen) wird
  1. die Formulierung „Anhang zu der Anlage C (VKA - ➡ S. 155) zum TVöD“ durch die Formulierung „Entgeltordnung (Anlage 2, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst (➡ S. 70))“ und
  2. in Abs. 7 das Datum „31.12.2009“ durch das Datum „31.12.2010“ ersetzt.
17. In § 28b (Besondere Regelungen für am 30. Juni 2015 nach dem Anhang zur Anlage C (VKA) zum TVöD eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen) wird
  1. die Formulierung „Anhang zu der Anlage C (VKA - ➡ S. 155) zum TVöD“ durch die Formulierung „Entgeltordnung (Anlage 2, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst (➡ S. 70))“
  2. in Abs. 2 Satz 1 das Datum der Ausschlussfrist „30. Juni 2016“ durch das Datum „31. Dezember 2016“
  3. in Abs. 5 Satz 1 das Datum der Ausschlussfrist „29. Februar 2016“ durch das Datum „31. Dezember 2016“ersetzt.
18. In § 28c (Überleitung in die Anlage C (VKA) zum TVöD zum 1. Januar 2023) wird
  1. die Formulierung „Anhang zu der Anlage C (VKA - ➡ S. 155) zum TVöD“ durch die Formulierung „Entgeltordnung (Anlage 2, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst (➡ S. 70))“



2. die Formulierung „Anlage A (VKA) zum TVöD“ durch die Formulierung „Anlage A zur AVO“
3. die Formulierung „dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA)“ durch die Formulierung „der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst (☞ S. 70))“

ersetzt.

19. In § 28d (Höhergruppierung auf Antrag) wird die Formulierung „im Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA)“ durch die Formulierung „in der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst (☞ S. 70))“ ersetzt.
20. In § 28e (Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit für Beschäftigte im SuE und weitere Regelungen) wird die Formulierung „nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA)“ durch die Formulierung „nach der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst (☞ S. 70))“ ersetzt.
21. In § 29 (Grundsatz) Absatz 2 finden die Sätze 2 bis 4 einschließlich der Protokollerklärung zu Abs. 2 Satz 3 keine Anwendung.
22. In § 29b (Höhergruppierungen) wird in Absatz 1 Satz 2 das Datum „31. Dezember 2017“ in das Datum „31. Dezember 2018“ geändert.“

Nr. 2 Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (**TVAöD**) - **Allgemeiner Teil** - vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 14 vom 6. April 2025

Nr. 3 Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (**TVAöD**) - **Besonderer Teil BBiG** - vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 14 vom 6. April 2025

Nr. 4 Tarifvertrag für Praktikantinnen / Praktikanten des öffentlichen Dienstes (**TVPöD**) vom 27. Oktober 2009 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 11 vom 6. April 2025

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. 12 vom 9. Dezember 2023 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 Abs. 1 (Kinderbezogene Entgeltbestandteile) werden in Satz 1 die Worte „auf schriftlichen Antrag“ gestrichen.
8. In der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 11 Abs. 1 (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 ( <b>TV-L</b> ) vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 13 vom 9. Dezember 2023   |
| Nr. 7  | (gestrichen) (75. AVO-Änderung vom 20. Februar 2020)  |
| Nr. 8  | (gestrichen) (75. AVO-Änderung vom 20. Februar 2020)  |
| Nr. 9  | (gestrichen) (75. AVO-Änderung vom 20. Februar 2020)  |
| Nr. 10 | (gestrichen) (75. AVO-Änderung vom 20. Februar 2020)  |
| Nr. 11 | (gestrichen) (75. AVO-Änderung vom 20. Februar 2020)  |
| Nr. 12 | (gestrichen) (74. AVO-Änderung vom 24. Oktober 2019)  |
| Nr. 13 | Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung ( <b>TV Corona-Sonderzahlung 2020</b> ) vom 25. Oktober 2020  |
| Nr. 14 | Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst ( <b>TVSöD</b> ) vom 29. Januar 2020 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 4 vom 6. April 2025 |
| Nr. 15 | Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise ( <b>TV Inflationsausgleich</b> ) vom 22. April 2022  |

## II.

Für Mitarbeiter, die unter die Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen (SR 4 zur AVO - ➡ S. 110) 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.

## Anlage 2 – Entgeltordnung<sup>9</sup>

### § 1 Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

### § 2 Teil A – Allgemeiner Teil

#### *I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale*

1. EG 1 (einfachste Tätigkeiten)
2. EG 2 – 9 (handwerkliche Tätigkeiten)
3. EG 2 – 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innen- und Außendienst)
4. EG 13 – 15

#### *II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale*

1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner
2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik
3. Ingenieurinnen und Ingenieure
4. Meisterinnen und Meister
5. Technikerinnen und Techniker
6. Vorlesekräfte für Blinde

### § 3 Teil B – Besonderer Teil

- I. Apothekerinnen und Apotheker
- II. Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte
- III. Beschäftigte in Bäderbetrieben
- IV. Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher

<sup>9</sup> Allgemeine Hinweise zur Entgeltordnung der AVO:

- **Protokollerklärungen** haben Tarifcharakter und stehen mit der vorangestellten Tarifnorm auf derselben Rangstufe. Sie sind teilweise nur aus Gründen der Verständlichkeit aus der eigentlichen Tarifnorm ausgelagert. Teilweise handelt es sich auch um Interpretationen der tariflichen Regelung.
- Die **Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)** enthalten in § 1 zehn Nummern mit Bestimmungen und Definitionen, die generell für die §§ 2 - 4 gelten.  
§ 2 ist in zwei Abschnitte gegliedert:
  - Allgemeine Tätigkeitsmerkmale bezogen auf die Entgeltgruppen EG 1 bis EG 15
  - Spezielle Tätigkeitsmerkmale von sechs Berufsgruppen, die in allen Sparten vorkommen können.§ 3 enthält alphabetisch geordnet in 32 Abschnitten einzelne Berufsgruppen, die nur in bestimmten Sparten vorkommen.  
§ 4 beschreibt Regelungen für kirchenspezifische Tätigkeitsmerkmale.
- **Nr. 1 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)** formuliert den Grundsatz der doppelten Spezialität: Spezielle Tätigkeitsmerkmale der AVO gehen den speziellen Tätigkeitsmerkmalen des TVöD vor; diese wiederum gehen den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des TVöD vor. Das bedeutet, bei der Suche nach bestimmten Tätigkeiten ist folgende Prüfungsreihenfolge zu beachten:
  1. § 4 Teil C – Kirchenspezifischer Teil
  2. § 3 Teil B – Besonderer Teil
  3. § 2 Teil A – Allgemeiner Teil
- **Nr. 2 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)** regelt die Fälle, in denen in einem Tätigkeitsmerkmal eine Voraussetzung in der Person gefordert wird (Vorbildung, Ausbildung).
- Die **Übergangsregelungen** für Dienstverhältnisse, die im Zeitraum von 2005 bis 2019 von AVO-Änderungen betroffen waren und die **Alt-Regelungen für Berater und Referenten** hinsichtlich der Überleitung vom BAT auf den TVöD sind auf der Homepage der Regional-KODA unter der Rubrik „Infopool“ zu finden.
- Die Höhe des Tabellenentgelts entspricht mindestens den Vorgaben des **Mindestlohngesetzes** in seiner jeweils geltenden Fassung. Entsprechendes gilt im Hinblick auf die einschlägigen für **allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge**.

- V. Beschäftigte in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten
- VI. Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst
- VII. Beschäftigte in der Fleischuntersuchung
- VIII. Fotografinnen und Fotografen
- IX. Beschäftigte im Fremdsprachendienst
- X. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte
- XI. Beschäftigte in Gesundheitsberufen
- XII. Beschäftigte in Häfen und Fährbetrieben
- XIII. Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen
- XIV. Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst
- XV. Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik
- XVI. Laborantinnen und Laboranten
- XVII. Leiterinnen und Leiter von Registraturen
- XVIII. Beschäftigte in Leitstellen
- XIX. Beschäftigte in Magazinen und Lagern
- XX. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer
- XXI. Reproduktionstechnische Beschäftigte
- XXII. Beschäftigte im Rettungsdienst
- XXIII. Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister
- XXIV. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst<sup>10</sup>
- XXV. Beschäftigte in Sparkassen
- XXVI. Technische Assistentinnen und Assistenten sowie Chemotechnikerinnen und -techniker
- XXVII. Beschäftigte an Theatern und Bühnen
- XXVIII. Tierärztinnen und Tierärzte
- XXIX. Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure
- XXX. Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und Geomatiker
- XXXI. Vorsteher von Kanzleien
- XXXII. Zeichnerinnen und Zeichner

#### § 4 Teil C – Kirchenspezifischer Teil

- 1. Pastoraler Dienst im Offizialatsbezirk (→ S. 55)
- 2. Pastoraler Dienst im Bistum Osnabrück (→ S. 56)
- 3. Dekanatsjugendreferenten im Bistum Osnabrück (→ S. 57)
- 4. Liturgischer Dienst (→ S. 58)
  - 4.1 Küster und Mitarbeiter im liturgischen Bereich
  - 4.2 Kirchenmusiker
- 5. Mitarbeiter im Pfarrbüro / Pfarrsekretäre (→ S. 62)
- 6. Mitarbeiter in der Hauswirtschaft und Reinigung (→ S. 65)
- 7. Bildungs- und Verbandsarbeit (→ S. 67)
- 8. Beratungsarbeit (→ S. 68)
- 9. Sozial- und Erziehungsdienst (→ S. 70)

---

<sup>10</sup> In § 4 sind dazu kirchenspezifische Tätigkeitsmerkmale enthalten.

## § 1 Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

### 1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

<sup>1</sup>Für Beschäftigte, deren Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Teil A Abschnitt I) weder in der Entgeltgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Entgeltgruppe. <sup>1a</sup>Für Beschäftigte, deren Tätigkeit in einem kirchenspezifischen Tätigkeitsmerkmal (Teil C) aufgeführt ist, gelten darüber hinaus die speziellen Tätigkeitsmerkmale (Teil A Abschnitt II) und die besonderen Tätigkeitsmerkmale (Teil B) weder in der Entgeltgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Entgeltgruppe.

<sup>2</sup>Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) gelten, sofern die auszuübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Verwaltungsdienststellen, -behörden oder -institutionen hat.

<sup>3</sup>Für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten, deren Tätigkeit nicht in einem speziellen oder in einem kirchenspezifischen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten (Teil A Abschnitt I Ziffer 2); die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) gelten nicht.

<sup>4</sup>Für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15 (Teil A Abschnitt I Ziffer 4), es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen oder in einem kirchenspezifischen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist.

<sup>5</sup>Wird ein Arbeitsvorgang von einem speziellen oder einem kirchenspezifischen Tätigkeitsmerkmal erfasst, findet dieses auch dann Anwendung, wenn die / der Beschäftigte außerhalb des Geltungsbereichs des Besonderen Teils bzw. der Besonderen Teile des TVöD beschäftigt ist, zu dem bzw. denen dieses Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

#### Protokollerklärung zu Nr. 1 Satz 2:

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) besitzen eine Auffangfunktion in dem gleichen Umfang wie – bestätigt durch die bisherige ständige Rechtsprechung des BAG – die bisherigen ersten Fallgruppen des Allgemeinen Teils der Anlage 1a zum BAT.

#### Protokollerklärung zu Nr. 1 Satz 3:

Spezielle Tätigkeitsmerkmale im Sinne des Satzes 3 sind auch die als Beispiele bezeichneten Tätigkeitsmerkmale in den mit einem Mitgliedverband der VKA abgeschlossenen Tarifverträgen.

### 2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person

<sup>1</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, sind Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen,

- wenn nicht auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder
- wenn auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese Beschäftigten jedoch nicht die Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“ erfüllen,



bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Satz 1 gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. <sup>3</sup>Satz 1 gilt nicht, wenn die Entgeltordnung für diesen Fall ein Tätigkeitsmerkmal (z.B. „in der Tätigkeit von ...“) enthält.

### 3. Wissenschaftliche Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule

- a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder
- b) mit einer Masterprüfung

beendet worden ist.

<sup>2</sup>Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. <sup>3</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wurde, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. <sup>4</sup>Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. <sup>5</sup>Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>6</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

#### Protokollerklärung zu Satz 5:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2029 ausgesetzt.

### 4. Hochschulbildung

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 HRG oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. <sup>2</sup>Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>5</sup>Nr. 3 Satz 6 gilt entsprechend.

#### Protokollerklärung zu Satz 3 und 4:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2029 ausgesetzt.

### 5. Anerkannte Ausbildungsberufe

<sup>1</sup>Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind.

<sup>2</sup>Soweit in Tarifverträgen auf Landesebene bzw. im Tarifvertrag zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten und verwaltungs- oder betriebseigener Prüfung Beschäftigten mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung gleichgestellt sind, bleiben diese Regelungen unberührt. <sup>3</sup>Die im Bereich der jeweiligen kommunalen Arbeitgeberverbände bestehenden Richtlinien finden weiterhin Anwendung.

<sup>4</sup>In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA).

## 6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

(1) <sup>1</sup>Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. <sup>2</sup>Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

(2) Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

## 7. (entfällt)

## 8. Geltungsausschluss für Lehrkräfte

Die Entgeltordnung gilt nicht für Beschäftigte, die als Lehrkräfte - auch wenn sie nicht unter Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 51 BT-V fallen - beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

## 9. Unterstellungsverhältnisse

<sup>1</sup>Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten Beschäftigten abhängig ist, rechnen hierzu auch Beamtinnen und Beamte der vergleichbaren Besoldungsgruppen. <sup>2</sup>Für diesen Zweck ist vergleichbar:

der Entgeltgruppe	die Besoldungsgruppe
2	A2
3	A3
4	A4
5	A5
6	A6
7	A7
8	A8
9a, 9b, 9c	A9

der Entgeltgruppe	die Besoldungsgruppe
10	A10
11	A11
12	A12
13	A13
14	A14
15	A15

<sup>3</sup>Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. <sup>4</sup>Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

## 10. Ständige Vertreterinnen und Vertreter

Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

## § 2 Teil A – Allgemeiner Teil

I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale		
1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)		
EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
1		<p>Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Essens- und Getränkeausgeber/innen,</li> <li>- Garderobenpersonal,</li> <li>- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich<sup>11</sup>,</li> <li>- Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks</li> <li>- Friedhofsgärtner</li> <li>- Wärter/innen von Bedürfnisanstalten,</li> <li>- Servierer/innen,</li> <li>- Hausarbeiter/innen,</li> <li>- Hausgehilfe/Hausgehilfin,</li> <li>- Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion).</li> </ul> <p>Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden.</p>
2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)		
EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
2		<p>Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.</p> <p>(<sup>1</sup>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup>Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)</p>
3		<p>Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.</p> <p>Beschäftigte mit Tätigkeiten der EG 2, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind.</p>
4	1.	Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
	2.	<p>Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten</p> <p>(<sup>1</sup>Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der EG 3 erfordern. <sup>2</sup>Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der EG 3 verlangt werden kann.)</p>
5		Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
6		<p>Beschäftigte der EG 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.</p> <p>(Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der/des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der EG 5 verlangt werden kann.)</p>
7		<p>Beschäftigte der EG 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.</p> <p>(Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.)</p>
8		Beschäftigte der EG 5, deren Tätigkeiten in einem landesbezirklichen Tarifvertrag abschließend aufgeführt sind.
9a		Beschäftigte der EG 5, deren Tätigkeiten in einem landesbezirklichen Tarifvertrag abschließend aufgeführt sind.

<sup>11</sup> In § 4 sind dazu kirchenspezifische Tätigkeitsmerkmale enthalten.

<b>3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhaltere-, sonstiger Innen- und Außendienst)</b>		
<b>Vorbemerkung</b> <b>Buchhaltereidienst bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Beschäftigten, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.</b>		
<b>EG</b>	<b>FG</b>	<b>Tätigkeit / Protokollerklärungen</b>
<b>2</b>		Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten. ( <sup>1</sup> Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup> Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)
<b>3</b>		Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.
<b>4</b>	1.	Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)
	2.	Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten. ( <sup>1</sup> Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der EG 3 erfordern. <sup>2</sup> Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der EG 3 verlangt werden kann.)
<b>5</b>	1.	Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.
	2.	Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)
<b>6</b>		Beschäftigte der EG 5 FG 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie Beschäftigte der EG 5 FG 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert. ( <sup>1</sup> Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. <sup>2</sup> Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)
<b>7</b>		Beschäftigte der EG 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert. (Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)
<b>8</b>		Beschäftigte der EG 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert. (Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)
<b>9a</b>		Beschäftigte der EG 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert. (Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)
<b>9b</b>	1.	Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
	2.	Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert. (Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den EGn 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)
<b>9c</b>		Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.
<b>10</b>		Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 9c heraushebt.
<b>11</b>		Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 9c heraushebt.
<b>12</b>		Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der EG 11 heraushebt.

<b>4. Entgeltgruppen 13 bis 15</b>		
<b>EG</b>	<b>FG</b>	<b>Tätigkeit / Protokollerklärungen</b>
<b>13</b>	1.	Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
	2.	Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach FG 1.
<b>14</b>	1.	Beschäftigte der EG 13 FG 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel <ul style="list-style-type: none"> <li>- durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder</li> <li>- durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben</li> </ul> aus der EG 13 FG 1 heraushebt.
	2.	Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach FG 1.
	3.	Beschäftigte der EG 13 FG 1, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der EG 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Hierzu Protokollerklärung)
<b>15</b>	1.	Beschäftigte der EG 13 FG 1, deren Tätigkeit sich <ul style="list-style-type: none"> <li>- durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie</li> <li>- erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung</li> </ul> aus der EG 13 FG 1 heraushebt.
	2.	Beschäftigte in kommunalen Einrichtungen und Betrieben, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach FG 1.
	3.	Beschäftigte der EG 13 FG 1, denen mindestens fünf Beschäftigte mindestens der EG 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind. (Hierzu Protokollerklärung)
<b>Protokollerklärung:</b> Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit: a) Beschäftigte der EG 13 nach Abschnitt II Ziffern 2 und 3, b) Beamte des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 13.		

<b>II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale<sup>12</sup></b>
<b>1. Bezügerechnerinnen und Bezügerechner</b>
<b>2. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik</b>
<b>3. Ingenieurinnen und Ingenieure</b>
<b>4. Meisterinnen und Meister</b>
<b>5. Technikerinnen und Techniker</b>
<b>6. Vorlesekräfte für Blinde</b>

<sup>12</sup> Es gelten die Regelungen des TVöD. Der Vollständigkeit halber werden alle Überschriften benannt. Es werden jedoch ausschließlich die Tätigkeitsmerkmale ausführlich dargestellt, die im kirchlichen Dienst regelmäßig anzutreffen sind.



### § 3 Teil B – Besonderer Teil <sup>13</sup>

<b>I. Apothekerinnen und Apotheker</b>		
<b>II. Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte</b>		
<b>III. Beschäftigte in Bäderbetrieben</b>		
<b>IV. Baustellenaufseherinnen und Baustellenaufseher</b>		
<b>V. Beschäftigte in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten</b>		
Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung		
<b>VI. Beschäftigte im Fernmeldebetriebsdienst</b>		
<b>VII. Beschäftigte in der Fleischuntersuchung</b>		
<b>VIII. Fotografinnen und Fotografen</b>		
<b>IX. Beschäftigte im Fremdsprachendienst</b>		
<b>X. Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte</b>		
<b>EG</b>	<b>FG</b>	<b>Tätigkeit / Protokollerklärungen</b>
<b>5</b>		Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte aller Fachrichtungen mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
<b>6</b>	1.	Gartenbau-, landwirtschafts- und weinbautechnische Beschäftigte (staatlich geprüfte Landwirte und staatlich geprüfte Weinbauer sowie Beschäftigte mit abgeschlossener gleichwertiger Ausbildung) mit entsprechender Tätigkeit nach Abschluss der Ausbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
	2.	Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass auf dem jeweiligen Fachgebiet technische Beratungen einfacherer Art oder Versuche und sonstige Arbeiten mit entsprechendem Schwierigkeitsgrad durchzuführen sind.
<b>8</b>		Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 in Tätigkeiten, die vielseitige Fachkenntnisse und zu mindestens einem Viertel selbstständige Leistungen erfordern.
<b>9a</b>	1.	Beschäftigte der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 8 heraushebt
	2.	Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 heraushebt.
<b>XI. Beschäftigte in Gesundheitsberufen</b>		
<b>XII. Beschäftigte in Häfen und Fährbetrieben</b>		
<b>XIII. Beschäftigte im Kassen- und Rechnungswesen</b>		
<b>XIV. Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst</b>		
<b>XV. Beschäftigte in der Konservierung, Restaurierung, Präparierung und Grabungstechnik</b>		
<b>XVI. Laborantinnen und Laboranten</b>		

<sup>13</sup> Es gelten die Regelungen des TVöD. Der Vollständigkeit halber werden alle Überschriften benannt. Es werden jedoch ausschließlich die Tätigkeitsmerkmale ausführlich dargestellt, die im kirchlichen Dienst regelmäßig anzutreffen sind.

<b>XVII. Leiterinnen und Leiter von Registraturen</b>		
<b>EG</b>	<b>FG</b>	<b>Tätigkeit / Protokollerklärungen</b>
<b>5</b>		Leiterinnen und Leiter von Registraturen.
<b>6</b>		Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens zwei Beschäftigte, davon mindestens eine oder einer mindestens der Entgeltgruppe 5, ständig unterstellt sind. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
<b>7</b>		Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens fünf Beschäftigte ständig unterstellt sind.
<b>8</b>	1.	Leiterinnen und Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens drei Beschäftigte, davon mindestens eine oder einer mindestens der Entgeltgruppe 6, ständig unterstellt sind. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
	2.	Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens vier Beschäftigte, davon mindestens drei mindestens der Entgeltgruppe 5, ständig unterstellt sind.
	3.	Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, denen mindestens acht Beschäftigte ständig unterstellt sind.
<b>9a</b>	1.	Leiterinnen und Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens fünf Beschäftigte, davon mindestens zwei mindestens der Entgeltgruppe 6, ständig unterstellt sind. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
	2.	Beschäftigte der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch die besondere Bedeutung der Registratur aus der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1 heraushebt. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
<b>Protokollerklärungen:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Leiterinnen und Leiter von Registraturen, denen weniger Beschäftigte als im Tätigkeitsmerkmal gefordert ständig unterstellt sind, sind nach dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6 des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 eingruppiert, wenn dies für sie günstiger ist.</li> <li>Eine nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederte Registratur liegt vor, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden, systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzubringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzungen nicht.</li> </ol>		
<b>XVIII. Beschäftigte in Leitstellen</b>		
<b>XIX. Beschäftigte in Magazinen und Lagern</b>		
<b>XX. Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer</b>		
<b>XXI. Reproduktionstechnische Beschäftigte</b>		
<b>XXII. Beschäftigte im Rettungsdienst</b>		
<b>XXIII. Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister</b>		
<b>Vorbemerkungen</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister sind Hausmeisterinnen oder Hausmeister in Schulen außer Akademien, Kunsthochschulen, Musikhochschulen, Musikschulen und verwaltungseigenen Schulen.</li> <li><sup>1</sup>Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten von Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeistern aufweisen. <sup>2</sup>Dies ist insbesondere bei Berufsausbildungen in den Berufsfeldern Metallbau, Anlagenbau, Installation, Montiererrinnen und Montierer, Elektroberufe, Bauberufe und Holzverarbeitung der Fall.</li> </ol>		

EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
<b>5</b>		Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeister, die eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung abgeschlossen haben.
<b>6</b>	1.	Beschäftigte der EG 5 in Tagesschulen für gehörgeschädigte, sprachgeschädigte, sehbehinderte oder anderweitig körperbehinderte oder für entwicklungsgestörte oder geistig behinderte Schülerinnen und Schüler.
	2.	Beschäftigte der EG 5, denen mindestens eine Schulhausmeisterin oder ein Schulhausmeister durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.
<b>7</b>		Beschäftigte der EG 5, deren Tätigkeit sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der EG 5 heraushebt. (Eine erhebliche Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn die Schulhausmeisterin oder der Schulhausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung eigenverantwortlich zu bedienen, zu überwachen und zu konfigurieren hat.)
<b>8</b>		Beschäftigte der EG 7, deren Tätigkeit sich dadurch erheblich aus der EG 7 heraushebt, dass ihnen die eigenverantwortliche Entscheidung über die Verwendung der Mittel eines Bau- und Bewirtschaftungsbudgets in einer Größenordnung von mindestens 30.000 Euro je Kalenderjahr übertragen ist.

<b>XXIV. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst<sup>14</sup></b>
<b>XXV. Beschäftigte in Sparkassen</b>
<b>XXVI. Technische Assistentinnen und Assistenten sowie Chemotechnikerinnen und -techniker</b>
<b>XXVII. Beschäftigte an Theatern und Bühnen</b>
<b>XXVIII. Tierärztinnen und Tierärzte</b>
<b>XXIX. Vermessungsingenieurinnen und Vermessungsingenieure</b>
<b>XXX. Vermessungstechnikerinnen und -techniker sowie Geomatikerinnen und Geomatiker</b>
<b>XXXI. Vorsteher von Kanzleien</b>
<b>XXXII. Zeichnerinnen und Zeichner</b>

<sup>14</sup> In § 4 sind dazu kirchenspezifische Tätigkeitsmerkmale enthalten.

## § 4 Teil C – Kirchenspezifischer Teil

### 1. Pastoraler Dienst im Offizialatsbezirk Oldenburg

EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
9b		<b>Gemeindeassistenten</b> mit abgeschlossener Hochschulbildung als Religionspädagoge oder einer vom Bischöflich Münsterschen Offizialat als vergleichbar anerkannten Ausbildung.
10		<b>Gemeindereferenten</b> nach erfolgreicher zweiter Dienstprüfung <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 1</i>
11	1	<b>Gemeindereferenten</b> , die sich aus der EG 10 dadurch herausheben, dass sie höhergruppiierungsrelevante Fortbildungen gem. §§ 6A - 6G SR 1 in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (Credit Points) erfolgreich abgeschlossen haben.
	2	<b>Pastoralassistenten</b> mit abgeschlossener theologischer Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule oder einer vom Bischöflich Münsterschen Offizialat als vergleichbar anerkannten Ausbildung
12		<b>Gemeindereferenten</b> , die sich aus der EG 10 oder der EG 11 dadurch herausheben, dass ihre Tätigkeit mit einer <b>besonderen Leitungsverantwortung</b> verbunden ist und eine besondere bischöfliche Beauftragung voraussetzt.
13		<b>Pastoralreferenten</b> nach erfolgreicher zweiter Dienstprüfung. <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 1</i>
14		<b>Pastoralreferenten</b> , die sich aus der EG 13 dadurch herausheben, dass sie höhergruppiierungsrelevante Fortbildungen gem. §§ 6A - 6G SR 1 in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (Credit Points) erfolgreich abgeschlossen haben. <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 2</i>
15		<b>Pastoralreferenten</b> , die sich aus der EG 13 oder der EG 14 dadurch herausheben, dass ihre Tätigkeit mit einer <b>besonderen Leitungsverantwortung</b> verbunden ist und eine besondere bischöfliche Beauftragung voraussetzt.
<b>Protokollerklärungen:</b>		
<b>Nr. 1</b> Die Assistenzzeit wird im Umfang von einem Jahr auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet. Die Einstufung erfolgt sofort in Stufe 2.		
<b>Nr. 2</b> Abweichend von § 17 Absatz 4 Satz 2 AVO bleiben in der EG 14 die jeweils erworbenen Stufenlaufzeiten erhalten.		

## 2. Pastoraler Dienst im Bistum Osnabrück

EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
<b>9b</b>		<b>Gemeindeassistenten</b> <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 1</i>
<b>10</b>	1	<b>Gemeindereferenten</b> <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 2</i>
	2	<b>Sozialpädagogen im Gemeindedienst</b> <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 2</i>
<b>11</b>	1	<b>Gemeindereferenten</b> nach erfolgreichem Abschluss höhergruppierungsrelevanter Fortbildungen gem. §§ 6A - 6G SR 2 in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (Credit Points) und einer Beschäftigungszeit als Gemeindereferent von mindestens 10 Jahren.
	2	<b>Sozialpädagogen im Gemeindedienst</b> nach erfolgreichem Abschluss höhergruppierungsrelevanter Fortbildungen gem. §§ 6A - 6G SR 2 in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (Credit Points) und einer Beschäftigungszeit als Sozialpädagoge von mindestens 10 Jahren.
	3	<b>Pastoralassistenten</b> <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 1</i>
<b>12</b>	1	<b>Gemeindereferenten mit besonderer Leitungsverantwortung</b> (Beteiligung an der Leitung) bei entsprechender bischöflicher Beauftragung. <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4</i>
	2	<b>Sozialpädagogen im Gemeindedienst mit besonderer Leitungsverantwortung</b> bei entsprechender bischöflicher Beauftragung. <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4</i>
<b>13</b>		<b>Pastoralreferenten</b> <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 2</i>
<b>13 Z</b>	1	<b>Gemeindereferenten mit herausgehobener Leitungsverantwortung</b> bei entsprechender bischöflicher Beauftragung. <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 5 und 6</i>
	2	<b>Sozialpädagogen im Gemeindedienst mit herausgehobener Leitungsverantwortung</b> bei entsprechender bischöflicher Beauftragung. <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 5 und 6</i>
<b>14</b>	1	<b>Pastoralreferenten</b> nach erfolgreichem Abschluss höhergruppierungsrelevanter Fortbildungen gem. §§ 6A - 6G SR 2 in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (Credit Points) und einer Beschäftigungszeit als Pastoralreferent von mindestens 10 Jahren.
<b>14 Z 3 %</b>	2	<b>Pastoralreferenten, mit besonderer Leitungsverantwortung</b> bei entsprechender bischöflicher Beauftragung. <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3, 4 und 7</i>
<b>14 Z 3 % + Z</b>	3	<b>Pastoralreferenten, mit einer herausgehobenen Leitungsverantwortung</b> bei entsprechender bischöflicher Beauftragung. <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 5, 6 und 7</i>

<b>Protokollerklärungen:</b>	
<b>Nr. 1</b>	Bei einer Assistenzzeit von mehr als drei Jahren bleibt es bei der Zuordnung zu Stufe 2.
<b>Nr. 2</b>	Die Einstufung erfolgt direkt in Stufe 2. Stufe 5 ist Endstufe.
<b>Nr. 3</b>	Die Voraussetzungen einer besonderen Leistungsverantwortung liegen vor, wenn ein hauptamtlicher pastoraler Mitarbeiter und der Pfarrer die gemeinsame Leitungsverantwortung übernehmen und zusammen mit den Gremien und mit einem Pastoralteam die fusionierte Pfarrei / Pfarreien einer Pfarreiengemeinschaft leiten (z.B. Pastorale Koordinatoren auf Pfarreebene) oder wenn ein kategoriales pastorales Arbeitsfeld auf Diözesanebene von zwei oder mehreren Mitarbeitern gemeinsam geleitet wird.
<b>Nr. 4</b>	Vor der erstmaligen Übertragung einer Leitungsaufgabe hat der Mitarbeiter grundsätzlich eine dreijährige Implementierungsphase zu absolvieren. § 31 Abs. 3 Satz 2 AVO findet entsprechende Anwendung.
<b>Nr. 5</b>	Die Voraussetzungen einer herausgehobenen Leitungsverantwortung sind insbesondere im Falle der Pfarreileitung gegeben. Can 517 § 2 CC eröffnet die Möglichkeit, dass z. B. geeignete Laien vom Bischof mit der Leitung von Pfarreien oder Pfarreiengemeinschaften beauftragt werden (z. B. Pfarrbeauftragte auf der Ebene der neuen Pfarreien und Pfarreiengemeinschaften).
<b>Nr. 6</b>	Der Mitarbeiter erhält eine Festbetragszulage in Höhe von 250,- €.
<b>Nr. 7</b>	Der Mitarbeiter erhält eine Entgeltgruppenzulage von 3 % der jeweiligen Stufe der EG 14.

### 3. Dekanatsjugendreferenten im Bistum Osnabrück

EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
<b>10</b>		<b>Dekanatsjugendreferenten</b> mit abgeschlossener Hochschulbildung und staatlicher Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder einer vom Diözesanjugendamt ausdrücklich als vergleichbar anerkannten Ausbildung



## 4. Liturgischer Dienst

### 4.1 Küster und Mitarbeiter im liturgischen Bereich

*Hierzu Protokollerklärung Nr. 1*

EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
1		<b>Mitarbeiter</b> im liturgischen Bereich mit einfachsten Tätigkeiten  <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 2</i>
2		<b>Mitarbeiter</b> im liturgischen Bereich mit einfachen Tätigkeiten  <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 3</i>
3		<b>Mitarbeiter</b> im liturgischen Bereich mit Tätigkeiten der EG 2, die mit besonderer Verantwortung verbunden sind.  <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 1</i>
4		<b>Küster</b> mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 1</i>
5	1	<b>Küster</b> der EG 4 nach Teilnahme an einem vom Bischöflichen Generalvikariat Osnabrück / Bischöflich Münsterschen Offizialat Vechta anerkannten Ausbildungskurs und erfolgreichem Ablegen der Küsterprüfung  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4</i>
	2	<b>Küster</b> mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 1</i>
6		<b>Küster</b> der EG 5 FG 2 nach Teilnahme an einem vom Bischöflichen Generalvikariat Osnabrück / Bischöflich Münsterschen Offizialat Vechta anerkannten Ausbildungskurs und erfolgreichem Ablegen der Küsterprüfung  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4</i>
7		<b>Küster</b> mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren sowie erfolgreich abgeschlossener Küsterprüfung und Nachweis ergänzender Zusatzqualifikationen, denen die Anleitung und / oder Einsatzplanung für eine Gruppe aus mindestens fünf Mitarbeitern und / oder im Küsterdienst ehrenamtlich Tätigen obliegt oder denen die ständige Verantwortung für mindestens vier Gottesdienststandorte übertragen ist.  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4</i>

## Protokollerklärungen:

### Nr. 1

Tätigkeitsbereiche des Küsters sind:

- a) 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.
- b) Pflege, Aufbewahren und Sichern der Paramente, der kirchlichen Geräte und des sonstigen Inventars der Sakristei und der Kirche.
- c) 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.
- d) Öffnen und Schließen der Kirche und ihrer Nebenräume.
- e) Beobachten des baulichen Zustandes der Kirche, das Bedienen und Warten der technischen Anlagen (Heizung, Beleuchtung, Uhr- und Läutwerk, Lautsprechanlagen, Alarmanlagen etc.).
- f) Sorge für Ordnung und Sauberkeit in der Kirche und den Nebenräumen.
- g) 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.

### Nr. 2

Einfachste Tätigkeiten sind un- und angelernte im Wesentlichen gleichförmige und gleichartige, mechanische Tätigkeiten, die nur geringster Überlegungen bedürfen, insbesondere:

- Reinigungstätigkeiten im Innen- und Außenbereich von Kirchen

### Nr. 3

Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich ist.

Einfache Tätigkeiten sind z.B.:

- Schließdienste (Kirchen, sonstige Einrichtungen)
- Pflege von Blumenschmuck in Kirchen,
- Mithilfe bei besonderen Anlässen

### Nr. 4

Die Ausbildungskurse für Küster werden im Auftrag des Bischöflichen Generalvikariates Osnabrück / Bischöflich Münster-schen Offizialates Vechta durchgeführt. Die Teilnahme am Ausbildungskurs ist Voraussetzung für das Ablegen der Küsterprüfung (Abschlussarbeit/en und Kolloquium/mündliche Prüfung).

Die in EG 7 geforderten ergänzenden Zusatzqualifikationen bedürfen der Anerkennung durch das Bischöfliche Generalvi-kariat Osnabrück / Bischöflich Münstersche Offizialat Vechta.

Die Zusatzqualifikationen erstrecken sich auf Bereiche wie z.B.:

- Liturgik
- Kirchengeschichte
- Mitarbeiterführung.

## 4.2 Kirchenmusiker

Hierzu Protokollerklärung Nr. 1

EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
3		<b>Mitarbeiter</b> ohne kirchenmusikalische Abschlussprüfung in der Tätigkeit als Kirchenmusiker (Organist und/oder Chorleiter)
5		<b>Kirchenmusiker</b> mit D-Prüfung für kath. Kirchenmusik (Organist mit Basisbefähigung)  <b>Sonstige Mitarbeiter</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4</i>
7		<b>Kirchenmusiker</b> mit C-Prüfung für kath. Kirchenmusik (Organist und/oder Chorleiter) <b>Chorleiter</b> mit kirchlicher Chorleiter-Prüfung <b>Organisten</b> mit kirchlicher Organisten-Prüfung  <b>Sonstige Mitarbeiter</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 4</i>
9b		<b>Kirchenmusiker</b> mit B-Prüfung für kath. Kirchenmusik (Organist und/oder Chorleiter)  <b>Sonstige Mitarbeiter</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 4</i>
10		<b>Kirchenmusiker</b> mit B-Prüfung für kath. Kirchenmusik (Organist und/oder Chorleiter) und mindestens einem Drittel Koordinationsaufgaben in einer Pfarreiengemeinschaft oder einer Pfarrei mit mehreren Gottesdienstorten  <b>Sonstige Mitarbeiter</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 4</i>
11		<b>Kirchenmusiker</b> 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)  <b>Sonstige Mitarbeiter</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 4</i>
12		<b>Kirchenmusiker</b> mit A-Prüfung für kath. Kirchenmusik (Organist und/oder Chorleiter) und mindestens einem Drittel Koordinationsaufgaben in einer Pfarreiengemeinschaft oder einer Pfarrei mit mehreren Gottesdienstorten  <b>Sonstige Mitarbeiter</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 4</i>
13		<b>Kirchenmusiker</b> 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

	<p><b>Sonstige Mitarbeiter</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 2, 3 und 4</i></p>
<p><b>Protokollerklärungen:</b></p>	
<p><b>Nr. 1</b> Tätigkeiten eines Kirchenmusikers sind liturgisches Orgelspiel, Orgelliteraturspiel (Organisten) und/oder Leitung von Ensembles (u.a. Chorleiter).</p> <p>Koordinationsaufgaben liegen vor, wenn die Tätigkeit die kirchenmusikalische Beratung und Organisation umfasst.</p> <p>Zur Berechnung des Beschäftigungsumfangs werden die Gottesdienste nach Zeiteinheiten bewertet. Folgende Zeiteinheiten sind zu berücksichtigen:</p> <p>a) 90 Minuten      Sonntagsgottesdienste, Feiertagsgottesdienste, Hochzeiten mit Ansprache</p> <p>b) 120 Minuten      Hl. Abend (Christmette), 1. Weihnachtstag, Ostersonntag, Pfingstsonntag, weitere Gottesdienste mit erhöhtem Zeitaufwand, z.B. Erstkommunion, Firmfeier, Palmsonntag (einschließlich Prozession), Fronleichnam</p> <p>c) 60 Minuten      Werktagsgottesdienste, Andachten, Requiem</p> <p>Für Beerdigungen ist der Zeitanatz nach örtlichen Verhältnissen zu ermitteln.</p> <p>Mit den Zeiteinheiten sind alle Vorbereitungsarbeiten abgegolten. Bei besonderem zeitlichen Aufwand für Dienstbesprechungen, Üben und Vorbereitung können zusätzliche Zeiteinheiten vereinbart werden.</p> <p>Der Zeitanatz 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.</p>	
<p><b>Nr. 2</b> Anderweitige Studienabschlüsse werden wie folgt berücksichtigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mitarbeiter mit einem Abschluss als Master / Diplom (A) in Kirchenmusik werden wie Kirchenmusiker mit A-Prüfung eingruppiert.</li> <li>▪ Mitarbeiter mit einem Abschluss als Bachelor / Diplom (B) in Kirchenmusik werden wie Kirchenmusiker mit B-Prüfung eingruppiert.</li> <li>▪ 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.</li> </ul> <p>Ohne kirchenmusikalische Qualifikation werden Schulmusiker wie Kirchenmusiker mit C-Prüfung eingruppiert.</p>	
<p><b>Nr. 3</b> Die Feststellung über die Gleichwertigkeit der Fähigkeiten und Erfahrungen erfolgt durch die kirchenmusikalische Fachstelle des Bischöflichen Generalvikariats Osnabrück / Bischöflich Münsterschen Offizialats.</p>	
<p><b>Nr. 4</b> 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.</p>	

## 5. Mitarbeiter im Pfarrbüro / Pfarrsekretariate

EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
		<p><b>Vorbemerkungen</b></p> <p>1. <sup>1</sup>Das Pfarrbüro ist Ort der Information, Organisation und Verwaltung. <sup>2</sup>Es ist Anlaufstelle für Gemeindemitglieder und andere Besucher mit unterschiedlichsten Bedürfnissen und Anliegen. <sup>3</sup>Zuständigkeiten und Organisationsstruktur des Pfarrbüros unterscheiden sich je nach Größe und regionaler Lage der Pfarrei verbunden mit unterschiedlichen Anforderungsprofilen in den jeweiligen Pfarrbüros. <sup>4</sup>Die Tätigkeit im Pfarrbüro ist ein Verwaltungsdienst in der Kirche mit besonderer Bedeutung für die Arbeit der pastoralen Dienste in der Kirchengemeinde.</p> <p>2. Zu den Aufgaben im Pfarrbüro gehören insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Büro- und Arbeitsorganisation,</li> <li>- die pfarrliche Organisation,</li> <li>- Informationsdienste,</li> <li>- die Öffentlichkeitsarbeit,</li> <li>- das kirchliche Meldewesen,</li> <li>- die Mitwirkung bei der Bearbeitung des Finanz- und Kassenwesens.</li> </ul> <p>3. <sup>1</sup>Pfarrsekretäre erledigen organisatorische und verwaltungstechnische Aufgaben und leisten eine wichtige Vermittlung zur Seelsorge hin, für die der Pfarrer und die pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig sind. <sup>2</sup>Pfarrsekretäre sollen eine Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement oder in einem vergleichbaren anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren abgeschlossen haben und in besonderer Weise dem kirchlichen Dienst zugewandt sein.</p> <p>4. <sup>1</sup>Pfarrsekretäre sind regelmäßig auf ihre Tätigkeiten hin fortzubilden. <sup>2</sup>Das Bischöfliche Generalvikariat Osnabrück / Bischöflich Münstersche Offizialat in Vechta tragen Sorge für ein hinreichendes Bildungsangebot. <sup>3</sup>Der Anstellungsträger soll darauf hinwirken, dass die Pfarrsekretäre mindestens drei Tage im Jahr an fachlichen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.</p> <p>5. „Mitarbeiter im Pfarrbüro“ sind solche, denen nur einzelne Sekretariatstätigkeiten übertragen werden.</p>
2		<p><b>Mitarbeiter</b> im Pfarrbüro mit einfachen Tätigkeiten (Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 1</i></p>
3		<p><b>Mitarbeiter</b> im Pfarrbüro, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 2</i></p>
4	1	<p><b>Mitarbeiter</b> im Pfarrbüro, deren Tätigkeit sich dadurch aus der EG 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen u.s.w. des Aufgabenkreises.)</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 4</i></p>

EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
	2	<p><b>Mitarbeiter</b> im Pfarrbüro mit schwierigen Tätigkeiten. (<sup>1</sup>Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der EG 3 erfordern. <sup>2</sup>Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Mitarbeitern der EG 3 verlangt werden kann.)</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 3</i></p>
5	1	<p><b>Pfarrsekretäre</b> mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit</p>
	2	<p><b>Pfarrsekretäre</b>, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 4</i></p>
6		<p><b>Pfarrsekretäre</b> der EG 5 FG 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie <b>Pfarrsekretäre</b> der EG 5 FG 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert. (Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 5</i></p>
7		<p><b>Pfarrsekretäre</b> der EG 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert. (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.)</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 6</i></p>
8		<p><b>Pfarrsekretäre</b> der EG 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert. (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.)</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 6</i></p>



<b>Protokollerklärungen:</b>
<b>Nr. 1</b> Einfache Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.: a) Vervielfältigungsdienste b) Aufstockung des Vorrats an üblichen Büromaterialien / Verbrauchmaterialien c) Botengänge
<b>Nr. 2</b> Tätigkeiten im Sinne der EG 3 sind insbesondere: a) Postannahme b) Postabfertigung c) Schlüsselverwaltung d) Entgegennahme, Abstimmung, Bestätigung von Terminanfragen e) absprachenkonforme Koordination und Abwicklung des Besucherverkehrs f) Hilfestellungen bei Anfragen Bedürftiger (im Rahmen konkreter Vorgaben/Richtlinien)
<b>Nr. 3</b> Schwierige Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegen z.B. bei Erledigung folgender Aufgabenbereiche nach Vorgaben vor: Bearbeiten besonderer Formulare und Vordrucke
<b>Nr. 4</b> Gründliche Fachkenntnisse im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind bei folgenden Aufgabenbereichen erforderlich z.B. a) Büro- und Arbeitsorganisation im Pfarrbüro: (Postbearbeitung, Korrespondenz, Führen von Terminkalendern) b) Büroorganisation für das Pastoralteam, kirchliche Gremien und sonstige Verantwortungsbereiche (Postbearbeitung, Korrespondenz, Führen von Terminkalendern) c) Mitwirkung bei der verwaltungsmäßigen Organisation von Veranstaltungen und Aktionen der Pfarrei d) Belegung und Vergabe von pfarreigenen Räumen, ggfs. damit zusammenhängender Abrechnungen e) Entgegennahme von Gebühren und Spenden, Erstellen von Bescheiden und Bescheinigungen f) Erstellen der Pfarrinformationen (Sammeln von Informationen und Terminen, Schreiben von Artikeln nach Vorlage, abstimmungsgemäße Weiterleitung von Artikeln und Terminen an Nachbargemeinden, Kirchenzeitung und lokale Presse, Gestaltung von Schaukasten und Schriftenstand, Einstellen von Texten auf der Internetseite)
<b>Nr. 5</b> Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind bei folgenden Aufgabenbereichen erforderlich z.B.: a) Führen der Kirchenbücher b) Bearbeitung des kirchlichen Meldewesens c) Führen von Kassen und Konten d) Führen des Kollekten- und Spendenbuches e) Hilfestellung gegenüber Besuchern des Pfarrbüros in Situationen besonderer persönlicher Betroffenheit (sozialcaritativer Bereich, Tod) und bei der Unterstützung von ehrenamtlichen Mitarbeitern der Pfarrei
<b>Nr. 6</b> Selbständige Leistungen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind bei folgenden Aufgabenbereichen erforderlich z.B.: Leitende und koordinierende Tätigkeiten in einem oder mehreren Pfarrbüros mit mindestens fünf unterstellten Mitarbeitern oder unterstellten Mitarbeitern mit einem Beschäftigungsumfang von insgesamt zwei Vollzeitkräften

## 6. Mitarbeiter in der Hauswirtschaft und Reinigung

(Zubereitung von Speisen, Einkauf, Service am Tisch, Textil- und Raumpflege, Reinigung)

EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
1		<p><b>Mitarbeiter</b> mit einfachsten Tätigkeiten</p> <p>Einfachste Tätigkeiten sind un- und angelernte, im Wesentlichen gleichförmige und gleichartige mechanische Tätigkeiten, die nur geringster Überlegungen bedürfen, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Essens- und Getränkeausgabe, Servieren von Mahlzeiten</li> <li>• Portionieren von Mahlzeiten</li> <li>• Spülen und Gemüseputzen sowie vergleichbare Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich</li> <li>• Mitarbeiter im Reinigungsdienst</li> </ul>
2		<p><b>Mitarbeiter</b> mit einfachen Tätigkeiten</p> <p>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eigenverantwortliche Ausübung von Tätigkeiten in Teilbereichen der Hauswirtschaft</li> <li>• eigenverantwortliche Zubereitung von Teilen einer Mahlzeit</li> <li>• Mitarbeiter im Reinigungsdienst, deren Tätigkeit besondere Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordert</li> </ul>
3		<p><b>Mitarbeiter</b> in der Hauswirtschaft, denen Aufgaben in 1 - 3 der nachfolgenden Tätigkeitsbereiche ausschließlich unter Anleitung übertragen sind, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zubereiten und Anrichten von Mahlzeiten</li> <li>• Dokumentation, Qualitätsmanagement (z.B. Rückstellproben)</li> <li>• Erledigung des Einkaufs</li> <li>• Aufstellen des Speiseplans</li> <li>• Textilpflege</li> </ul>
5		<p><b>Mitarbeiter</b> in der Hauswirtschaft mit Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene fachbezogene Schulausbildung oder eine einschlägige abgeschlossene (dreijährige) Berufsausbildung oder anderweitig erworbene gleichwertige Kenntnisse Voraussetzung sind mit Aufgaben in insbesondere folgenden Tätigkeitsbereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zubereiten und Anrichten von Mahlzeiten</li> <li>• Dokumentation, Qualitätsmanagement</li> <li>• Erledigung des Einkaufs</li> <li>• Aufstellen des Speiseplans</li> <li>• Textilpflege</li> <li>• Anleitung von Mitarbeitern</li> <li>• Koordination von Arbeitsabläufen</li> <li>• Beschwerdemanagement</li> </ul>
6	1	<p><b>Mitarbeiter</b> in der Hauswirtschaft mit abgeschlossener Fachausbildung in verantwortlicher und selbständiger Tätigkeit, denen neben den in EG 5 genannten Aufgaben auch die Ausbildung von Fachkräften obliegt, sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.</p> <p>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 Vor- 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 Wissensgebietes gefordert werden.</p>

EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
	2	<b>Leitungen</b> kleiner Hauswirtschaften  „Kleine Hauswirtschaften“ sind solche, in denen die Summe der Beschäftigungsumfänge aller Mitarbeiter im Bereich der Hauswirtschaft mindestens 3,0 Vollstellen beträgt.
	3	<b>Mitarbeiter</b> , die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitungen großer Hauswirtschaften eingesetzt sind.  „Große Hauswirtschaften“ sind solche, mit einer Summe der Beschäftigungsumfänge aller Mitarbeiter von mindestens 9,5 Vollstellen.
	4	<b>Mitarbeiter</b> , die als Teilbereichsleitungen in großen Hauswirtschaften eingesetzt sind  „Große Hauswirtschaften“ sind solche, mit einer Summe der Beschäftigungsumfänge aller Mitarbeiter von mindestens 9,5 Vollstellen.
8		<b>Leitungen</b> großer Hauswirtschaften  „Große Hauswirtschaften“ sind solche, mit einer Summe der Beschäftigungsumfänge aller Mitarbeiter von mindestens 9,5 Vollstellen.
9b		<b>Ökotrophologen</b> (mit Hochschulbildung / wissenschaftlicher Hochschulbildung) und entsprechender Tätigkeit, insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ernährungsberatung</li> <li>• Gestaltung und Prüfung von Arbeitsstrukturen</li> </ul>

## 7. Bildungs- und Verbandsarbeit<sup>15</sup>

EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
		<b>Referenten</b>
		<i>Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1 und 2</i>
<b>9b</b>		<b>Referenten</b> mit abgeschlossener Hochschulbildung und staatlicher Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder gleichwertiger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Mitarbeiter</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben.
<b>10</b>		<b>Referenten</b> mit abgeschlossener Hochschulbildung und staatlicher Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder gleichwertiger Ausbildung mit schwierigen Tätigkeiten sowie <b>sonstige Mitarbeiter</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrung schwierige Tätigkeiten ausüben.
		<i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 3</i>
<b>11</b>		<b>Referenten</b> mit abgeschlossener Hochschulbildung und staatlicher Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder gleichwertiger Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 10 heraushebt sowie <b>sonstige Mitarbeiter</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrung schwierige Tätigkeiten ausüben, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der EG 10 herausheben.
		<i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 4</i>
<b>Protokollerklärungen:</b>		
<p><b>Nr. 1</b> Unter diese besonderen Tätigkeitsmerkmale fallen</p> <p>Mitarbeiter, die zeitlich mindestens zur Hälfte sogenannte „Referententätigkeit“ im Bereich Jugend- und Erwachsenenbildung, Jugend- und Erwachsenenarbeit, Verbände ausüben, also beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schulungs- und Fortbildungsarbeit durchführen,</li> <li>- Arbeits-, Schulungs- und Fortbildungskonzepte entwickeln oder weiterentwickeln,</li> <li>- bei Fortbildungen, Vorträgen oder sonstigen Veranstaltungen referieren,</li> <li>- 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,</li> <li>- Funktionsträger in Verbänden und kirchlichen Gremien in der Praxis begleiten und beraten,</li> </ul> <p>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.</p>		
<p><b>Nr. 2</b> Für Referenten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, finden die Bestimmungen der Entgeltordnung des TVöD (VKA) einschließlich der Vorbemerkungen und Protokollnotizen Anwendung.</p>		
<p><b>Nr. 3</b> Schwierige Tätigkeiten liegen vor, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bei Übertragung der eigenverantwortlichen Leitung eines Fachbereichs oder eines besonderen Aufgabenbereichs; hierzu gehören auch entsprechende Tätigkeiten in einem Verband auf Diözesanebene,</li> <li>- bei Übertragung der Koordinierung der Arbeiten mindestens eines weiteren Referenten oder eines pädagogischen Mitarbeiters mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50%, der in die EG 9b bzw. S 9 oder höher eingruppiert ist,</li> <li>- bei Übertragung der verantwortlichen Praxisbegleitung oder der Aus- bzw. Fortbildung von Multiplikatoren, die ehrenamtlich, neben- oder freiberuflich in der Jugend- oder Erwachsenenarbeit tätig sind.</li> </ul>		

<sup>15</sup> Die Übergangsregelungen für Dienstverhältnisse, die im Zeitraum von 2005 bis 2019 von AVO-Änderungen betroffen waren und die Alt-Regelungen für Berater und Referenten hinsichtlich der Überleitung vom BAT auf TVöD sind auf der Homepage der Regional-KODA unter der Rubrik „Infopool“ zu finden.

**Nr. 4**

Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung liegen z. B. vor, wenn im Rahmen der eigenverantwortlichen Leitung eines Fachbereiches oder eines besonderen Aufgabenbereiches (nach Protokollerklärung Nr. 3) 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.

**8. Beratungsarbeit<sup>16</sup>**

EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
<b>9b</b>		<p><b>Berater</b> mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder gleichwertiger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Mitarbeiter</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 1</i></p>
<b>11</b>	1	<p><b>Berater</b> mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder gleichwertiger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Mitarbeiter</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach erfolgreichem Abschluss der <b>Ausbildung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater</b> nach den Rahmenrichtlinien des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung oder einer vergleichbaren Ausbildung</p>
<b>11 Z 3 %</b>	2	<p><b>Berater</b> mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder gleichwertiger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Mitarbeiter</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach erfolgreichem Abschluss der <b>Ausbildung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater</b> nach den Rahmenrichtlinien des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung oder einer vergleichbaren Ausbildung als beauftragter <b>stellvertretender Leiter einer Beratungsstelle</b></p> <p><i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 2</i></p>

<sup>16</sup> Die Übergangsregelungen für Dienstverhältnisse, die im Zeitraum von 2005 bis 2019 von AVO-Änderungen betroffen waren und die Alt-Regelungen für Berater und Referenten hinsichtlich der Überleitung vom BAT auf TVÖD sind auf der Homepage der Regional-KODA unter der Rubrik „Infopool“ zu finden.

EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
<b>13</b>	1	<b>Berater</b> mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Anerkennung als Diplom-Sozialpädagoge oder gleichwertiger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Mitarbeiter</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach erfolgreichem Abschluss der <b>Ausbildung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater</b> nach den Rahmenrichtlinien des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung oder einer vergleichbaren Ausbildung als beauftragter <b>Leiter einer Beratungsstelle</b>
	2	<b>Berater</b> mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Mitarbeiter</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
<b>13 Z 3 %</b>	3	<b>Berater</b> mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Mitarbeiter</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben nach erfolgreichem Abschluss der <b>Ausbildung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater</b> nach den Rahmenrichtlinien des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung oder einer vergleichbaren Ausbildung  <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 3</i>
<b>13 Z 5 %</b>	4	<b>Berater</b> mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Mitarbeiter</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben nach erfolgreichem Abschluss der <b>Ausbildung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater</b> nach den Rahmenrichtlinien des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung oder einer vergleichbaren Ausbildung, als beauftragter <b>stellvertretender Leiter einer Beratungsstelle</b>  <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 4</i>
<b>14</b>		<b>Berater</b> mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Mitarbeiter</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben nach erfolgreichem Abschluss der <b>Ausbildung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater</b> nach den Rahmenrichtlinien des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung oder einer vergleichbaren Ausbildung, als beauftragter <b>Leiter einer Beratungsstelle</b>
<b>Protokollerklärungen:</b>		
<b>Nr. 1</b> Für Mitarbeiter, die in den Beratungsdienst wechseln und in ihrer Vorbeschäftigung in der EG 10 eingruppiert sind, bleibt die Eingruppierung bestehen.		
<b>Nr. 2</b> Entgeltgruppenzulage in Höhe von 3 % des Tabellenentgelts der jeweiligen Stufe der EG 11		
<b>Nr. 3</b> Entgeltgruppenzulage in Höhe von 3 % des Tabellenentgelts der jeweiligen Stufe der EG 13		
<b>Nr. 4</b> Entgeltgruppenzulage in Höhe von 5 % des Tabellenentgelts der jeweiligen Stufe der EG 13		



## 9. Sozial- und Erziehungsdienst

EG	FG	Tätigkeit / Protokollerklärungen
<b>S 2</b>		<b>Beschäftigte</b> in der Tätigkeit von Kinderpflegern, Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3</i>
<b>S 3</b>		<b>Kinderpfleger, Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelfer</b> mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Beschäftigte</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3, 5 und 18</i>
<b>S 4</b>	1	<b>Kinderpfleger, Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelfer</b> mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Beschäftigte</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2, 3, 5 und 18</i>
	2	<b>Beschäftigte</b> im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.  <i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 1</i>
	3	<b>Beschäftigte</b> in der Tätigkeit von Erziehern, Heilerziehungspflegern mit staatlicher Anerkennung.  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3</i>
<b>S 5</b>		<i>[im TVöD nicht besetzt]</i>
<b>S 6</b>		<i>[im TVöD nicht besetzt]</i>
<b>S 7</b>		<b>Beschäftigte</b> mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1, 1a und 17</i>
<b>S 8a</b>	1	<b>Erzieher, Heilerziehungspfleger</b> mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Beschäftigte</b> , die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3, 5 und 18</i>
	2	<b>Beschäftigte</b> mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen.  <i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a</i>

<b>S 8aZ</b>	<b>1</b>	<p><b>Erzieher</b> mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Beschäftigte</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen durch schriftliche Vereinbarung in einem Umfang von bis zu höchstens 12 Wochenarbeitsstunden ständig einzelne Leitungstätigkeiten von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von <b>mindestens 40 Plätzen oder mindestens zwei Gruppen</b> übertragen werden</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 18, 19 und 20</i></p>
	<b>2</b>	<p><b>Erzieher</b> mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Beschäftigte</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen durch schriftliche Vereinbarung in einem Umfang von bis zu höchstens 12 Wochenarbeitsstunden ständig einzelne Leitungstätigkeiten von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von <b>mindestens 70 Plätzen oder mindestens vier Gruppen</b> übertragen werden</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 18, 19 und 20</i></p>
	<b>3</b>	<p><b>Erzieher</b> mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Beschäftigte</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen durch schriftliche Vereinbarung in einem Umfang von bis zu höchstens 12 Wochenarbeitsstunden ständig einzelne Leitungstätigkeiten von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von <b>mindestens 100 Plätzen oder mindestens fünf Gruppen</b> übertragen werden</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 18, 19 und 20</i></p>
	<b>4</b>	<p><b>Erzieher</b> mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Beschäftigte</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen durch schriftliche Vereinbarung in einem Umfang von bis zu höchstens 12 Wochenarbeitsstunden ständig einzelne Leitungstätigkeiten von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von <b>mindestens 130 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen</b> übertragen werden</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 18, 19 und 20</i></p>
	<b>5</b>	<p><b>Erzieher</b> mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Beschäftigte</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen durch schriftliche Vereinbarung in einem Umfang von bis zu höchstens 12 Wochenarbeitsstunden ständig einzelne Leitungstätigkeiten von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von <b>mindestens 180 Plätzen oder mindestens acht Gruppen</b> übertragen werden</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärung Nr. 18, 19 und 20</i></p>

S 8b	1	<p><b>Erzieher, Heilerziehungspfleger</b> mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Beschäftigte</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3, 5, 6 und 18</i></p>
	2	<p><b>Handwerksmeister, Industriemeister</b> oder <b>Gärtnermeister</b> als Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a</i></p>
	3	<p><b>Beschäftigte</b> in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a</i></p>
S 9	1	<p><b>Erzieher, Heilerziehungspfleger</b> mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Beschäftigte</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3, 5 und 18</i></p>
	2	<p><b>Heilpädagogen</b> mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 7</i></p>
	3	[in der AVO nicht besetzt]
	4	<p><b>Beschäftigte</b> als <b>Leiter</b> von Kindertagesstätten.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a und 8</i></p>
	5	<p><b>Beschäftigte</b>, die durch ausdrückliche Anordnung als <b>ständige Vertreter von Leitern</b> von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von <b>mindestens 40 Plätzen oder mindestens zwei Gruppen</b> bestellt sind.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8, 9 und 19</i></p>
S 10		[im TVöD nicht besetzt]
S 11a		<p><b>Mitarbeiter</b> im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung und Meisterprüfung mit langjähriger Berufserfahrung und insbesondere Tätigkeiten, die Zusatzqualifikationen erfordern und (Gesamt-)Leitungsaufgaben beinhalten.</p>
S 11b		<p><b>Sozialarbeiter</b> und <b>Sozialpädagogen</b> mit staatlicher Anerkennung sowie <b>Heilpädagogen</b> mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Beschäftigte</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 15 und 18</i></p>
S 12		<p><b>Sozialarbeiter</b> und <b>Sozialpädagogen</b> mit staatlicher Anerkennung sowie <b>Heilpädagogen</b> mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Beschäftigte</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 12, 15 und 18</i></p>
S 13	1	<p><b>Beschäftigte</b> als <b>Leiter</b> von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von <b>mindestens 40 Plätzen oder mindestens zwei Gruppen</b>.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8, 9 und 19</i></p>

	2	<p><b>Beschäftigte</b>, die durch ausdrückliche Anordnung als <b>ständige Vertreter von Leitern</b> von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von <b>mindestens 70 Plätzen oder mindestens vier Gruppen</b> bestellt sind.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8, 9 und 19</i></p>
<b>S 14</b>		<i>[in der AVO nicht besetzt]</i>
<b>S 15</b>	1	<p><b>Beschäftigte</b> als <b>Leiter</b> von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von <b>mindestens 70 Plätzen oder mindestens vier Gruppen</b>.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8, 9 und 19</i></p>
	2	<p><b>Beschäftigte</b>, die durch ausdrückliche Anordnung als <b>ständige Vertreter von Leitern</b> von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von <b>mindestens 100 Plätzen oder mindestens fünf Gruppen</b> bestellt sind.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8, 9 und 19</i></p>
	3	<i>[in der AVO nicht besetzt]</i>
	4	<i>[in der AVO nicht besetzt]</i>
	5	<i>[in der AVO nicht besetzt]</i>
	6	<p><b>Sozialarbeiter</b> und <b>Sozialpädagogen</b> mit staatlicher Anerkennung sowie <b>Heilpädagogen</b> mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Beschäftigte</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 15 und 18</i></p>
<b>S 16</b>	1	<p><b>Beschäftigte</b> als <b>Leiter</b> von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von <b>mindestens 100 Plätzen oder mindestens fünf Gruppen</b>.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8, 9 und 19</i></p>
	2	<p><b>Beschäftigte</b>, die durch ausdrückliche Anordnung als <b>ständige Vertreter von Leitern</b> von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von <b>mindestens 130 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen</b> bestellt sind.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8, 9 und 19</i></p>
	3	<i>[in der AVO nicht besetzt]</i>
	4	<i>[in der AVO nicht besetzt]</i>
	5	<i>[in der AVO nicht besetzt]</i>
	6	<i>[in der AVO nicht besetzt]</i>
<b>S 17</b>	1	<p><b>Beschäftigte</b> als <b>Leiter</b> von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von <b>mindestens 130 Plätzen oder mindestens sechs Gruppen</b>.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8, 9 und 19</i></p>
	2	<p><b>Beschäftigte</b>, die durch ausdrückliche Anordnung als <b>ständige Vertreter von Leitern</b> von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von <b>mindestens 180 Plätzen oder mindestens acht Gruppen</b> bestellt sind.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8, 9 und 19</i></p>
	3	<i>[in der AVO nicht besetzt]</i>
	4	<i>[in der AVO nicht besetzt]</i>
	5	<i>[in der AVO nicht besetzt]</i>

	6	<p><b>Sozialarbeiter und Sozialpädagogen</b> mit staatlicher Anerkennung sowie <b>Heilpädagogen</b> mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Beschäftigte</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 15 und 18</i></p>
	7	<i>[in der AVO nicht besetzt]</i>
S 18	1	<p><b>Beschäftigte als Leiter</b> von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von <b>mindestens 180 Plätzen oder mindestens acht Gruppen</b>.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8, 9 und 19</i></p>
	2	<i>[in der AVO nicht besetzt]</i>
	3	<i>[in der AVO nicht besetzt]</i>
	4	<p><b>Sozialarbeiter und Sozialpädagogen</b> mit staatlicher Anerkennung sowie <b>Heilpädagogen</b> mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie <b>sonstige Beschäftigte</b>, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 6 heraushebt.</p> <p><i>Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 15 und 18</i></p>
<b>Protokollerklärungen:</b>		
<p><b>Nr. 1</b></p> <p><sup>1</sup>Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird; überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. <sup>3</sup>Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 65,00 Euro monatlich. <sup>4</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. <sup>5</sup>Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.</p>		
<p><b>Nr. 1a</b></p> <p><sup>1</sup>Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiter in der Ausbildung von Erziehern, von Kinderpflegern, von Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. <sup>2</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben.</p>		

**Nr. 2**

Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.

- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
- b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,
- c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

**Nr. 3**

Als entsprechende Tätigkeit von Erziehern oder Kinderpflegern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, 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).

**Nr. 4**

<sup>1</sup>Ständige Vertreter sind nicht Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. <sup>2</sup>Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.

**Nr. 5**

Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch

- a) Kindergärtner und Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
- b) Kinderkrankenschwestern / Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind,
- c) pädagogische Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachschulausbildung und staatlicher Anerkennung als Erzieher oder mit gleichwertiger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, eingruppiert.

**Nr. 6**

Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die

- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
- d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
- e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
- f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,
- g) Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf; bei vorübergehender Erfüllung dieses Tätigkeitsmerkmals sollen die Regelungen des § 14 AVO (vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit) zur Anwendung gebracht werden; dies gilt bis zu einer neuen diesbezüglichen tarifvertraglichen Regelung für den öffentlichen Sozial- und Erziehungsdienst,
- h) Tätigkeiten von Beschäftigten, die vom Arbeitgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind.

**Nr. 7**

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

**Nr. 8**

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

**Nr. 9**

<sup>1</sup>Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar 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 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. <sup>3</sup>Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. <sup>4</sup>Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf im Sinne der jeweiligen landesrechtlichen Regelungen entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. <sup>5</sup>Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. <sup>6</sup>Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

**Nr. 10**

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

**Nr. 11**

Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiter bzw. ständige Vertreter von Leitern von Wohngruppen.

**Nr. 12**

Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- c) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- d) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- e) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen,
- f) Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit,
- g) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen,
- h) Begleitung, Unterstützung und nachgehende Betreuung von Maßnahmeteilnehmern mit Benachteiligung mit besonderem Förderbedarf, die sich aus der Normaltätigkeit durch ihre Intensität und Komplexität heraushebt.

**Nr. 13**

Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplompädagoge, Erziehungswissenschaftler (Bachelor/Master) oder Kindheitspädagoge (Bachelor/Master), die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.



**Nr. 14**

<sup>1</sup>Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“, sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei

- Hilfen zur Erziehung nach § 27 SGB VIII,
- der Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII,
- der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen (§ 42 SGB VIII),
- der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten (§ 50 SGB VIII) einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt. <sup>2</sup>Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z.B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. <sup>3</sup>Die in Aufgabengebieten außerhalb des Allgemeinen Sozialen Dienstes wie z.B. Erziehungsbeistandschaft, Pflegekinderdienst, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, Pflegschaft auszuübenden Tätigkeiten fallen nicht unter die Entgeltgruppe S 14, es sei denn, dass durch Organisationsentscheidung des Arbeitgebers im Rahmen dieser Aufgabengebiete ebenfalls Tätigkeiten auszuüben sind, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen.

**Nr. 15**

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. <sup>2</sup>Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>5</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

**Nr. 16**

Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.

**Nr. 17**

<sup>1</sup>Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der/die Beschäftigte über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches 12 oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt. <sup>2</sup>Eine Qualifikation im Sinne von Satz 1 kann bis zum 31. Dezember 2029 durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden. <sup>3</sup>Vom Erfordernis einer Qualifikation im Sinne des Satzes 1 sind Beschäftigte befreit, denen seit mindestens 15 Jahren eine Tätigkeit entsprechend der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 7 übertragen ist.

**Nr. 18**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiter müssen Fähigkeiten und Erfahrungen besitzen, die denen der Mitarbeiter mit der vorgeschriebenen Vor- und Ausbildung gleichwertig sind. <sup>2</sup>Es wird jedoch nicht das gleiche Wissen und Können gefordert, wie es durch die vorausgesetzte Vorbildung bzw. Ausbildung erworben wird. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Es muss eine der Vor- und Ausbildung ähnlich gründliche Beherrschung eines auch vom Umfang her entsprechenden Wissensgebiets gefordert werden.

**Nr. 19**

<sup>1</sup>Gruppe ist jede in der Erlaubnis für den Betrieb der Einrichtung berücksichtigte Gruppe, soweit auf deren Besuch ein Rechtsanspruch i.S.d. §§ 6, 20 des Niedersächsischen Gesetzes über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (NKiTaG) besteht. <sup>2</sup>Keine Berücksichtigung finden insbesondere Kleinst-, Interessens- oder Spielgruppen, selbst wenn diese in der Betriebserlaubnis ausdrücklich genannt sind.

# **Nr. 20**

<sup>1</sup>In Kindertagesstätten, in denen nach Protokollerklärung Nr. 4 kein ständiger Vertreter des Leiters bestellt ist, können

- a) Beschäftigten mit einer Eingruppierung nach EG S 8a Fallgruppe 1 (Erzieher, Heilerziehungspfleger u.a.)
- b) Beschäftigten mit einer Eingruppierung nach EG S 8b Fallgruppe 1 (Erzieher, Heilerziehungspfleger mit bes. schwierigen fachlichen Tätigkeiten u.a.)
- c) Beschäftigten mit einer Eingruppierung nach EG S 9 Fallgruppe 2 (Heilpädagogen)

durch schriftliche Vereinbarung in einem Umfang von bis zu höchstens 12 Wochenarbeitsstunden – höchstens jedoch bis zu einem Drittel des individuellen Beschäftigungsumfanges – ständig einzelne Leitungstätigkeiten von Kindertagesstätten übertragen werden. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter erhält eine Zulage. <sup>3</sup>Die Zulage ist Bestandteil des Tabellenentgelts. <sup>4</sup>Sie nimmt an den allgemeinen Entgelтанpassungen teil. <sup>5</sup>Die Höhe der Zulage beträgt für jede Wochenarbeitsstunde mit übertragener Leitungstätigkeit

## **für Beschäftigte nach Satz 1 Buchst. a):**

ab **1. April 2025** für Beschäftigte mit Eingruppierung nach **EG S 8a Fallgruppe 1:**

Plätze / Gruppen	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>40 / zwei</b>	11,17 €	14,21 €	27,91 €	40,32 €	45,18 €
<b>70 / vier</b>	38,21 €	47,93 €	52,99 €	64,01 €	60,24 €
<b>100 / fünf</b>	49,07 €	53,51 €	61,91 €	86,31 €	86,43 €
<b>130 / sechs</b>	61,34 €	67,99 €	80,86 €	97,45 €	99,80 €
<b>180 / acht</b>	68,58 €	86,94 €	92,00 €	119,74 €	128,22 €

ab **1. Mai 2026** für Beschäftigte mit Eingruppierung nach **EG S 8a Fallgruppe 1:**

Plätze / Gruppen	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>40 / zwei</b>	11,48 €	14,61 €	28,69 €	41,45 €	46,44 €
<b>70 / vier</b>	39,27 €	49,27 €	54,48 €	65,81 €	61,92 €
<b>100 / fünf</b>	50,45 €	55,00 €	63,64 €	88,72 €	88,85 €
<b>130 / sechs</b>	63,05 €	69,90 €	83,12 €	100,18 €	102,60 €
<b>180 / acht</b>	70,50 €	89,37 €	94,58 €	123,10 €	131,81 €

## **für Beschäftigte nach Satz 1 Buchst. b):**

ab **1. April 2025** für Beschäftigte mit Eingruppierung nach **EG S 8b Fallgruppe 1:**

Plätze / Gruppen	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>40 / zwei</b>	5,60 €	5,59 €	5,73 €	5,87 €	6,11 €
<b>70 / vier</b>	32,63 €	39,32 €	30,81 €	29,56 €	21,17 €
<b>100 / fünf</b>	43,50 €	44,89 €	39,73 €	51,85 €	47,36 €
<b>130 / sechs</b>	55,76 €	59,38 €	58,68 €	63,00 €	60,74 €
<b>180 / acht</b>	63,00 €	78,33 €	69,83 €	85,29 €	89,16 €

ab **1. Mai 2026** für Beschäftigte mit Eingruppierung nach **EG S 8b Fallgruppe 1:**

Plätze / Gruppen	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>40 / zwei</b>	5,75 €	5,75 €	5,89 €	6,03 €	6,28 €
<b>70 / vier</b>	33,54 €	40,42 €	31,68 €	30,39 €	21,76 €
<b>100 / fünf</b>	44,71 €	46,15 €	40,84 €	53,31 €	48,69 €
<b>130 / sechs</b>	57,32 €	61,04 €	60,32 €	64,76 €	62,44 €
<b>180 / acht</b>	64,77 €	80,52 €	71,78 €	87,68 €	91,66 €

für Beschäftigte nach Satz 1 Buchst. c):

ab **1. April 2025** für Beschäftigte mit Eingruppierung nach **EG S 9 Fallgruppe 2:**

Plätze / Gruppen	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>40 / zwei</b>	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>70 / vier</b>	27,03 €	33,72 €	25,09 €	23,69 €	15,06 €
<b>100 / fünf</b>	37,90 €	39,30 €	34,00 €	45,99 €	41,25 €
<b>130 / sechs</b>	50,16 €	53,79 €	52,95 €	57,13 €	54,62 €
<b>180 / acht</b>	57,41 €	72,73 €	64,10 €	79,42 €	83,05 €

ab **1. Mai 2026** für Beschäftigte mit Eingruppierung nach **EG S 9 Fallgruppe 2:**

Plätze / Gruppen	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>40 / zwei</b>	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>70 / vier</b>	27,79 €	34,67 €	25,79 €	24,36 €	15,48 €
<b>100 / fünf</b>	38,96 €	40,40 €	34,96 €	47,28 €	42,40 €
<b>130 / sechs</b>	51,57 €	55,29 €	54,43 €	58,73 €	56,15 €
<b>180 / acht</b>	59,02 €	74,77 €	65,89 €	81,65 €	85,37 €

#### Anmerkung zur Protokollerklärung Nr. 20 – Berechnungsformel

Für jede Wochenarbeitsstunde mit übertragener Leitungstätigkeit beträgt die Zulage ein Dreizehntel des Unterschiedsbetrages bei Vollbeschäftigung zwischen der aktuellen Eingruppierung und dem Betrag, der sich bei einer stufengleichen Höhergruppierung als ständige Vertretung der Leitung ergibt.

## Anlage 3 – Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld

### § 1 Anspruch, Begriffsbestimmungen

- (1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Erstattung von Reisekosten für Dienstreisen. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Dienstreisen werden grundsätzlich an der Dienststätte angetreten oder beendet. <sup>2</sup>Dienstreisen gelten als an der Dienststätte angetreten oder beendet, wenn sie innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dort hätten angetreten oder beendet werden können und dies vom Reiseverlauf vertretbar ist. <sup>3</sup>Dies gilt jedoch nicht, wenn Beginn oder Ende der Dienstreise an der Wohnung wirtschaftlicher ist.
- (4) <sup>1</sup>Im Falle des mit dem Arbeitgeber vereinbarten dezentralen Arbeitens werden Dienstreisen an dem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort angetreten oder beendet (dezentrale Arbeitsstätte). <sup>2</sup>Für die Abrechnung der Reisekosten gelten die allgemeinen Regelungen zu Dienstreisen sinngemäß. <sup>3</sup>Fahrten zwischen dienstlicher und dezentraler Arbeitsstätte stellen keine Dienstreise dar. <sup>4</sup>Fahrtkosten werden nicht erstattet.

### § 2 Fahrtkostenerstattung

- (1) Für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln werden die tatsächlichen Kosten gegen Vorlage der Fahrkarte oder des Fahrscheins erstattet.
- (2) <sup>1</sup>Kosten für Flugreisen oder für die Benutzung eines Schlafwagens werden nur erstattet, wenn eine entsprechende Zusage vor Antritt der Reise vom zuständigen Dienstvorgesetzten in Textform erteilt wurde. <sup>2</sup>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 entspricht dem in der Niedersächsischen Reisekostenverordnung (NRKVO) in der jeweils geltenden Fassung je Kilometer festgesetzten Betrag für eine steuerfreie Auszahlung, mindestens jedoch

bei Nutzung von Kraftwagen (z. B. PKW)	0,38 EUR je Kilometer und
von anderen motorbetriebenen Fahrzeugen (z.B. Motorrad, Moped)	0,30 EUR je Kilometer.

<sup>3</sup>Bei privaten Kraftfahrzeugen, 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 0,60 EUR je Kilometer. <sup>4</sup>Kraftfahrzeuge sind nur dann zu benutzen, wenn so eine Zeit- oder Kostenersparnis erzielt wird. <sup>5</sup>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) <sup>1</sup>Benutzt die oder der Dienstreisende ein privates Fahrrad, wird eine Wegstreckenentschädigung in Höhe von 0,19 EUR pro Kilometer zurückgelegter Strecke gewährt. <sup>2</sup>Als Fahrräder gelten auch Fahrräder mit Elektroantrieb, die nach § 1 Abs. 3 StVG keine Kraftfahrzeuge sind.

(3b) Dienstreisenden, die aus dienstlichen Gründen Personen in einem privaten Kraftfahrzeug mitnehmen, wird eine Mitnahmeentschädigung von 0,05 EUR je Person und Kilometer gewährt.

(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 veranlassten Mehraufwendungen grundsätzlich nur erstattet, wenn dies aus dienstlichen Gründen geboten ist.

### § 3 Verpflegung bei Auswärtstätigkeiten

(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 § 9 Abs. 4a des Einkommenssteuergesetzes in der jeweils geltenden Fassung.
- (4) <sup>1</sup>Bei unentgeltlich gewährten Mahlzeiten während der Auswärtstätigkeit wird das Tagegeld für ein Frühstück um 20 Prozent, für ein Mittag- und/oder ein Abendessen um jeweils 40 Prozent, der nach EStG § 9 Abs. 4a Satz 3 Nummer 1 gegebenenfalls in Verbindung mit EStG § 9 Abs. 4a Satz 5 maßgebenden Verpflegungspauschale für einen vollen Kalendertag gekürzt. <sup>2</sup>Die Kürzung darf die ermittelte Verpflegungspauschale nicht übersteigen.
- (5) Für Auslandsdienstreisen gelten die Reisekostenbestimmungen des jeweiligen Bundeslandes.

#### **§ 4 Übernachtungsgeld**

- (1) <sup>1</sup>Das Übernachtungsgeld beträgt 20,00 EUR. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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**

<sup>1</sup>Notwendige Auslagen werden bei Nachweis erstattet. <sup>2</sup>Notwendige Auslagen sind solche, die unmittelbar mit der Durchführung der Dienstreise zusammenhängen und notwendig sind, um das Dienstgeschäft überhaupt oder unter zumutbaren Bedingungen durchführen zu können.

#### **§ 6 Sonderregelungen**

<sup>1</sup>Wird bei Tagungen gegen Zahlung eines Tagungsbeitrages freie Unterkunft und / oder Verpflegung gewährt, so wird der Tagungsbeitrag als Nebenkosten erstattet. <sup>2</sup>Ein Übernachtungsgeld wird nicht gewährt. <sup>3</sup>Ein Tagegeld wird nach den Regelungen gezahlt, die bei unentgeltlich gewährten Mahlzeiten vorgesehen sind.

#### **§ 7 Verfahren**

- (1) <sup>1</sup>Vor Antritt einer Dienstreise ist die Zustimmung des Vorgesetzten einzuholen. <sup>2</sup>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 in Textform zu beantragen.
- (3) <sup>1</sup>Erstattungsanträge sind dem Vorgesetzten zur Abzeichnung vorzulegen. <sup>2</sup>Mit der Abzeichnung wird bestätigt, dass die Dienstreise erforderlich war und dass die nach dieser Ordnung nötigen Zustimmungen erteilt wurden.

#### **§ 8 Dienstfahrzeuge**

- (1) Bei Nutzung eines Dienstwagens ist für sämtliche Fahrten ein Fahrtenbuch zu führen.
- (2) <sup>1</sup>Für die Nutzung eines Dienstfahrzeuges zu privaten Zwecken ist eine Nutzungsentschädigung in Höhe von 0,30 EUR/km zu zahlen. <sup>2</sup>Als Nutzung zu privaten Zwecken gelten auch Fahrten zwischen der Wohnung und der Arbeitsstätte. <sup>3</sup>Die Abrechnung von Entschädigungen für die Nutzung eines Dienstfahrzeuges zu privaten Zwecken erfolgt mit jenen Stellen, die für die Festsetzung von Reisekostenerstattungen zuständig sind.

#### **§ 9 Sonstiger Aufwendungsersatz**

- (1) <sup>1</sup>Der Dienstreisende hat Anspruch auf Versicherung des Risikos eines Dienstreiseunfalls im Rahmen einer Vollkaskoversicherung mit Selbstbeteiligung sowie einer Insassenversicherung. <sup>2</sup>Dieser Anspruch besteht im Rahmen der jeweiligen Dienstreise für die zu diesem Zweck zurückgelegte Fahrtstrecke.

(2) Die jeweilige Selbstbeteiligung wird vom Dienstgeber getragen.

(3) <sup>1</sup>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 1.022,58 EUR durch den Dienstgeber. <sup>2</sup>Der Dienstreisende muss sich einen anspruchsmindernden prozentualen Eigenanteil in Höhe seiner gesamten dienstlichen Jahreskilometerleistung des Unfalljahres geteilt durch 10.000 km anrechnen lassen. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Wird bei einer Dienstreise das Privat-Kraftfahrzeug von einem Unfallschaden betroffen und werden die entstandenen Sachschäden nicht durch Versicherungen des Dienstgebers ausgeglichen, gilt § 83 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) vom 25. März 2009 und die dazu erlassenen Verwaltungsvorschriften entsprechend. <sup>2</sup>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 Bundeslandes, in dem der jeweilige Dienstgeber seinen Sitz hat, entsprechend.

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

## **§ 11 Umzugskosten, Trennungsgeld**

Für die Erstattung von Umzugskosten und Trennungsgeld gelten die Regelungen des Bundeslandes, in dem der jeweilige Dienstgeber seinen Sitz hat, entsprechend.

## Anlage 4 – Fort- und Weiterbildung im kirchlichen Dienst

Im Sinne des Artikel 5 Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO → S. 123) gelten die folgenden Regelungen.

### § 1 Anwendungsbereich

- (1) Der Mitarbeiter hat Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung.
- (2) <sup>1</sup>Fortbildung im Sinne dieser Ordnung sind Bildungsmaßnahmen, die auf der Ausbildung aufbauen und diese tätigkeitsbezogen weiterführen und vertiefen. <sup>2</sup>Die Fortbildung soll helfen, die in Ausbildung, Studium und Berufspraxis erworbene Qualifikation zur Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu erhalten und zu verbessern. <sup>3</sup>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) Weiterbildung im Sinne dieser Ordnung sind Bildungsmaßnahmen, die das Ziel haben, eine ergänzende Ausbildung mit zusätzlicher abgeschlossener beruflicher Qualifikation zu verschaffen, um den Mitarbeiter für eine andere Stelle zu qualifizieren oder ihm Kenntnisse oder Qualifikationen zu vermitteln, die nur mittelbar Verwendung in seiner beruflichen Tätigkeit finden können.
- (4) <sup>1</sup>Allen Mitarbeitern sollen verpflichtende Fort- und Weiterbildungen angeboten werden, in denen sie berufs- und tätigkeitsbezogen spezifische religiöse und ethische Kompetenzen erwerben können, um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen und um das christliche Selbstverständnis der Einrichtung zu stärken. <sup>2</sup>Darüber hinaus sollen für die Mitarbeitenden freiwillige Angebote zu Spiritualität und Seelsorge gemacht werden, um sich mit den eigenen Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen.
- (5) <sup>1</sup>Diese Bestimmungen gelten auch für den Zeitraum eines ruhenden Arbeitsverhältnisses. <sup>2</sup>Dabei sind die Interessen von Dienstgebern und Mitarbeitern zu berücksichtigen.

### § 2 Verfahren

- (1) Eine Fort- und Weiterbildungsmaßnahme ist rechtzeitig, in der Regel mindestens vier Wochen vor Beginn der Maßnahme, schriftlich mit beigefügtem Tagungsprogramm sowie Angabe der entstehenden Kosten beim Dienstgeber zu beantragen.
- (2) <sup>1</sup>Die Förderung der Mitarbeiter setzt eine enge Zusammenarbeit der mit der Entscheidung befassten Vorgesetzten voraus. <sup>2</sup>Daneben ist die Mitarbeitervertretung im Rahmen der MAVO-Vorschriften zu beteiligen.
- (3) <sup>1</sup>Die Anordnung einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme erfolgt spätestens zwei Wochen vor Beginn der Maßnahme. <sup>2</sup>Bei Maßnahmen, die mehr als einen Tag dauern, beträgt die Ankündigungsfrist mindestens acht Wochen.

### § 3 Finanzierung

- (1) <sup>1</sup>Für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die auf dienstliche Anordnung erfolgen, werden die entstehenden notwendigen Kosten einschließlich Reisekosten vom jeweiligen Dienstgeber getragen. <sup>2</sup>Im Einzelfall kann die dienstliche Anordnung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahme auch auf Antrag eines Mitarbeiters hin erfolgen.
- (2) <sup>1</sup>Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf Antrag eines Mitarbeiters wird bei vorliegendem dienstlichen Interesse mit mindestens 50 % der entstehenden notwendigen Kosten vom Dienstgeber bezuschusst. <sup>2</sup>Bei der Beurteilung des dienstlichen Interesses von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme einbezogen werden, die zur Unterstützung und Qualitätssteigerung der Arbeit im aktuellen Tätigkeitsfeld geeignet sind. <sup>3</sup>Die Entscheidung darüber, ob für die Teilnahme an einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme ein dienstliches Interesse besteht, trifft der Dienstgeber nach billigem Ermessen.
- (3) Für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, 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 und Rückzahlung**

- (1) Die Fort- und Weiterbildungskosten werden ganz oder teilweise vom Dienstgeber in der Erwartung getragen, dass der Mitarbeiter seine Arbeitskraft auch künftig in den Dienst der Einrichtung stellt.
- (2) Davon unberührt bleiben Individualabreden zu Art und Umfang einer Kostenerstattung, die schriftlich vor Beginn der Maßnahme zu treffen sind.

#### **§ 5 Dienstbefreiung**

- (1) <sup>1</sup>Für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen im Sinne von § 3 Abs. 2 und 3 kann Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für bis zu fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr gewährt werden. <sup>2</sup>Arbeitet der Mitarbeiter regelmäßig an mehr als fünf Arbeitstagen wöchentlich, kann Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für bis zu sechs Arbeitstage pro Kalenderjahr gewährt werden. <sup>3</sup>Diese Regelung gilt bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im dienstlichen Interesse auch dann, wenn die Fort- und Weiterbildungstage auf Wochentage fallen, die dienstplanmäßig frei sind.
- (2) <sup>1</sup>Die Dienstbefreiungstage für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen können für das vorangegangene und das laufende Kalenderjahr zusammengefasst werden. <sup>2</sup>Davon unberührt bleibt das Recht des Dienstgebers, in Einzelfällen darüber hinausgehende Dienstbefreiungstage zu gewähren.
- (3) Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst sollen drei Tage pro Kalenderjahr gemäß § 3 Abs. 1 fort- bzw. weitergebildet werden.

##### **Protokollerklärung der Regional-KODA zu Abs. 3:**

Im Sozial- und Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpfleger bzw. Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelfer, Erzieher, Heilpädagogen, Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiter oder ständige Vertreter von Leitern 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.

#### **§ 6 Haushaltsvorbehalt**

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

#### **§ 7 Höhergruppierung und Beförderung**

Durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen kann der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Höhergruppierung oder Beförderung herleiten.

#### **§ 8 Genehmigungsverfahren**

- (1) <sup>1</sup>Der Antrag eines Mitarbeiters zur Teilnahme an einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme ist schriftlich zu stellen. <sup>2</sup>Der Dienstgeber kann einen Antrag ablehnen, wenn betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen. <sup>3</sup>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 Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für kirchliche Mitarbeitergruppen und Berufe anbieten, sollen diese vorrangig besucht werden.

#### **§ 9 Sonstige Regelungen**

Unberührt von dieser Ordnung bleiben insbesondere die AVO-Sonderregelungen für bestimmte Mitarbeitergruppen und Teilbereiche sowie der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), der Regional-KODA-Ordnung oder vergleichbarer gesetzlicher Regelungen.

## Anlage 5 – Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen

### § 1 Anspruch

(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Aufwendungen im Sinne des § 9 BhV-Bund sind nicht beihilfefähig.

(2) 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 Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbar Vollzeitbeschäftigter entspricht (Verhältnis: Teilzeit/Vollzeit).

### § 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 Beihilfebetrug, ist vom kirchlichen Dienstgeber die Differenz als Geburtsbeihilfe zu gewähren.

(3) Der Anspruch auf Geburtsbeihilfe besteht auch für Mitarbeiter, die sich in Elternzeit 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 in Elternzeit 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 Beihilfevorschriften 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.

**Anlage 6 – Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung****§ 1 Anspruch auf Versicherung**

(1) Der Anspruch des Mitarbeiters auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung i. S. d. § 25 Abs. 1 AVO richtet sich nach der KZVK-Satzung und ihren Ausführungsbestimmungen in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Anspruch des Mitarbeiters sowie der Anspruch eines seiner Hinterbliebenen kann nur gegenüber der KZVK geltend gemacht werden.

**§ 2 Beitrag**

(1) Der Beitrag wird von der KZVK in ihrer Satzung festgelegt.

(2) Bemessungsgrundlage für den Beitrag ist das zusatzversorgungspflichtige Entgelt des versicherten Mitarbeiters, das in der KZVK-Satzung bestimmt ist.

(3) Der Dienstgeber führt den Beitrag einschließlich einer Eigenbeteiligung des Mitarbeiters gemäß § 3 als Schuldner nach § 61 Abs. 1 lit. a) der KZVK-Satzung ab.

(4) <sup>1</sup>Dem Mitarbeiter wird unter Bezug auf § 30e Abs. 2 BetrAVG das Recht, nach § 1b Abs. 5 Nr. 2 BetrAVG die Pflichtversicherung nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, nicht eingeräumt, sofern die Satzung der KZVK dies nicht ausdrücklich vorsieht. <sup>2</sup>Ist die persönliche Beteiligung des Mitarbeiters und die Übernahme der Pflichtbeitragsschuld nach der Satzung der Zusatzversorgungskasse vorgesehen, richten sich alle weiteren Ansprüche, die aus diesen Beiträgen entstehen, ausschließlich nach deren Satzung, ohne dass Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber entstehen.

(5) Der Anspruch des Mitarbeiters nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1a Abs. 3 BetrAVG, zu verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt werden, ist ausgeschlossen, wenn die Satzung der KZVK diese Förderungsmöglichkeit nicht ausdrücklich vorsieht.

(6) <sup>1</sup>Der Anspruch des Mitarbeiters nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1a Abs. 4 BetrAVG auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen in entgeltlosen Zeiten während des Beschäftigungsverhältnisses ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen, sofern die Satzung der KZVK dies nicht ausdrücklich vorsieht. <sup>2</sup>Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.

**§ 3 Eigenbeteiligung der Mitarbeiter**

(1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber trägt die von der KZVK nach § 62 der KZVK-Satzung festgesetzten Beiträge bis zu einer Höhe von 5,2 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts des Mitarbeiters allein. <sup>2</sup>An dem darüberhinausgehenden Beitrag des Dienstgebers zur Pflichtversicherung beteiligt sich der Mitarbeiter zur Hälfte mit einem Eigenbeitrag im Sinne des § 61 Abs. 2 der KZVK-Satzung.

**Protokollerklärung der Regional-KODA zu Abs. 1:**

Die Eigenbeteiligung des Mitarbeiters am Beitrag im Sinne von Absatz 1 beträgt

bis zum 31. Dezember 2019

0,30 v. H. (Gesamtbeitrag 5,8 v. H.)

ab dem 1. Januar 2020

0,40 v. H. (Gesamtbeitrag 6,0 v. H.).

Dienstgeber- und Mitarbeiterseite verpflichten sich, bei Änderungen von Vorschriften der Satzung der KZVK, die die Höhe des Gesamtbeitrages oder der Eigenbeteiligung der Mitarbeiter betreffen, Verhandlungen mit dem Ziel einer Fortschreibung der Aufteilung des Gesamtbeitrages aufzunehmen.

(2) <sup>1</sup>Der Dienstgeber führt die Beiträge einschließlich der Eigenbeiträge der Versicherten an die KZVK ab. <sup>2</sup>Der Eigenbeitrag des Mitarbeiters wird von seinem Arbeitsentgelt einbehalten. <sup>3</sup>Die Zahlung der Beiträge erfolgt für jeden Kalendermonat, für den der Mitarbeiter einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistung des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.

## **§ 4 Versteuerung**

(1) <sup>1</sup>Kann die Finanzierung der Pflichtversicherung an die KZVK nicht steuerfrei erfolgen (§ 3 Nr. 63 EstG), soll – soweit möglich – eine Pauschalierung der Steuer erfolgen. <sup>2</sup>Die dazu zu entrichtende pauschale Lohnsteuer trägt der Dienstgeber, sie wird nicht auf den Versicherten abgewälzt.

(2) Der beteiligte Dienstgeber hat sicherzustellen, dass bei der Reihenfolge zunächst die Eigenbeiträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 3 Absatz 1 Satz 2, dann die Beiträge des Dienstgebers nach § 3 Absatz 1 und danach die Umwandlungsbeträge zur Entgeltumwandlung bei der Anwendung der gesetzlichen Regelungen zur Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit (insbesondere nach § 3 Nr. 63 EstG) berücksichtigt werden.

## **§ 5 Außerkrafttreten**

Die Regelungen des § 3 (Eigenbeteiligung der Mitarbeiter) treten mit Ablauf des Tages vor dem Tag außer Kraft, an dem

- ein Leistungsrecht der KZVK i. S. d. § 1 Abs. 2 wirksam wird, das nicht dem in dem Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes - Altersvorsorge-TV-Kommunal (ATV- K), abgeschlossen zwischen der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände und u. a. ver.di - Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, in der jeweils geltenden Fassung festgelegten Versorgungsanspruch entspricht, oder
- eine Satzungsbestimmung der KZVK wirksam wird, nach der nicht mindestens 50 Prozent der Mitglieder der Organe der KZVK (mit Ausnahme des Vorstandes) von den zuständigen KODA-Gremien benannte Versicherte oder ihre Vertreter sein sollen. Bei der Zahl der Organmitglieder im Sinne des Satzes 2 bleiben neutrale Vorsitzende unberücksichtigt.

## Anlage 7 – Ergänzende Regelungen zur Entgeltumwandlung

### § 1 Anspruch auf Entgeltumwandlung

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter hat einen individualrechtlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten seiner betrieblichen Altersvorsorge, die in der Form der Brutto- und/oder der Nettoentgeltumwandlung erfolgen kann. <sup>2</sup>Bei der Bruttoentgeltumwandlung verzichtet der Mitarbeiter auf einen Teil seiner Bruttovergütung zugunsten seiner betrieblichen Altersvorsorge. <sup>3</sup>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

<sup>1</sup>Der Dienstgeber wird die Beiträge aus der Entgeltumwandlung zu der Altersvorsorgeeinrichtung so lange zahlen, wie der Mitarbeiter einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat. <sup>2</sup>Die Beitragszahlungspflicht des Dienstgebers entfällt insbesondere in den Monaten, in denen das Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Entgelt fortbesteht.

### § 4 Zuschuss

(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Es wird sowohl die Entgeltumwandlung aus laufendem Entgelt als auch aus Einmalzahlungen bezuschusst. <sup>3</sup>Der Zuschuss wird jeweils auf den vom Mitarbeiter verwendeten Betrag gewährt.

(2) <sup>1</sup>Anspruch auf Zuschuss besteht für die in den Grenzen von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung umgewandelten Entgeltbestandteile. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Soweit der Zuschuss pauschal besteuert wird, ist die Pauschalsteuer vom Mitarbeiter zu tragen.

(3) <sup>1</sup>Der Zuschuss ist einmal im Jahr spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. <sup>2</sup>Scheidet der Mitarbeiter zuvor aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. <sup>3</sup>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.

## Anlage 8 – Beschlüsse der Zentral-KODA bzw. der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK)

Der Bischof / Official hat die nachfolgenden Beschlüsse gemäß § 3 Abs. 1 der Zentral-KODA-Ordnung bzw. gemäß § 2 Abs. 1 der ZAK-Ordnung für das Bistum Osnabrück / den Officialatsbezirk 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  
**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.  
**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  
**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  
**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  
**Fünfte Änderung der Regelung zur Entgeltumwandlung** – Beschluss der Zentral-KODA vom 21. März 2013, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2013, Art. 231 / 2014, Art. 122, Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück 2013, Art. 209  
**Sechste Änderung der Regelung zur Entgeltumwandlung** – Beschluss der Zentral-KODA vom 8. November 2018, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2019, Art. 67, Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück 2019, Art. 114
2. **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
3. **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
4. **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
5. **Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse** – Beschluss der Zentral-KODA vom 23. November 2016, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2017, Art. 66 / Art. 139, Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück 2017, Art. 151
6. **Regelung für sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverträgen** – Ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA vom 28.10.2019, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2022, Art. 36, Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück 2022, Art. 21



## **1. Regelung zur Entgeltumwandlung – Beschluss der Zentral-KODA vom 15. April 2002 in der Fassung der Sechsten Änderung vom 8. November 2018**

**Unter Bezugnahme auf § 19 Abs. 1 und § 20 Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) beschließt die Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 1 ZKO folgende Regelung:**

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung (Pflichtversicherung) durchgeführt wird. <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. <sup>3</sup>Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. <sup>4</sup>Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung durch Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG oder durch Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG (einschließlich Zulagenförderung nach §§ 79 ff. EStG) in Anspruch nimmt.

(1a) Soweit aufgrund staatlicher Refinanzierungsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen die Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist, besteht auch kein Anspruch nach dieser Regelung.

(1b) <sup>1</sup>Der Höchstbetrag der Entgeltumwandlung einschließlich des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG wird begrenzt auf kalenderjährlich 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. <sup>2</sup>Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.

(2) <sup>1</sup>Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Steuerfreiheit, einer pauschalen Besteuerung sowie einer Zulagenförderung sowie damit verbundener Sozialversicherungsfreiheit finden zunächst Anwendung auf Aufwendungen (Beiträge bzw. Umlagen) des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. <sup>2</sup>Dies gilt für den Fall von Zuwendungen des Dienstgebers an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten Altersversorgung im Sinne des § 3 Nr. 56 EStG auch im Verhältnis zu einer Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG; der Mitarbeiter wird hierzu notwendige Erklärungen abgeben. <sup>3</sup>Erfolgt eine pauschale Besteuerung des Beitrags nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung, trägt der Mitarbeiter die Pauschalsteuer. <sup>4</sup>Dies gilt auch soweit nach § 40b EStG beim Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung aus umgewandelten Entgeltbestandteilen finanzierte Zuwendungen der Pauschalsteuer unterworfen werden.

(3) Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.

(4) <sup>1</sup>Bietet die für die Pflichtversicherung zuständige Kasse keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. <sup>2</sup>Nimmt die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine solche Festlegung nicht vor, kann der Mitarbeiter verlangen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder einer anderen Kasse durchzuführen ist, bei der nach den Regelungen der arbeitsrechtlichen Kommissionen die Pflichtversicherung durchgeführt werden kann.

(5) <sup>1</sup>Der Dienstgeber leistet den gesetzlichen Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung soweit möglich auf den Vertrag, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt. <sup>2</sup>Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. <sup>3</sup>Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. <sup>4</sup>Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden.

**Übergangsvorschrift:**

<sup>1</sup>Im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 ist der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Absatz 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) auch bei solchen Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu erbringen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, wenn am 31. Dezember 2018 der Anspruch auf den Zuschuss nach den Absätzen 5.1 bis 5.2 des Beschlusses zur Entgeltumwandlung in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung bestanden hat\*. <sup>2</sup>Dies gilt auch ab dem Zeitpunkt des Eintritts einer Verpflichtung zur gesetzlichen Krankenversicherung, soweit am 31. Dezember 2018 ein Anspruch auf den Zuschuss nur deshalb nicht bestanden hat, weil keine Krankenversicherungspflicht gegeben war.

(6) Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

**\*Absätze 5.1 bis 5.2 in der am 31. Dezember 2018 geltenden Fassung lauteten:**

(5.1) <sup>1</sup>Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. <sup>2</sup>Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. <sup>3</sup>Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).

(5.2) <sup>1</sup>Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. <sup>2</sup>Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zuschuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze erreicht. <sup>3</sup>Für darüber hinaus umgewandelte Beträge besteht kein Anspruch auf Zuschuss. <sup>4</sup>Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umgewandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verrechnen und zu versteuern.

### **Erläuterungen zur Umsetzung des Beschlusses:**

Es wird sichergestellt, dass bei der Reihenfolge der umzuwandelnden Beiträge vorrangig die sozialversicherungsfreien Beiträge zugunsten des Dienstgebers Verwendung finden. Soweit neben den Aufwendungen des Dienstgebers noch Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge aus umgewandelten Entgeltbestandteilen möglich ist, ist diese unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG so zu nutzen, dass sie durch die Summe von sozialversicherungsfreien Entgeltbestandteilen und dem Arbeitgeberzuschuss nicht überschritten wird. Erst dann werden die sozialversicherungspflichtigen Beiträge berücksichtigt. Der gesetzliche Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG beträgt mit Stand 1. Januar 2019 15 Prozent des umgewandelten Entgelts und ist vom Dienstgeber zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Besteht auf einem Teil des umgewandelten Entgelts keine oder nur eine teilweise Sozialversicherungspflicht, z.B. bei Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze in der KV innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so begrenzt dies den Zuschuss auf unter 15 Prozent. Keine Zuschusspflicht besteht danach, soweit die Entgeltumwandlung z.B. wegen der Erfüllung der Voraussetzungen einer sog. Riester-Rente nach § 1a Abs. 3 BetrAVG als sog. Nettoumwandlung erfolgt und deshalb wegen der Sozialversicherungsbeiträge keine Einsparung erfolgen kann.

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

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) <sup>1</sup>Diese Ordnung gilt für Tätigkeiten von Mitarbeitern im liturgischen Bereich, auf die gem. § 18 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG das Arbeitszeitgesetz nicht anzuwenden ist. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Die tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Zusammen mit Beschäftigungsverhältnissen außerhalb des liturgischen Bereichs soll die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. <sup>2</sup>Bei Abschluss eines Arbeitsvertrages hat der Dienstgeber zu überprüfen, ob und gegebenenfalls mit welchem zeitlichen Umfang weitere Arbeitsverhältnisse bestehen.*

#### **§ 4 Ruhepausen**

*<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Pausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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 fünfmal 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. <sup>2</sup>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**

*<sup>1</sup>Diese Ordnung tritt am 01.01.2006 in Kraft. <sup>2</sup>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.*

### **3. 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.“*

### **4. 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 - § S. 123) 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.*

### **5. Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse – Beschluss der Zentral-KODA vom 23. November 2016**

*Bei jedem Wechsel eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung, für den ein anderer arbeitsrechtlicher Regelungsbereich gilt (Wechsel in der Zuständigkeit der nach Art. 7 Grundordnung gebildeten Kommission), gilt Folgendes:*

- 1. Bei der Zuordnung zur Stufe der Entgelttabelle erfolgt grundsätzlich keine Anrechnung von Vordienstzeiten. Soweit die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als sechs Monate beträgt, darf der/die Mitarbeiter/-in jedoch nicht mehr als eine Entwicklungsstufe gegenüber dem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit zurückgestuft werden.*

*Weichen die Entgeltsysteme der verschiedenen Kommissionen hinsichtlich der Anzahl der Stufen und oder hinsichtlich der regulären Verweildauer in den Stufen innerhalb derselben Entgeltgruppe voneinander ab, erfolgt die Stufenzuordnung im neuen Kommissionsrecht unter Anrechnung der einschlägigen beruflichen Tätigkeiten, soweit diese bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung geleistet wurden und die Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht mehr als 6 Monate beträgt. Die sich daraus ergebende Stufenzuordnung kann um eine Stufe abgesenkt werden.*

- 2. Der/die Mitarbeiter/-in erhält auf Antrag vom bisherigen Dienstgeber die Jahressonderzahlung bzw. das Weihnachtsgeld beim Ausscheiden anteilig auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem festgelegten Stichtag endet. Der Anspruch nach Satz 1 beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der oder die Beschäftigte Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat. Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen. Diese Regelungen zur Jahressonderzahlung bzw. zum Weihnachtsgeld sind sinngemäß auch auf Regelungen zum Leistungsentgelt bzw. zur Sozialkomponente bei Dienstgeberwechsel im oben genannten Sinne anzuwenden.*
- 3. Für die Berechnung von Kündigungsfristen werden Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt (Vorbeschäftigungszeiten von mehr als sechs Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet). Alle anderen Regelungen, welche darüber hinaus an die Beschäftigungszeit anknüpfen, bleiben hiervon unberührt; dies gilt insbesondere für die Unkündbarkeit und die Regelungen über die Probezeit.*
- 4. Von den vorstehenden Vorschriften abweichende, für die Mitarbeiter/-innen günstigere Regelungen in den Arbeitsvertragsordnungen bleiben unberührt.*



5. *Diese Ordnung tritt rückwirkend zum 01.06.2016 in Kraft. Sie tritt an die Stelle der „Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten“ (Beschluss der Zentral-KODA vom 12.11.2009).*

**6. Gesamtregelung zur Befristung – Ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission vom 22.01.2024, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt Münster 2024, Art. 90, Kirchlichen Amtsblatt Osnabrück 2024, Art. 37**

1. *<sup>1</sup>Die Befristung von Dienstverträgen zwischen derselben/demselben Beschäftigten und demselben Dienstgeber ist höchstens bis zur Dauer von insgesamt 6 Jahren oder innerhalb dieses Zeitraums bis zur Höchstzahl von 12 Verlängerungen zulässig. <sup>2</sup>Frühere Befristungszeiträume werden auf die Befristungshöchstdauer nach Satz 1 angerechnet, es sei denn, diese liegen bei Begründung des Dienstverhältnisses länger als 12 Jahre zurück. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Vereinbarung auflösend bedingter Dienstverträge. <sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn die Befristung oder auflösende Bedingung sich aus der unmittelbaren Anwendung von arbeitsrechtlichen Regelungen der einzelnen Arbeitsrechtlichen Kommissionen ergibt.*
2. *<sup>1</sup>Die Vereinbarung eines befristeten Dienstvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist grundsätzlich unzulässig. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 ist die kalendermäßige Befristung eines Dienstvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes i.S.d. § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) für den*  
*unter Buchstabe a) genannten Fall bis zur Dauer von 12 Monaten,*  
*für die unter den Buchstaben b) und c) genannten Fälle bis zur Dauer von 21 Monaten zulässig, wenn*  
*a) der/die Beschäftigte erstmals in einem Dienstverhältnis bei dem Dienstgeber erprobt wird;*  
*b) eine Einrichtung<sup>17</sup> eine neue Aufgabe übernimmt oder ein neues Projekt durchführt, deren dauerhafte Fortführung oder dessen dauerhafter Fortbestand im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist, und die befristete Einstellung der Deckung eines dadurch neu entstehenden Beschäftigungsbedarfs dient;*  
*c) der/die Beschäftigte aus Drittmitteln vergütet wird, die nur für begrenzte Zeit zur Verfügung stehen oder deren dauerhafte Verfügbarkeit im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist.*  
*<sup>3</sup>Bis zur Gesamtdauer nach Satz 2 ist in diesen Fällen auch die höchstens zweimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Dienstvertrages zulässig. <sup>4</sup>Eine Befristung nach Satz 2 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Dienstgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Dienstverhältnis bestanden hat.*
3. *Abweichend von Nr. 1 und 2 dürfen Dienstverhältnisse nach gesetzlich geregelten Sondertatbeständen i.S.d. § 23 TzBfG, insbesondere nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVG) und dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG), auch über die genannten Höchstgrenzen hinaus befristet werden.*
4. *In Dienstvereinbarungen kann geregelt werden, bei welchen Tatbeständen bzw. Fallgestaltungen abweichend von Nr. 1 eine über 6 Jahre hinausgehende Befristung von Dienstverhältnissen sowie abweichend von Nr. 2 Buchstaben b) und c) eine über 21 Monate hinausgehende Befristung möglich ist.*
5. *Beschäftigte in einem befristeten Dienstverhältnis werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen gegeben sind.*
6. *Wurden Dienstverträge unter Missachtung der Nr. 1 - 5 oder dort in Bezug genommener Regelungen vereinbart, gelten die Dienstverhältnisse als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.*
7. *<sup>1</sup>Die Regelung tritt zum 1. Juni 2024 in Kraft. <sup>2</sup>Sie gilt für alle Dienstverträge, die ab 1. Juni 2024 befristet abgeschlossen werden. <sup>3</sup>Sie ersetzt die ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA vom 28. Oktober 2019 „Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen“.*
8. *<sup>1</sup>Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen können bis 6 Monate nach Inkraftsetzung dieser Regelung entscheiden, ob sie anstelle der Regelung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission die bislang in*

<sup>17</sup> Der Einrichtungsbegriff wird im Sinne der MAVO verwendet.

*eigener Zuständigkeit beschlossenen Regelungen beibehalten oder unverändert wieder in Kraft setzen.  
<sup>2</sup>Betreffen diese nur einen Teil der hier geregelten Rechtsfragen, gelten ergänzend die hier getroffenen Regelungen.*

## Anlage 9 – Mobiles Arbeiten

### § 1 Mobiles Arbeiten

<sup>1</sup>Mobile Arbeit im Sinne dieser Regelung umfasst alle dienstvertraglich vereinbarten Tätigkeiten, die üblicherweise an einem Arbeitsplatz innerhalb der Einrichtung verrichtet werden, jedoch ebenso an selbstbestimmten, typischerweise wechselnden Orten außerhalb der Einrichtung ausgeübt werden können. <sup>2</sup>Mobile Arbeit kann insoweit unter Zuhilfenahme als auch ohne Zuhilfenahme von digitalen Arbeitsmitteln erbracht werden. <sup>3</sup>Telearbeitsplätze im Sinne von § 2 Abs. 7 der Arbeitsstättenverordnung sind von dieser Regelung nicht umfasst.

### § 2 Grundsätzliche Bestimmungen

<sup>1</sup>Mobiles Arbeiten im Sinne des § 1 in Einrichtungen, in denen eine Mitarbeitervertretung besteht, setzt das Bestehen einer Dienstvereinbarung voraus. <sup>2</sup>Soweit in der Einrichtung keine Mitarbeitervertretung besteht, sind Individualvereinbarungen zu mobilem Arbeiten möglich. <sup>3</sup>Vereinbarungen nach Satz 1 bzw. Satz 2 sollen die in § 6 genannten Regelungen enthalten.

#### Protokollerklärung zu § 2 Satz 1:

Individualvereinbarungen in Einrichtungen, in denen eine Mitarbeitervertretung besteht, behalten während einer Übergangsfrist bis zum 31.12.2025 ihre Wirksamkeit.

### § 3 Antrags- und Genehmigungsverfahren

- (1) <sup>1</sup>Der Beschäftigte kann beantragen, seine Arbeitsleistung zukünftig ganz oder zum Teil im Wege mobiler Arbeit zu erbringen. <sup>2</sup>Im Antrag ist anzugeben, in welchem zeitlichen Umfang und mit welcher zeitlichen Verteilung die dienstvertraglich vereinbarte Tätigkeit im Wege mobiler Arbeit erbracht werden soll. <sup>3</sup>Der Antrag ist spätestens drei Kalendermonate vor dem gewünschten Beginn des mobilen Arbeitens in Textform gegenüber dem Dienstgeber zu stellen. <sup>4</sup>Nach Überprüfung gem. Abs. 2 entscheidet der Dienstgeber über den Antrag bis spätestens einen Kalendermonat vor dem gewünschten Beginn des mobilen Arbeitens und teilt die Entscheidung dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>5</sup>Gegebenenfalls ist vor einer Genehmigung ein abweichender zeitlicher Umfang bzw. eine abweichende zeitliche Verteilung der mobilen Arbeit zwischen Dienstgeber und Beschäftigtem zu erörtern. <sup>6</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 3 und 4 auch eine kurzfristige Vereinbarung mobiler Arbeit möglich.
- (2) Der Dienstgeber ist auf Antrag des Beschäftigten verpflichtet, die betreffende Tätigkeit hinsichtlich ihrer grundsätzlichen Eignung für mobiles Arbeiten zu überprüfen und in diesem Zusammenhang zu entscheiden, ob die vertraglich geschuldete Tätigkeit eine zeitweise Abwesenheit von dem einrichtungsgebundenen Arbeitsplatz zulässt, ohne dass es zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsergebnisse und der dienstlichen bzw. betrieblichen Belange kommt.
- (3) Ablehnungen von Anträgen sind durch den Dienstgeber zu begründen.
- (4) Der Abschluss von Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten ist für alle Parteien freiwillig.

### § 4 Pflichten des Dienstgebers

Der Dienstgeber ist im Rahmen mobiler Arbeit verpflichtet,

1. den Beschäftigten vor Beginn des mobilen Arbeitens bezüglich der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere zu Datenschutz und Datensicherheit sowie über physische und psychische Gefährdungen des mobilen Arbeitens – zu informieren;
2. sofern eine Dienstvereinbarung zustande kommt, die erforderlichen dienstlichen Arbeitsmittel gemäß § 6 Nr. 6 für den Beschäftigten kostenfrei zur Verfügung zu stellen;
3. sofern keine Dienstvereinbarung zustande kommt, die Kosten der erforderlichen dienstlichen Arbeitsmittel zu tragen; hierzu gehört insbesondere die Hard- bzw. Software sowie der Zugriff auf die IT-Arbeitsumgebung der Einrichtung; die Prüfung der Erforderlichkeit obliegt dem Dienstgeber.



## **§ 5 Beendigung der Mobilen Arbeit**

- (1) Beschäftigte, die im Wege mobiler Arbeit ihre Tätigkeit erbringen, haben Anspruch darauf, die mobile Arbeit zu beenden und auf einem in der Einrichtung zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz im bisherigen zeitlichen Umfang eingesetzt zu werden, wenn sie dies gegenüber dem Dienstgeber mit einer Ankündigungsfrist von zwei Kalendermonaten geltend machen.
- (2) Bei Vorliegen betrieblicher Erfordernisse wie z.B. einem unvorhersehbaren Engpass bei der notwendigen Abdeckung von Präsenzzeiten in der Einrichtung oder anderer wichtiger Gründe ist der Dienstgeber berechtigt, die mobile Arbeit mit Wirkung zum übernächsten Kalendertag für einen bestimmten Zeitraum vorübergehend auszusetzen oder dauerhaft zu beenden.

## **§ 6 Öffnungsklausel für Dienstvereinbarungen**

<sup>1</sup>Soweit eine Mitarbeitervertretung in der Einrichtung besteht, soll eine Flexibilisierung von Ort und Zeit der Arbeitsleistung (mobiles Arbeiten) im Rahmen einer Dienstvereinbarung geregelt werden. <sup>2</sup>Sowohl der Abschluss einer Dienstvereinbarung als auch der von darauf beruhenden Individualvereinbarungen mit den Mitarbeitenden ist für alle Parteien freiwillig. <sup>3</sup>Eine solche Dienstvereinbarung soll insbesondere folgende Regelungen enthalten:

1. Zeitlicher Umfang der mobilen Arbeit (maximaler Anteil der mobilen Arbeit an der individuellen Wochen-Soll-Arbeitszeit)
2. Rahmen- und Kernarbeitszeiten, soweit diese von den betriebsüblichen Rahmen- und Kernarbeitszeiten abweichen sollen
3. Art und Weise der Zeiterfassung der mobilen Arbeit
4. Möglichkeiten für die technische Erreichbarkeit der Mitarbeitenden, z.B. Telefon, E-Mail o.Ä.
5. Zeitliche Befristung der Dienst-/Individualvereinbarung zum mobilen Arbeiten
6. Umfang und gegebenenfalls Kostenerstattung der jeweils vom Dienstgeber bzw. vom Beschäftigten zur Verfügung zu stellenden Arbeitsmittel (Hard- und Software, Internetzugang, Telefonanschluss, Büroeinrichtung, Büromaterial etc.)
7. Datenschutz und Vertraulichkeit während des mobilen Arbeitens

## **§ 7 Befristung der Regelung**

Die Regelung gilt befristet bis zum 31.12.2027.


## C. Sonderregelungen

### SR 1 – Pastoraler Dienst – Offizialatsbezirk Oldenburg

#### Präambel

<sup>1</sup>Als kirchlicher Beruf steht der Dienst der Laien im pastoralen Dienst unter der Leitung des Bischofs und des Bischöflichen Offizials. <sup>2</sup>Hieraus ergibt sich ein besonderes Dienst- und Treueverhältnis. <sup>3</sup>Dieses und die Funktionen des pastoralen Dienstes erfordern die nachstehenden zusätzlichen Regelungen.

#### § 1 Einstellungsvoraussetzungen

Zusätzlich zu den im Sinne des Artikels 6 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO  S. 123) 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) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des kirchlichen Dienstes erwartet wird. <sup>2</sup>Er muss sich zu den Grundsätzen der katholischen Kirche in Wort und Tat bekennen.

(2) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. <sup>2</sup>Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter hat Anordnungen, deren Ausführung - ihm erkennbar - den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen; hierüber soll dem Bischöflichen Offizial 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

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter kann aus pastoralen, dienstlichen oder organisatorischen Erfordernissen oder auf seinen Wunsch hin versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Dabei ist die jeweilige persönliche und/oder familiäre Situation zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Über die Versetzung oder Abordnung entscheidet der Bischöfliche Offizial.

#### § 5 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) <sup>1</sup>Die Gestaltung der Arbeitszeit richtet sich nach den pastoralen Erfordernissen. <sup>2</sup>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 – Allgemeiner Teil sowie ergänzende diözesane Regelungen bleiben unberührt.

#### § 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 (Anhang zur Anlage 1, I Nr. 1 AVO) finden für Mitarbeiter im pastoralen Dienst keine Anwendung.

(2) <sup>1</sup>Die Eingruppierung richtet sich nach der Entgeltordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Anlage 2, § 4 Nr. 1 AVO). <sup>2</sup>Der Mitarbeiter ist in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale er erfüllt. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.

### **§ 6A Höhergruppierungsrelevante Fortbildungen**

(1) Fortbildungen im pastoralen Feld, die der Dienstgeber für Mitarbeiter im pastoralen Dienst anbietet, sind höhergruppierungsrelevant im Sinne der EG 11 sowie der EG 14.

(2) Fortbildungen im pastoralen Feld, die nicht schon gemäß Absatz 1 höhergruppierungsrelevant sind, sind im Sinne der EG 11 sowie der EG 14 höhergruppierungsrelevant, wenn sie überwiegend im dienstlichen Interesse oder sowohl im Interesse des Dienstgebers als auch im Interesse des Mitarbeiters liegen.

### **§ 6B Berechnung der Leistungspunkte (Credit Points)**

(1) Die Leistungspunkte (Credit Points) werden auf der Grundlage des European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) wie folgt berechnet:

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

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

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

### **§ 6C Höhergruppierungsrelevante abgeschlossene Fortbildungen**

(1) <sup>1</sup>Fortbildungen im pastoralen Feld, die der Mitarbeiter ab dem 1. Januar 2000 bereits erfolgreich abgeschlossen hat, sind im Sinne der EG 11 sowie der EG 14 höhergruppierungsrelevant, wenn es sich um Fortbildungen im Sinne von § 6A gehandelt hat. <sup>2</sup>Die Berechnung der Leistungspunkte (Credit Points) für die Fortbildungen im Sinne von Satz 1 richtet sich nach § 6B.

(2) Auf Antrag des Mitarbeiters werden folgende vor dem 1. Januar 2000 erfolgreich abgeschlossene Fortbildungen im pastoralen Feld mit folgenden pauschalen Leistungspunkten im Sinne der EG 11 sowie der EG 14 als höhergruppierungsrelevant anerkannt:

- Gemeindeberatung:	32 Leistungspunkte
- Ehe-, Familien- und Lebensberatung:	90 Leistungspunkte
- Supervision:	60 Leistungspunkte
- Krankenhausseelsorge:	41 Leistungspunkte
- Geistliche Begleitung:	45 Leistungspunkte
- Exerzitienbegleiter:	37 Leistungspunkte

(3) <sup>1</sup>Auf Antrag des Mitarbeiters werden im Einzelfall Nachweise über zusammenhängende Fortbildungen im pastoralen Feld, die vor dem 1. Januar 2000 erfolgreich abgeschlossen wurden und mindestens 240 Unterrichtsstunden umfasst haben, geprüft. <sup>2</sup>Die Berechnung der Leistungspunkte für die Fortbildungen im Sinne von Satz 1 richtet sich nach § 6B.

## **§ 6D Leistungspunkte ohne Fortbildungen**

<sup>1</sup>Für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit, in dem der Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2000 als Gemeinde- oder Pastoralreferent tätig war, wird pauschal 1 Leistungspunkt im Sinne der EG 11 sowie der EG 14 anerkannt. <sup>2</sup>Dies gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang.

## **§ 6E Nachweis der Fortbildungen**

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter muss dem Dienstgeber den erfolgreichen Abschluss der höhergruppierungsrelevanten Fortbildungen nachweisen, sofern die Nachweise nicht beim Dienstgeber bereits vorliegen. <sup>2</sup>Der Dienstgeber teilt dem Mitarbeiter auf Wunsch den aktuellen Punktestand mit.

## **§ 6F Wirksamwerden der Höhergruppierung**

Die Höhergruppierung wird wirksam, wenn der Mitarbeiter höhergruppierungsrelevante Fortbildungen in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (Credit Points) erfolgreich abgeschlossen hat.

## **§ 6G Dienstgeberwechsel**

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

## **§ 7 Reisekosten und Umzugskosten**

Die Erstattung von Reisekosten und Umzugskosten richtet sich nach Anlage 3 der AVO (➡ S. 80).

## **§ 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.

## SR 2 – Pastoraler Dienst – Bistum Osnabrück

### Präambel

<sup>1</sup>Als kirchlicher Beruf steht der Dienst der Laien im pastoralen Dienst unter der Leitung des Bischofs. <sup>2</sup>Hieraus ergibt sich ein besonderes Dienst- und Treueverhältnis. <sup>3</sup>Dieses und die Funktionen des pastoralen Dienstes erfordern die nachstehenden zusätzlichen Regelungen.

### § 1 Einstellungsvoraussetzungen

Zusätzlich zu den im Sinne des Artikels 6 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO → S. 123) 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) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des kirchlichen Dienstes erwartet wird. <sup>2</sup>Er muss sich zu den Grundsätzen der katholischen Kirche in Wort und Tat bekennen.

(2) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. <sup>2</sup>Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. <sup>3</sup>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

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter kann aus pastoralen, dienstlichen oder organisatorischen Erfordernissen oder auf seinen Wunsch hin versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Dabei ist die jeweilige persönliche und/oder familiäre Situation zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Über die Versetzung oder Abordnung entscheidet der Bischof.

### § 5 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) <sup>1</sup>Die Gestaltung der Arbeitszeit richtet sich nach den pastoralen Erfordernissen. <sup>2</sup>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 – Allgemeiner Teil sowie ergänzende diözesane Regelungen bleiben unberührt.

### § 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 (Anhang zur Anlage 1, I Nr. 1 AVO) finden für Mitarbeiter im pastoralen Dienst keine Anwendung.

(2) <sup>1</sup>Die Eingruppierung richtet sich nach der Entgeltordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Anlage 2 - → S. 43, § 4 Nr. 2 AVO). <sup>2</sup>Der Mitarbeiter ist in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren

Tätigkeitsmerkmale er erfüllt. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.

## **§ 6A Höhergruppierungsrelevante Fortbildungen**

(1) Fortbildungen im pastoralen Feld, die der Dienstgeber für Mitarbeiter im pastoralen Dienst anbietet, sind höhergruppierungsrelevant im Sinne der Fallgruppen 1 und 2 der EG 11 sowie der EG 14.

(2) Fortbildungen im pastoralen Feld, die nicht schon gemäß Absatz 1 höhergruppierungsrelevant sind, sind im Sinne der Fallgruppen 1 und 2 der EG 11 sowie der EG 14 höhergruppierungsrelevant, wenn sie überwiegend im dienstlichen Interesse oder sowohl im Interesse des Dienstgebers als auch im Interesse des Mitarbeiters liegen.

## **§ 6B Berechnung der Leistungspunkte (Credit Points)**

(1) Die Leistungspunkte (Credit Points) werden auf der Grundlage des European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) wie folgt berechnet:

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

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

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

## **§ 6C Höhergruppierungsrelevante abgeschlossene Fortbildungen**

(1) <sup>1</sup>Fortbildungen im pastoralen Feld, die der Mitarbeiter ab dem 1. Januar 2000 bereits erfolgreich abgeschlossen hat, sind im Sinne der Fallgruppen 1 und 2 der EG 11 sowie der EG 14 höhergruppierungsrelevant, wenn es sich um Fortbildungen im Sinne von § 6A gehandelt hat. <sup>2</sup>Die Berechnung der Leistungspunkte (Credit Points) für die Fortbildungen im Sinne von Satz 1 richtet sich nach § 6B.

(2) Auf Antrag des Mitarbeiters werden folgende vor dem 1. Januar 2000 erfolgreich abgeschlossene Fortbildungen im pastoralen Feld mit folgenden pauschalen Leistungspunkten im Sinne der Fallgruppen 1 und 2 der EG 11 sowie der EG 14 als höhergruppierungsrelevant anerkannt:

- Gemeindeberatung:	32 Leistungspunkte
- Ehe-, Familien- und Lebensberatung:	90 Leistungspunkte
- Supervision:	60 Leistungspunkte
- Krankenhausseelsorge:	41 Leistungspunkte
- Geistliche Begleitung:	45 Leistungspunkte
- Exerzitienbegleiter:	37 Leistungspunkte

(3) <sup>1</sup>Auf Antrag des Mitarbeiters werden im Einzelfall Nachweise über zusammenhängende Fortbildungen im pastoralen Feld, die vor dem 1. Januar 2000 erfolgreich abgeschlossen wurden und mindestens 240 Unterrichtsstunden umfasst haben, geprüft. <sup>2</sup>Die Berechnung der Leistungspunkte für die Fortbildungen im Sinne von Satz 1 richtet sich nach § 6B.

## **§ 6D Leistungspunkte ohne Fortbildungen**

<sup>1</sup>Für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit, in dem der Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2000 als Gemeindereferent, Pastoralreferent oder Sozialpädagoge tätig war, wird pauschal 1 Leistungspunkt im Sinne der Fallgruppen 1 und 2 der EG 11 sowie der EG 14 anerkannt. <sup>2</sup>Dies gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang.

## **§ 6E Nachweis der Fortbildungen**

<sup>1</sup>Der Mitarbeiter muss dem Dienstgeber den erfolgreichen Abschluss der höhergruppierungsrelevanten Fortbildungen nachweisen. <sup>2</sup>Der Dienstgeber teilt dem Mitarbeiter auf Wunsch den aktuellen Punktestand mit.

## **§ 6F Wirksamwerden der Höhergruppierung**

Die Höhergruppierung wird wirksam, wenn der Mitarbeiter höhergruppierungsrelevante Fortbildungen in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (Credit Points) erfolgreich abgeschlossen hat.

## **§ 6G Dienstgeberwechsel**

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

## **§ 7 Reisekosten und Umzugskosten**

Die Erstattung von Reisekosten und Umzugskosten richtet sich nach Anlage 3 der AVO (➡ S. 80).

## **§ 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.



## SR 3 – Sozial- und Erziehungsdienst

### § 1 Entgelt

(1) Beschäftigte, die nach § 4 Abschnitt 9 der Anlage 2 zur AVO (☞ S. 43) eingruppiert sind, erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 Entgelt nach der Anlage C (VKA) (☞ S. 155).

(2) Anstelle des § 16 (VKA) gilt folgendes:<sup>18</sup>

<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 drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <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.

#### **Protokollerklärung der Regional-KODA zu Absatz 2:**

Die Protokollerklärung der Regional-KODA zu § 16 (nach Abs. 2a) findet Anwendung.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:**

<sup>1</sup>Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. <sup>2</sup>Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

(3) Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage C (VKA - ☞ S. 155) werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. <sup>2</sup>Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C (VKA - ☞ S. 155) der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

– in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b

<sup>18</sup> Mit Wirkung zum 1. Oktober 2024 entfallen die vom Allgemeinen Teil abweichenden Stufenlaufzeiten und Stufenregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst. Ebenfalls zum 1. Oktober 2024 werden die Tabellenentgelte der Entgeltgruppe S 9 neu gefasst. Die betreffenden Regelungen befinden sich in § 28e TVÜ-VKA (siehe ☞ S. 130).

– bis zum 31. März 2025	weniger als 72,99 Euro,
– vom 1. April 2025 bis 30. April 2026	weniger als 75,26 Euro und
– ab 1. Mai 2026	weniger als 77,37 Euro,
– in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18	
– bis zum 31. März 2025	weniger als 116,79 Euro,
– vom 1. April 2025 bis 30. April 2026	weniger als 120,42 Euro und
– ab 1. Mai 2026	weniger als 123,79 Euro,

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebtrag.<sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.<sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet.<sup>5</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 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.<sup>6</sup>§ 17 Abs. 4 findet keine Anwendung.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:**

Die Garantiebträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 4:**

<sup>1</sup>Ist Beschäftigten nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt.

<sup>2</sup>Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach § 1 Abs. 4 Satz 5 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Abs. 3, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die/der Beschäftigte dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach § 1 Abs. 4 Satz 5 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

(5) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 20 Abs. 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

(6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach § 4 Abschnitt 9 der Anlage 2 (☞ S. 43) – Entgeltordnung AVO in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro.

<sup>2</sup>Beschäftigte, die nach § 4 Abschnitt 9 der Anlage 2 (☞ S. 43) – Entgeltordnung AVO in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

## **§ 2 Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung**

(1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit sie nach § 4 Abschnitt 9 der Anlage 2 zur AVO (☞ S. 43) eingruppiert sind.

(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 befassen. <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.

### **§ 2a Regenerationstage/Umwandlungstage**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach § 4 Abschnitt 9 der Anlage 2 (→ S. 43) – Entgeltordnung AVO eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). <sup>2</sup>Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>3</sup>Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. <sup>4</sup>Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei

den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

**Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:**

<sup>1</sup>Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. <sup>2</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TVöD), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>3</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(2) <sup>1</sup>Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>4</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. <sup>5</sup>Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Absatz 1 Satz 1 erfolgt ist, verfallen. <sup>6</sup>Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

(3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). <sup>2</sup>Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 1 Abs. 6 erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. <sup>3</sup>Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. <sup>4</sup>Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. <sup>5</sup>Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/die Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. <sup>6</sup>Der/Die Beschäftigte hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>7</sup>Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. <sup>8</sup>Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>9</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. <sup>10</sup>Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

**Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:**

Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktober der 31. Dezember.

**Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:**

Satz 2 gilt nur für Geltendmachungen ab dem 1. Januar 2023.

(3A) <sup>1</sup>Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines nach Abs. 3 beantragten und genehmigten Umwandlungstages unterbleibt die Kürzung der SuE-Zulage. <sup>2</sup>Die Regelung nach Satz 1 gilt befristet bis zum 31. Dezember 2027, längstens bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung der dem § 2a Abs. 3 Satz 3 der

Sonderregelung 3 zur AVO in der Fassung der 86. Änderung vom 15. Juni 2023 entsprechenden Regelung im TVöD-VKA (Umwandlungstage bei Arbeitsunfähigkeit).

**Protokollerklärung zu § 2a:**

Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

**§ 3 Beschäftigte im Erziehungsdienst**

*(entfällt)*

## SR 4 – Lehrkräfte an kirchlichen Schulen

### § 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) gestrichen
- 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.

(1a) 1. Bei Anwendung des § 16 (Stufen der Entgelttabelle) Absatz 2 Satz 2 gilt:

<sup>1</sup>Für ab 1. April 2011 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften werden im Rahmen des § 16 Absatz 2 Satz 2 Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus mehreren Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber, zuzüglich einer einmaligen Berücksichtigung der nach Ziffer 2 angerechneten Zeit des Referendariats oder Vorbereitungsdienstes, zusammengerechnet. <sup>2</sup>Die Protokollerklärung zu § 16 Absatz 2 bleibt unberührt.

2. Bei Anwendung des § 16 (Stufen der Entgelttabelle) Abs. 3 Satz 1 gilt:

Für ab März 2009 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von sechs Monaten auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet.

(2) § 34 Abs. 3 AVO (Beschäftigungszeit) gilt mit folgender Ergänzung:

Die bei den deutschen Auslandsschulen verbrachten Zeiten werden als Beschäftigungszeit angerechnet.

(3) § 33 Abs. 1 lit. a) AVO (Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung) erhält folgende Fassung:

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 der Regelaltersrente vollendet hat.

## § 4 Arbeitszeitregelung

(1) Für den Bereich des Landes Niedersachsen gilt die „Niedersächsische Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten an öffentlichen Schulen (Nds.ArbZVO-Schule)“ vom 14. Mai 2012 (Nds. GVBl. Nr. 9/2012, S. 106) in der jeweils geltenden Fassung mit folgenden Änderungen:

1. § 5 (Verpflichtende Arbeitszeitkonten) findet keine Anwendung.
2. § 6 (Freijahr und freiwillige Arbeitszeitkonten) Abs. 1 findet keine Anwendung.
3. § 7 (Veränderungen in der Anspar- oder Ausgleichsphase der Arbeitszeitkonten) erhält folgende Fassung:

### **§ 7 Veränderungen in der Anspar- oder Ausgleichsphase der Arbeitszeitkonten**

Wird während eines freiwilligen Arbeitszeitkontos die Erteilung ausgleichspflichtiger Unterrichtsstunden oder der zeitliche Ausgleich angesparter Unterrichtsstunden vorübergehend oder dauerhaft unmöglich, so gilt § 8b der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten entsprechend.

4. § 9 (Altersteilzeit) erhält folgende Fassung:

### **§ 9 Altersteilzeit**

(1) <sup>1</sup>Altersteilzeit kann mit Lehrkräften, auf die die Regelungen des § 2 der SR 4 Anwendung finden, nach Vollendung des 60. Lebensjahres zum 1. Februar und zum 1. August vereinbart werden. <sup>2</sup>Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis wird entsprechend den die Regelungen des Tarifvertrages zu flexiblem Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) vom 27. Februar 2010 in der in Kraft gesetzten Fassung (§ 36 AVO - Allgemeiner Teil) durchgeführt. <sup>3</sup>Bei Schulleiterinnen und Schulleitern sowie bei den Lehrkräften, deren Unterrichtsverpflichtung nach § 4 Abs. 1 aufgrund von Anrechnungen und Ermäßigungen die Hälfte der Regelstundenzahl unterschreitet, ist Altersteilzeit nur in Form des Blockmodells zulässig, wobei sich die Altersteilzeit insgesamt über eine gerade Zahl von Schulhalbjahren erstrecken muss. <sup>4</sup>Bei den übrigen Lehrkräften ist Altersteilzeit auch in Form des Teilzeitmodells mit durchgehend der Hälfte der Regelstundenzahl zulässig. <sup>5</sup>Die Mindestdauer der Altersteilzeit beträgt zwei Jahre.

(2) Lehrkräften in Altersteilzeit, auf die die Regelungen des § 2 der SR 4 Anwendung finden, wird eine Altersermäßigung nach § 8 gewährt.

### **Protokollerklärung zu Nr. 4:**

Nach dem Auslaufen des TV FlexAZ mit Ablauf des 31. Dezember 2022 können auf der Grundlage dieses Tarifvertrages ab dem 1. Januar 2023 keine Altersteilzeitdienstverhältnisse mehr begründet werden.

(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).

(3) <sup>1</sup>Die in den Absätzen 1 und 2 genannten Vorschriften sind in der Eigenart des kirchlichen Dienstes sinngemäß - gegebenenfalls unter Berücksichtigung auch anderer kirchlicher Ordnungen - auszulegen und entsprechend anzuwenden. <sup>2</sup>An die Stelle der in dem Gesetz genannten staatlichen Behörden treten die entsprechenden kirchlichen Dienststellen.

## § 5 Eingruppierung und Überleitung

(1) Für die Eingruppierung der Lehrkräfte und für die Überleitung der am 31. Juli 2015 vorhandenen Lehrkräfte in die Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 28. März 2015 in der gemäß § 7 in Kraft gesetzten Fassung.

(2) Die Ausschlussfrist „31. Juli 2016“ in Absatz 4 Satz 1 des § 11 des TV EntgO-L (Maßgabe zu § 29a TVÜ-Länder - Überleitung in die Entgeltordnung zum TV-L am 1. Januar 2012) wird in „31. Juli 2017“ geändert.

## § 6 Urlaub, Arbeitsunfähigkeit während der Schulferien

(1) Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen.



(2) <sup>1</sup>Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. <sup>2</sup>Die Fristen des § 22 AVO beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit. <sup>3</sup>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. 12 vom 9. Dezember 2023 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. 13 vom 9. Dezember 2023
- Nr. 3 (gestrichen) (75. AVO-Änderung vom 20. Februar 2020)
- Nr. 4 (gestrichen) (75. AVO-Änderung vom 20. Februar 2020)
- Nr. 5 (gestrichen) (75. AVO-Änderung vom 20. Februar 2020)
- Nr. 6 Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 28. März 2015 in der Fassung des Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 2. März 2019
- Nr. 7 Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV Corona-Sonderzahlung) vom 29. November 2021 für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)
- Nr. 8 Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich) vom 9. Dezember 2023

## SR 5 – Buchhandel

### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger, die ausschließlich im Buchhandel tätig sind.

(2) <sup>1</sup>Die Anwendung dieser Sonderregelungen ist dem Bischöflichen Offizialat in Vechta / Bischöflichen Generalvikariat in Osnabrück anzuzeigen. <sup>2</sup>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>19</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 - ➡ S. 85)
- 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 - ➡ S. 88) 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 Entgeltsbeträge 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

### § 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.

---

<sup>19</sup> Für Streitigkeiten aus den in Bezug genommenen Tarifverträgen ist das dortige Tarifschiedsgericht zuständig.

(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.

## SR 6 – Redakteure und Volontäre

### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter in der Tätigkeit als Redakteure und Volontäre von kirchlichen Zeitschriften.


(2) <sup>1</sup>Die Anwendung dieser Sonderregelungen ist dem Bischöflichen Offizialat in Vechta / Bischöflichen Generalvikariat in Osnabrück anzuzeigen. <sup>2</sup>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>20</sup>

(3) Es gilt folgende Anlage zur Arbeitsvertragsordnung:

- Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen – Anlage 5 (A5 -  S. 85) 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>20</sup> Für Streitigkeiten aus den in Bezug genommenen Tarifverträgen ist die dortige Schiedsgutachterstelle zuständig.

## SR 7 – Medienbetriebe

### § 1 Geltungsbereich

(1) <sup>1</sup>Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger, die ausschließlich im Medienwesen (Buch- und Zeitschriftenverlage einschließlich ihrer Hilfs- und Nebenbetriebe) tätig sind. <sup>2</sup>Ausgenommen sind Redakteure (Wort und Bild), auf die die Sonderregelungen für Redakteure und Volontäre (AVO SR6) Anwendung finden.

(2) <sup>1</sup>Die Anwendung dieser Sonderregelungen ist dem Bischöflichen Offizialat in Vechta / Bischöflichen Generalvikariat in Osnabrück anzuzeigen. <sup>2</sup>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>21</sup>

(3) Es gelten folgende Anlagen zur Arbeitsvertragsordnung:

- Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen – Anlage 5 (A5 - ➡ S. 85) 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 - ➡ S. 88) 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.
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

### § 4 Übergangsregelung / Vertrauensschutz

(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Kinderbezogene Anteile im Ortszuschlag werden in der für September 2005 maßgeblichen Höhe bei der Berechnung der Ausgleichszulage berücksichtigt, solange für diese Kinder Kindergeld

---

<sup>21</sup> Für Streitigkeiten aus den in Bezug genommenen Tarifverträgen ist das dortige Tarifschiedsgericht zuständig.

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.  
<sup>3</sup>Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich.

(2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den entsprechenden Vonthundertsatz.

## SR 8 – Einrichtungen der Wohnungswirtschaft

### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter sonstiger kirchlicher Rechtsträger, die ausschließlich in Einrichtungen der Wohnungswirtschaft tätig sind.

(2) <sup>1</sup>Die Anwendung dieser Sonderregelungen ist dem Bischöflichen Offizialat in Vechta / Bischöflichen Generalvikariat in Osnabrück anzuzeigen. <sup>2</sup>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>22</sup>

(3) Es gelten folgende Anlagen zur Arbeitsvertragsordnung:

- Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen – Anlage 5 (A5 - ➡ S. 85) 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 - ➡ S. 88) zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)
- Beschlüsse der Zentral-KODA bzw. der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK) – Anlage 8 (A8 - ➡ S. 90) 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
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)

---

<sup>22</sup> Für Streitigkeiten aus den in Bezug genommenen Tarifverträgen ist das dortige Tarifschiedsgericht zuständig.



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.

## **SR 9 – Religionslehrer im Kirchendienst**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Sonderregelungen gelten für Religionslehrer im Kirchendienst.

### **§ 1a Überleitung und Regelung des Übergangsrechts bei Einführung des TV-L**

Für die Überleitung der Religionslehrer im Kirchendienst 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 - ➡ S. 39).

### **§ 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 - ➡ S. 39) 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.

## **SR 10 – derzeit nicht belegt**

## SR 11 – Schulhausmeister

### § 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter als Schulhausmeister.

### § 2 Geltung landesbezirklicher Tarifverträge

Durch landesbezirklichen Tarifvertrag können nähere Regelungen über die den Schulhausmeistern obliegenden Aufgaben unter Anwendung des Abschnitts A des Anhangs zu § 9 getroffen werden.

#### Protokollerklärung:

Landesbezirkliche Regelungen weitergehenden Inhalts bleiben, ungeachtet § 24 TVÜ-VKA, unberührt.

### § 3 Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

(1) Durch landesbezirklichen Tarifvertrag können abweichend von § 24 Abs. 6 Rahmenregelungen zur Pauschalierung getroffen werden.

(2) <sup>1</sup>Soweit sich die Arbeitszeit nicht nach dem Anhang 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>2</sup>Solange ein landesbezirklicher Tarifvertrag nicht abgeschlossen ist, ist das Entgelt arbeitsvertraglich oder betrieblich zu regeln.

(3) Bei der Festsetzung der Pauschale nach Absatz 1 kann ein geldwerter Vorteil aus der Gestellung einer Werkdienstwohnung berücksichtigt werden.

## SR 12 – Hauswirtschaft

### § 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter in der Hauswirtschaft.

### § 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 200 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 1,18 Euro pro Stunde.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 100 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,59 Euro pro Stunde.

#### Protokollerklärung zu § 2:

Die Beträge verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2026 um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz.

## SR 13 – Pädagogische Mitarbeiter in Internaten

### § 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Sozialpädagogen, Erzieher und andere pädagogische Mitarbeiter in Internaten.

### § 2 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 200 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 1,18 Euro pro Stunde.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 100 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,59 Euro pro Stunde.

#### Protokollerklärung zu § 2:

Die Beträge verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2026 um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz.

## D. Anhänge

### GrO – Grundordnung des kirchlichen Dienstes

in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. November 2022

Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich,

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,
- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,
- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen und Dienste, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,
- in Erfüllung ihrer Pflicht und Verantwortung gegenüber der Dienstgemeinschaft unter besonderer Berücksichtigung der Grundsätze, welche die Katholische Soziallehre herausgearbeitet hat,

die folgende

### Grundordnung des kirchlichen Dienstes

#### Artikel 1 Geltungsbereich

(1) Diese Grundordnung enthält die spezifischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes und regelt Anforderungen und Erwartungen an die Dienstgeber und Mitarbeitenden der Einrichtungen der katholischen Kirche.

(2) <sup>1</sup>Kirchliche Einrichtungen im Sinne dieser Ordnung sind alle Organisationen in öffentlich-rechtlicher oder privater Rechtsform, die als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche einen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche wahrnehmen und mit ihren Amtsträgerinnen und Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. <sup>2</sup>Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

(3) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere

- a) Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamten-verhältnisses tätig sind,
- b) Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
- c) Ordensangehörige, Personen im Noviziat und Postulat,
- d) Führungskräfte, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses tätig sind,
- e) zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen
- f) ehrenamtlich Tätige, die Organmitglieder sind.

(4) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der jeweilige Rechtsträger der Einrichtung.

(5) Diese Grundordnung gilt für

- a) die (Erz-)Diözesen,
- b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) die Verbände von Kirchengemeinden,
- d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
- f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen

und deren rechtlich unselbstständige Einrichtungen.

(6) <sup>1</sup>Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Beglaubigung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. <sup>2</sup>Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

## **Artikel 2 Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes**

(1) <sup>1</sup>Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. <sup>2</sup>Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet. <sup>3</sup>Sie sind Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt (Sendungsauftrag).

(2) Alle in den Einrichtungen der Kirche Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).

(3) Der Sendungsauftrag verbindet alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

(4) <sup>1</sup>Die Kirche sieht sich in ihrem Wirken dem christlichen Auftrag verpflichtet, alle Menschen zu den Grundvollzügen der Kirche einzuladen. <sup>2</sup>Dazu zählen die Verkündigung und Verbreitung des Evangeliums (kerygmamartyria), die gemeinsamen gottesdienstlichen Feiern (leiturgia), der Dienst am Mitmenschen (diakonia) sowie die gelebte Gemeinschaft (koinonia). <sup>3</sup>Diese Grundvollzüge bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.

## **Artikel 3 Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils**

(1) <sup>1</sup>Katholische Einrichtungen sind geprägt durch das christliche Gottes- und Menschenbild. <sup>2</sup>Das Gebot der Nächstenliebe gehört gemeinsam mit der Gottesliebe zum Kern des christlichen Glaubens. <sup>3</sup>Das Leben ist ein Geschenk aus der Hand Gottes, das zu schützen und zu achten ist. <sup>4</sup>Auf dieser Grundlage arbeiten kirchliche Einrichtungen mit allen Menschen guten Willens zusammen.

(2) <sup>1</sup>Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. <sup>2</sup>Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. <sup>3</sup>Vorausgesetzt werden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums und die Bereitschaft, den christlichen Charakter der Einrichtung zu achten und dazu beizutragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.

(3) <sup>1</sup>Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. <sup>2</sup>Er hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. <sup>3</sup>Er ist insbesondere dafür verantwortlich, geeignete und befähigte Mitarbeitende zu gewinnen, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern.

(4) <sup>1</sup>Die Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung ist eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess. <sup>2</sup>Der Dienstgeber ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen. <sup>3</sup>Unerlässlich ist, dass das Profil nicht nur in Leitbildern und Konzepten verankert ist, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeiterschaft mitgestaltet, von allen mit Leben gefüllt und für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.

## **Artikel 4 Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber**

<sup>1</sup>Zu den wechselseitigen Pflichten von Dienstgeber und Mitarbeitenden gehört die Verwirklichung des Sendungsauftrags und die gemeinsame Sorge für alle in der Kirche Tätigen. <sup>2</sup>Dabei sind auch folgende Handlungsaufträge und Ziele zu beachten, für deren Umsetzung im Rahmen der vorhandenen personellen und materiellen Ressourcen in erster Linie der Dienstgeber verantwortlich ist:

- a) <sup>1</sup>Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind zu beseitigen, künftige Benachteiligungen zu verhindern. <sup>2</sup>Dazu gehört auch die Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst. <sup>3</sup>Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern.
- b) <sup>1</sup>Die kirchlichen Dienstgeber setzen sich in besonderer Weise für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in ihren Einrichtungen, insbesondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, ein. <sup>2</sup>Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit.
- c) <sup>1</sup>Führung in der Kirche fördert die Entfaltung der fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit. <sup>2</sup>Der Dienstgeber entwickelt Konzepte guter Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung des christlichen Menschenbildes und setzt diese konsequent um. <sup>3</sup>Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden Führungsstil verpflichtet. <sup>4</sup>Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit.
- d) <sup>1</sup>Der Dienstgeber nimmt seine Verantwortung für die physische, psychische und seelische Gesundheit aller Mitarbeitenden in der Einrichtung während des Dienstes ernst. <sup>2</sup>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Leitungsaufgaben.
- e) Kirchliche Einrichtungen fördern die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben.
- f) <sup>1</sup>Die wirtschaftliche Betätigung kirchlicher Einrichtungen hat stets der Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrages zu dienen. <sup>2</sup>Die Standards einer an den kirchlichen Zwecken und christlichen Werten ausgerichteten Unternehmensführung sind einzuhalten. <sup>3</sup>Diese sind insbesondere durch die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und den Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen gekennzeichnet. <sup>4</sup>Kirchliche Einrichtungen übernehmen Verantwortung für ethisch-nachhaltiges Investieren kirchlichen Vermögens. <sup>5</sup>Der Dienstgeber verpflichtet sich, die eigene Organisation wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig aufzustellen; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeitsplätzen.
- g) Der Dienstgeber sorgt dafür, dass Positionen, die dem christlichen Menschenbild widersprechen, keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.

## Artikel 5 Fort- und Weiterbildung

(1) <sup>1</sup>Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. <sup>2</sup>Diese umfasst die fachlichen Erfordernisse, ebenso wie die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten.

(2) <sup>1</sup>Allen Mitgliedern der Dienstgemeinschaft sollen verpflichtende Fort- und Weiterbildungen angeboten werden, in denen sie berufs- und tätigkeitsbezogen spezifische religiöse und ethische Kompetenzen erwerben können, um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen und um das christliche Selbstverständnis der Einrichtung zu stärken. <sup>2</sup>Darüber hinaus sollen für die Mitarbeitenden freiwillige Angebote zu Spiritualität und Seelsorge gemacht werden, um sich mit den eigenen Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. <sup>3</sup>Die (Erz-)Diözesen und die Verbände der Caritas unterstützen die Träger in der gemeinsamen Sorge, den Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst eine ansprechende christliche Unternehmenskultur anzubieten und religiöse und spirituelle Angebote zu unterbreiten.

(3) <sup>1</sup>Die Kosten für Fort- und Weiterbildung trägt in der Regel der Dienstgeber. <sup>2</sup>Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.

## Artikel 6 Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses

(1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber fachlich befähigt und persönlich geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. <sup>2</sup>Im Bewerbungsverfahren sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen, damit sie ihr Handeln am katholischen Selbstverständnis ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. <sup>3</sup>Im Bewerbungsverfahren ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu



wahren.<sup>4</sup>Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung anerkennen.

(2) Von allen Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet.

(3) Pastorale und katechetische Tätigkeiten können nur Personen übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.

(4) <sup>1</sup>Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. <sup>2</sup>Sie müssen daher katholisch sein.

(5) <sup>1</sup>Wer sich kirchenfeindlich betätigt, wird nicht eingestellt. <sup>2</sup>Das gilt auch für Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind. <sup>3</sup>Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

## **Artikel 7 Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis**

(1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.

(2) <sup>1</sup>Die Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. <sup>2</sup>Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. <sup>3</sup>Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen. <sup>4</sup>Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben hiervon unberührt.

(3) <sup>1</sup>Kirchenfeindliche Betätigungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, können rechtlich geahndet werden. <sup>2</sup>Kirchenfeindliche Betätigungen erfassen Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. <sup>3</sup>Hierzu zählen insbesondere

- das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
- die Herabwürdigung von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen,
- die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, auch die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

(4) <sup>1</sup>Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. <sup>2</sup>Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(5) <sup>1</sup>Erfüllen Mitarbeitende die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass sie den Anforderungen wieder genügen. <sup>2</sup>Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch, eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Verstoß gegen die Anforderungen zu begegnen. <sup>3</sup>Wenn alle mildernden, weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt als äußerste, allerletzte Maßnahme („ultima ratio“) eine Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.

## **Artikel 8 Mitarbeitervertretungsrecht**

(1) Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeitenden nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden und die mit den Dienstgebern zum Wohl der Einrichtung und der Dienstnehmer zusammenwirken.

(2) Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen.

(3) Dienstvereinbarungen, die nach Maßgabe der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten unmittelbar und zwingend.

(4) <sup>1</sup>Bei jeder die Mindestgröße erfüllenden Einrichtung ist der Dienstgeber verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. <sup>2</sup>Zur Förderung und Unterstützung ihrer Arbeit werden auf der Ebene der (Erz-)Diözesen und des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Deutsche Bischofskonferenz) Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet. <sup>3</sup>Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Kosten tragen die jeweiligen (Erz-) Diözesen bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands.

(5) Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

## **Artikel 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst**

(1) <sup>1</sup>Die zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst werden durch paritätisch von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Dienstgeber besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen ausgehandelt und beschlossen (Dritter Weg). <sup>2</sup>Die Parität ist dabei in formeller wie materieller Hinsicht zu gewährleisten.

(2) <sup>1</sup>Die Zusammenarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist durch das Konsensprinzip geprägt; Beschlüsse bedürfen einer qualifizierten Mehrheit. <sup>2</sup>Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind durch unmittelbare oder mittelbare demokratische Wahl legitimiert.

(3) <sup>1</sup>Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben gelöst werden. <sup>2</sup>Streik und Aussperrung widersprechen diesem Grundsatz und scheiden daher aus. <sup>3</sup>Kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge mit tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) ab. <sup>4</sup>Kommt ein Beschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, können beide Seiten der Kommission ein verbindliches Vermittlungsverfahren unter neutralem Vorsitz einleiten. <sup>5</sup>Das verbindliche Vermittlungsverfahren muss mit einem Beschluss enden, der eine Regelung zu dem Gegenstand des Verfahrens enthält oder die Feststellung, dass keine Regelung in diesem Verfahren erfolgt.

(4) <sup>1</sup>Um Rechtswirksamkeit zu erlangen, bedürfen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. <sup>2</sup>Für die kirchlichen Dienstgeber gelten die durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse unmittelbar und zwingend. <sup>3</sup>Der Dienstgeber hat sicherzustellen, dass diese Beschlüsse arbeitsvertraglich ordnungsgemäß in Bezug genommen werden. <sup>4</sup>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die Anwendung der einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nach denen sich ihre zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen richten.

(5) <sup>1</sup>Für Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig (☞ S. 144). <sup>2</sup>Dies schließt die Anrufung staatlicher Gerichte bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsverhältnis nicht aus.

(6) Die nähere Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens erfolgt in den jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

## **Artikel 10 Koalitionsfreiheit**

(1) Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Koalitionen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

(2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.

(3) Die ausreichende organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet.

(4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

(5) Das Nähere regeln die jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

## **Artikel 11 Gerichtlicher Rechtsschutz**

(1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitender dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.

(2) <sup>1</sup>Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts bestehen für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte.

<sup>2</sup>Für Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts sind Einigungsstellen zuständig.

(3) <sup>1</sup>Die Richter und Richterinnen sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden.

<sup>2</sup>Zum Richter bzw. zur Richterin kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

(4) <sup>1</sup>Vor kirchlichen Arbeitsgerichten wird allen Beteiligten ein Anspruch auf rechtliches Gehör gewährt. <sup>2</sup>Die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsgerichten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile sind öffentlich.

(5) Näheres regelt die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).

## **Artikel 12 Evaluation**

Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten der Grundordnung die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit einer Überprüfung unterziehen und dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz berichten.

## Allgemeine Tätigkeitsmerkmale nach TVöD

<b>1. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale (Einfachste Tätigkeiten)</b>	
<b>EG 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „einfachste Tätigkeiten“ (Beispielkatalog)</li> </ul>
<b>2. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale (Handwerkliche Tätigkeiten - Entgeltgruppen 2 - 9a)</b>	
<b>EG 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „einfache Tätigkeiten“</li> </ul>
<b>EG 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wie Entgeltgruppe 2 + Heraushebung: „eingehende fachliche Einarbeitung erforderlich“</li> </ul>
<b>EG 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren (entsprechende Tätigkeit)</li> <li>• „schwierige Tätigkeiten“</li> </ul>
<b>EG 5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren (entsprechende Tätigkeit)</li> </ul>
<b>EG 6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wie Entgeltgruppe 5 + Heraushebung: „hochwertige Arbeiten“</li> </ul>
<b>EG 7</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wie Entgeltgruppe 5 + Heraushebung: „besonders hochwertige Arbeiten“</li> </ul>
<b>3. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale (Verwaltung - Entgeltgruppen 2 bis 12)</b>	
<b>EG 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „einfache Tätigkeiten“</li> </ul>
<b>EG 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wie Entgeltgruppe 2 + Heraushebung: „eingehende fachliche Einarbeitung erforderlich“</li> </ul>
<b>EG 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wie Entgeltgruppe 3 + Heraushebung: „mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erforderlich“</li> <li>• „schwierige Tätigkeiten“</li> </ul>
<b>EG 5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren (entsprechende Tätigkeit)</li> <li>• „gründliche Fachkenntnisse“</li> </ul>
<b>EG 6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“</li> </ul>
<b>EG 7</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wie Entgeltgruppe 6 + Heraushebung: „mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen“</li> </ul>
<b>EG 8</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wie Entgeltgruppe 6 + Heraushebung: „mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen“</li> </ul>
<b>EG 9a</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wie Entgeltgruppe 6 + Heraushebung: „selbständige Leistungen“ (mindestens zur Hälfte)</li> </ul>
<b>EG 9b</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• abgeschlossene Hochschulbildung (entsprechende Tätigkeit)</li> <li>• sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben</li> <li>• „gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen“</li> </ul>
<b>EG 9c</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wie Entgeltgruppe 9b + Heraushebung: „besonders verantwortungsvoll“</li> </ul>
<b>EG 10</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wie Entgeltgruppe 9c + Heraushebung: „mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung“</li> </ul>
<b>EG 11</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wie Entgeltgruppe 9c + Heraushebung: „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“</li> </ul>
<b>EG 12</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wie Entgeltgruppe 11 + Heraushebung: „erhebliches Maß der damit verbundenen Verantwortung“</li> </ul>

4. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale (Entgeltgruppen 13 bis 15)	
<b>EG 13</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (entsprechende Tätigkeit)</li> <li>sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben</li> <li>Tätigkeit ist wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten</li> </ul>
<b>EG 14</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>wie Entgeltgruppe 13 (wiss. Hochschulbildung, sonstige Mitarbeiter) + Heraushebung: mindestens zu einem Drittel „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ oder „Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben“</li> <li>wie Entgeltgruppe 13 (wiss. Hochschulbildung, sonstige Mitarbeiter) + Heraushebung: Unterstellung durch ausdrückliche Anordnung von mindestens drei Mitarbeitern mindestens der Entgeltgruppe 13</li> <li>Tätigkeit ist wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten</li> </ul>
<b>EG 15</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>wie Entgeltgruppe 13 (wiss. Hochschulbildung, sonstige Mitarbeiter) + Heraushebung: „besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung“</li> <li>wie Entgeltgruppe 13 (wiss. Hochschulbildung, sonstige Mitarbeiter) + Heraushebung: Unterstellung durch ausdrückliche Anordnung von mindestens fünf Mitarbeitern mindestens der Entgeltgruppe 13</li> <li>Tätigkeit ist wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten</li> </ul>

**Anmerkung der Redaktion:**

*Die vorstehende Übersicht stellt keinen Normtext dar. Sie dient lediglich der Orientierung. Die Eingruppierung erfolgt nach den Vorschriften der Anlage 2 AVO (☞ S. 43).*

*Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen (vgl. § 12 AVO).*

*Die Arbeitsvertragsordnung kennt folgende Tätigkeitsmerkmale zur Eingruppierung:*

- *Spezielle Tätigkeitsmerkmale nach AVO (Anlage 2 zur AVO - ☞ S. 43)*
- *Spezielle Tätigkeitsmerkmale nach TVöD*
- *Allgemeine Tätigkeitsmerkmale nach TVöD*

*Diese Tätigkeitsmerkmale finden gemäß des doppelten Spezialitätsgrundsatzes Anwendung:*

*Spezielle Tätigkeitsmerkmale der AVO gehen den speziellen Tätigkeitsmerkmalen des TVöD vor; diese wiederum gehen den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen des TVöD vor. Das bedeutet, bei der Suche nach bestimmten Tätigkeiten in der Anlage 2 ist folgende Prüfungsreihenfolge zu beachten:*

1. *§ 4 Teil C – Kirchenspezifischer Teil*
2. *§ 3 Teil B – Besonderer Teil*
3. *§ 2 Teil A – Allgemeiner Teil*

## TVÜ-VKA – Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts

vom 13. September 2005 nebst Anlagen, Anhängen, Niederschriftserklärungen und Protokollerklärungen der Tarifparteien in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 20 vom 22. April 2023

### Auszug mit Änderungen gemäß Anlage 1

#### Abschnitt III – Besitzstandsregelungen

##### § 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

<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 Nettokrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 TVöD) gezahlt. <sup>2</sup>Nettokrankengeld 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 Nettokrankengeldes, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

<sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>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.

##### 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 Beihilfenvorschriften für Beamte kommen zur Anwendung, soweit auf Landes- bzw. Bundesvorschriften Bezug genommen wird.

#### Abschnitt IVa – Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

##### § 28a Überleitung der Beschäftigten in die Anlage C (VKA) zum TVöD und weitere Regelungen

(1) <sup>1</sup>Die unter die Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➡ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) fallenden Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 und 2) werden am 1. November 2009 in die Entgeltgruppe, in der sie nach der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➡ S. 43, § 4 Abschnitt 9 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. <sup>3</sup>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 Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➡ S. 43, § 4 Abschnitt 9. Sozial- und Erziehungsdienst) eingruppiert sind, 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
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:

<b>bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe</b>	<b>neue Stufe und Jahr</b>
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 vergleichbaren 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 Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➔ S. 43, § 4 Abschnitt 9 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 - ➔ S. 155) 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 Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➔ S. 43, § 4 Abschnitt 9 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 Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➔ S. 43, § 4 Abschnitt 9 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.*

#### **Protokollerklärungen zu Absatz 4 Satz 7:**

*Die Vergleichsentgelte sowie die Beträge der individuellen Endstufen erhöhen sich am 1. April 2025 um 3,0 Prozent, mindestens aber um 110,00 Euro, und zum 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.*

*(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 10 und in den Fällen von Satz 1 und Satz 2 gilt § 1 Abs. 4 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 4 BT-B 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 Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ☞ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, finden mit Ausnahme der Beschäftigten in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung die Absätze 1 bis 6 nur Anwendung, wenn sie bis zum 31. Dezember 2010 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ☞ S. 43, § 4 Abschnitt 9 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>Am 1. Oktober 2005 aus dem BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 zustand und die*

*a) nach der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ☞ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) in der Entgeltgruppe S 11b eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zu dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 11b Stufe 6 eine Zulage*

*– bis zum 31. März 2025 in Höhe von 90,69 Euro monatlich,*

*– vom 1. April 2025 bis zum 30. April 2026 in Höhe von 93,51 Euro monatlich und*

*– ab dem 1. Mai 2026 in Höhe von 96,13 Euro monatlich.*

*b) nach der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ☞ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) in der Entgeltgruppe S 12 eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zu dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 12 Stufe 6 eine Zulage*

*– bis zum 31. März 2025 in Höhe von 103,62 Euro monatlich,*

*– vom 1. April 2025 bis zum 30. April 2026 in Höhe von 106,84 Euro monatlich und*

*– ab dem 1. Mai 2026 in Höhe von 109,83 Euro monatlich.*

*<sup>2</sup>Die jeweilige Zulage nach Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 11b bzw. S 12 festgelegten Vomhundertsatz. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten für Beschäftigte, die einer individuellen Endstufe zugeordnet sind, entsprechend. <sup>4</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 zustand und die nach der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ☞ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:*

	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
<b>gültig bis 31. März 2025</b>	3.814,04	4.069,28	4.419,98	4.701,33	5.052,99	5.228,82

<b>gültig vom 1. April 2025 bis zum 30. April 2026</b>	3.928,46	4.191,36	4.552,58	4.842,37	5.204,58	5.358,65
<b>gültig ab 1. Mai 2026</b>	4.038,46	4.308,72	4.680,05	4.977,96	5.350,31	5.536,48

<sup>5</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 der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➡ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) in der Entgeltgruppe S 16 eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 16 Ü:

	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>
<b>gültig bis 31. März 2025</b>	4.775,69	5.275,07	5.584,55
<b>gültig vom 1. April 2025 bis zum 30. April 2026</b>	4.918,96	5.433,32	5.752,09
<b>gültig ab 1. Mai 2026</b>	5.056,69	5.585,45	5.913,15

<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 Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➡ S. 43, § 4 Abschnitt 9 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 Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➡ S. 43, § 4 Abschnitt 9 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 (➡ S. 43) 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 Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➡ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) bzw. nach Absatz 8 und 9 ergebenden Entgeltsteigerungen gelten als allgemeine Entgelthanpassung im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 9.

## **§ 28b Besondere Regelungen für am 30. Juni 2015 nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen**

(1) Beschäftigte, die nach der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO ➡ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) am 30. Juni 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind und am 1. Juli 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind:

<b>Entgeltgruppe am 30. Juni 2015</b>	<b>Entgeltgruppe am 1. Juli 2015</b>
S 5 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1	S 7
S 6	S 8a
S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1, 3 und 5	S 8b
S 7, S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2	S 9
S 11	S 11b,

werden stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die am 1. Juli 2015 maßgebliche Entgeltgruppe übergeleitet.

### **Protokollerklärungen zu Absatz 1:**

1. <sup>1</sup>Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt. <sup>2</sup>§ 28a Abs. 4 Satz 7 findet Anwendung.
2. <sup>1</sup>Für in Entgeltgruppe S 8 eingruppierte Beschäftigte, die den Entgeltgruppen S 8b oder S 9 zugeordnet werden, gelten folgende abweichende Vorschriften:
  - a) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens sechs Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 5.
  - b) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens acht Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 6.
  - c) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens vier Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 5.
  - d) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 6.

<sup>2</sup>Die Stufenlaufzeit beginnt nach der Zuordnung zu der höheren Stufe nach Satz 1 neu.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte, für die sich außerhalb von Absatz 1 am 1. Juli 2015 nach der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) eine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe als am 30. Juni 2015 ergibt, bleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie nicht bis zum 31. Dezember 2016 (Ausschlussfrist) ihre Höhergruppierung beantragen. <sup>2</sup>Der Antrag wirkt auf den 1. Juli 2015 zurück. <sup>3</sup>Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2015, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; Satz 2 findet Anwendung. <sup>4</sup>Für diese Höhergruppierungen finden § 17 Abs. 4 TVöD und § 28a Abs. 5 Satz 1 Anwendung. <sup>5</sup>Fallen am 1. Juli 2015 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die über den 30. Juni 2015 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, weil sie keinen Antrag nach Absatz 2 Satz 1 gestellt haben, gelten abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 2 TVöD folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>gültig bis 31. März 2025</b>	3.394,81	3.718,24	3.879,97	4.363,14	4.757,25	5.080,96
<b>gültig vom 1. April 2025 bis zum 30. April 2026</b>	3.504,81	3.829,79	3.996,37	4.494,03	4.899,97	5.233,39
<b>gültig ab 1. Mai 2026</b>	3.602,94	3.937,02	4.108,27	4.619,86	5.037,17	5.379,92

<sup>2</sup>Diese Tabellenwerte verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 9 festgelegten Vomhundertsatz.

2. Bei Höhergruppierungen aus der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 nach der Fassung vom 30. Juni 2015 in die Entgeltgruppe S 11a gilt bei den Stufen 5 und 6 in entsprechender Anwendung von § 17 Abs. 4 Satz 3 TVöD die Entgeltgruppe S 10 mit ihren am 30. Juni 2015 gültigen Tabellenwerten als dazwischen liegende Entgeltgruppe.

(3) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte zum 1. Juli 2015 aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 1 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder nach Absatz 2 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungs- bzw. Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder in diese höhergruppiert werden, entspricht. <sup>2</sup>Soweit sich zum 1. Juli 2015 allein die Tabellenwerte der Entgeltgruppe der Anlage C (VKA - S. 155) zur AVO erhöhen, findet § 6 Abs. 4 Satz 4 entsprechende Anwendung.

(4) Für Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1, die am 30. Juni 2015 den Stufen 1 oder 2 zugeordnet sind, finden für die Dauer des Verbleibs in den Stufen 1 und 2 die Tabellenwerte der Stufen 1 und 2 nach dem Stand vom 30. Juni 2015 Anwendung.



(5) <sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne des § 28a Abs. 7 Satz 1, die nicht innerhalb der Antragsfrist nach § 28a Abs. 7 Satz 1 ihre Eingruppierung nach der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➔ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) geltend gemacht haben und die weiterhin Entgelt nach der Anlage A zur AVO (➔ S. 155) erhalten, können bis zum 31. Dezember 2016 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem nach der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➔ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) schriftlich beantragen. <sup>2</sup>Bei Beschäftigten, die von ihrem Antragsrecht nach Satz 1 Gebrauch machen, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Beschäftigten am 30. Juni 2015 zustehenden Tabellenentgelt, gegebenenfalls zuzüglich eines am 30. Juni 2015 nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD zustehenden Garantiebetrages und einer am 30. Juni 2015 zustehenden Besitzstandsulage nach § 9, besteht. <sup>3</sup>Diese Beschäftigten werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der Entgeltgruppen S 8b, S 9 bzw. S 11a zugeordnet. <sup>4</sup>Zum 1. Juli 2017 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. <sup>5</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 2 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 2 BT-B. <sup>6</sup>Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe S 8b, S 9 bzw. S 11a, werden diese Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>7</sup>Werden Beschäftigte vor dem 1. Juli 2017 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht. <sup>8</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>9</sup>Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 8b, S 9 bzw. S 11a festgelegten Vomhundertsatz. <sup>10</sup>§ 28a Abs. 10 findet Anwendung. <sup>11</sup>§ 28a Abs. 11 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 31. Oktober 2009 der 30. Juni 2015 und an die Stelle des 1. November 2009 der 1. Juli 2015 tritt.

(6) <sup>1</sup>Ein am 30. Juni 2015 zustehender Strukturausgleich nach § 12 vermindert sich bei Höhergruppierung nach Absatz 2 um den sich daraus ergebenden Höhergruppierungsgewinn. <sup>2</sup>Dies gilt auch bei Höhergruppierungen aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 3.

### **§ 28c Überleitung in die Anlage C (VKA) zum TVöD zum 1. Januar 2023**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne des § 28b Abs. 5 Satz 1, die nicht innerhalb der Antragsfrist nach § 28b Abs. 5 Satz 1 ihre Eingruppierung nach der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➔ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) geltend gemacht haben und die weiterhin Entgelt nach der Anlage A zur AVO (➔ S. 155) erhalten, können bis zum 30. Juni 2023 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➔ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) schriftlich beantragen. <sup>2</sup>Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2023 zurück.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach Absatz 1 Gebrauch machen, erhalten ab dem 1. Januar 2023 Entgelt nach einer der Entgeltgruppen S 8b, S 9 bzw. S 11a, in die sie nach der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➔ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) eingruppiert sind. <sup>2</sup>Bei Beschäftigten nach Satz 1, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Beschäftigten am 31. Dezember 2022 zustehenden Tabellenentgelt, einem am 31. Dezember 2022 ggf. zustehenden Garantiebetrags und einer am 31. Dezember 2022 zustehenden Besitzstandsulage nach § 9 besteht. <sup>3</sup>Diese Beschäftigten werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. <sup>4</sup>Zum 1. Januar 2027 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 1 Abs. 2 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 2 BT-B. <sup>5</sup>Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe derjenigen Entgeltgruppe, in die sie nach Satz 1 eingruppiert sind, werden diese Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>6</sup>Werden Beschäftigte vor dem 1. Januar 2027 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens ihrer bisherigen individuellen Zwischenstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 56 BT-V findet Anwendung. <sup>7</sup>Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe bzw. einer erneuten individuellen Endstufe, die mindestens dem Betrag ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht; § 1 Abs. 4 Satz 3 der Anlage zu § 56 BT-V findet Anwendung. <sup>8</sup>Die individuelle Zwischen- bzw. Endstufe verändert sich bei

*allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.*

### **§ 28d Höhergruppierung auf Antrag**

*<sup>1</sup>Ergibt sich für Beschäftigte, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 in der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➔ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 12 (VKA) TVöD in diese Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Ergibt sich für Beschäftigte, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 in der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➔ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 14, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 12 (VKA) TVöD in diese Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>3</sup>Der Antrag nach Satz 1 oder 2 kann nur bis zum 31. Juli 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf den 1. Juli 2022 zurück. <sup>4</sup>Nach dem 1. Juli 2022 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt. <sup>5</sup>Werden Beschäftigte nach Satz 1 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Garantiebetrags nach § 1 Abs. 4 Satz 2 der Anlage zu § 56 BT-V bzw. § 52 Abs. 4 Satz 2 BT-B entspricht. <sup>6</sup>Werden Beschäftigte nach Satz 2 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden, entspricht. <sup>7</sup>Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.*

### **§ 28e Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit für Beschäftigte, die unter § 1 der Anlage zu § 56 (VKA) BT-V oder § 52 BT-B fallen und weitere Regelungen**

*(1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➔ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nach der Entgeltordnung (Anlage 2 zur AVO - ➔ S. 43, § 4 Abschnitt 9 Sozial- und Erziehungsdienst) eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.*

*(2) <sup>1</sup>Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten in der Fallgruppe 3, die am 1. Oktober 2024 in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. <sup>2</sup>Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. <sup>3</sup>Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 6 zugeordnet.*

*(3) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 und 2 gilt, dass die ab dem 1. Oktober 2024 zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt.*

*(4) (aufgehoben)*

## **Abschnitt IVb - Überleitung in die Entgeltordnung zum TVöD für den Bereich der VKA**

### **§ 29 Grundsatz**

*(1) <sup>1</sup>Für die in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten (§ 1 Abs. 1) sowie für die zwischen dem Inkrafttreten des TVöD und dem 31. Dezember 2016 neu eingestellten Beschäftigten (§ 1 Abs. 2), deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2016 hinaus fortbesteht, gelten ab dem 1. Januar 2017 für Eingruppierungen § 12 (VKA) und § 13 (VKA) TVöD in Verbindung mit der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD. <sup>2</sup>Diese Beschäftigten sind zum 1. Januar 2017 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) übergeleitet.*

*(2) <sup>1</sup>Mit dem Inkrafttreten des § 12 (VKA) und des § 13 (VKA) TVöD in Verbindung mit der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD treten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit handwerklichen*

*Tätigkeiten an die Stelle der bisherigen Oberbegriffe in den Lohngruppenverzeichnissen. <sup>2</sup>Soweit Tätigkeitsmerkmale in Lohngruppenverzeichnissen auf besondere körperliche Belastungen oder besondere Verantwortung abstellen, bleiben diese unberührt. <sup>3</sup>Spezielle Eingruppierungsregelungen in Lohngruppenverzeichnissen gelten bis zur Vereinbarung neuer Regelungen auf der Bundesebene bzw. auf Ebene eines kommunalen Arbeitgeberverbandes fort. <sup>4</sup>Die Lohngruppen der Lohngruppenverzeichnisse sind gemäß Anlage 3 den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet.*

**Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:**

*Satz 3 findet im Anwendungsbereich der Entgeltgruppe 1 (Teil A Abschnitt I Ziffer 1 der Anlage 1 zum TVöD - Entgeltordnung [VKA]) keine Anwendung.*

**§ 29a Besitzstandsregelungen**

*(1) <sup>1</sup>Die Überleitung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. <sup>2</sup>Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen findet aufgrund der Überleitung in die Entgeltordnung für den Bereich der VKA nicht statt.*

**Protokollerklärung zu Absatz 1:**

*Die Zuordnung zu der Entgeltgruppe des TVöD nach der Anlage 1 oder 3 TVÜ-VKA in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung gilt als Eingruppierung.*

*(2) Hängt die Eingruppierung nach § 12 (VKA) und § 13 (VKA) TVöD in Verbindung mit der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Januar 2017 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn § 12 (VKA) und § 13 (VKA) TVöD sowie die Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätten.*

*(3) Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2016 eine persönliche Besitzstandszulage nach der Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3 oder eine persönliche Zulage nach § 17 Abs. 6 in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung zugestanden hat, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist.*

*(4) <sup>1</sup>Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe über Absatz 3 hinaus besondere Entgeltbestandteile geknüpft waren und diese in der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD nicht oder in geringerer Höhe entsprechend vereinbart sind, wird die hieraus am 1. Januar 2017 bestehende Differenz unter den bisherigen Voraussetzungen als Besitzstandszulage so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist und die Voraussetzungen für den besonderen Entgeltbestandteil nach bisherigem Recht weiterhin erfüllt sind. <sup>2</sup>Die Differenz verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Prozentsatz.*

**Protokollerklärung zu Absatz 4:**

- 1. Absatz 4 findet auf die Regelung in der Protokollerklärung Nr. 5 des Teils B Abschnitt XI Ziffer 1 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) sowie auf § 52 Abs. 4 BT-K in der bis zum 31. Dezember 2016 gültigen Fassung und die Protokollerklärungen Nr. 1 Abs. 2 der Abschnitte A und B der Anlage 1b zum BAT keine Anwendung.*
- 2. Der Betrag der Differenz nach Satz 2 erhöht sich am 1. April 2025 um 3,11 Prozent und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.*

*(5) Abweichend von Absatz 4 bestimmt sich die Zahlung der Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage nach § 9.*

*(6) Bei Veränderungen der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert sich in den Fällen der Absätze 3 und 4 die Besitzstandszulage entsprechend.*

*(7) Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 nach § 3 Absatz 1 Buchst. a der Anlage 3 zum BAT von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit sind, bleiben für die Dauer ihres über den 31. Dezember 2016 hinaus zu demselben Arbeitgeber fortbestehenden Arbeitsverhältnisses von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht befreit.*

## **§ 29b Höhergruppierungen**

(1) <sup>1</sup>Ergibt sich nach der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD eine höhere Entgeltgruppe, sind die Beschäftigten auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 (VKA) TVöD ergibt. <sup>2</sup>Der Antrag kann nur bis zum 31. Dezember 2018 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück; nach dem Inkrafttreten der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach den Absätzen 2 bis 5 unberücksichtigt. <sup>3</sup>Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017, beginnt die Frist von einem Jahr nach Satz 1 mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück.

(2) <sup>1</sup>Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 17 Abs. 4 TVöD in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung). <sup>2</sup>War die/der Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird sie/er abweichend von Satz 1 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.

(3) <sup>1</sup>Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach § 9 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Januar 2017. <sup>2</sup>Abweichend von Absatz 2 Satz 1 wird für die Anwendung des § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TVöD in der bis zum 28. Februar 2017 geltenden Fassung zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die wegfallende Zulage hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt.

### **Protokollerklärung zu Absatz 3:**

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Besitzstandszulage nach § 9 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

(4) <sup>1</sup>Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach § 29a Abs. 3 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Januar 2017. <sup>2</sup>Ergibt sich durch die Höhergruppierung die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der bisherigen Entgeltgruppe, wird abweichend von Absatz 2 Satz 1 die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>3</sup>Ist dadurch am Tag der Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. <sup>4</sup>§ 29a Abs. 4 findet keine Anwendung.

(5) <sup>1</sup>Sind Beschäftigte, die eine Besitzstandszulage nach § 9 und eine Besitzstandszulage nach § 29a Abs. 3 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfallen beide Besitzstandszulagen rückwirkend ab dem 1. Januar 2017. <sup>2</sup>Abweichend von Absatz 2 Satz 1 werden für die Anwendung des § 17 Abs. 4 Satz 1 und 2 TVöD zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die beiden wegfallenden Besitzstandszulagen hinzuge-rechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. <sup>3</sup>Ergibt sich durch die Höhergruppierung die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der bisherigen Entgeltgruppe, wird abweichend von Absatz 2 Satz 1 die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. <sup>4</sup>Ist dadurch am Tag der Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. <sup>5</sup>§ 29a Abs. 4 findet keine Anwendung.

### **Protokollerklärung zu Absatz 5 Satz 2:**

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe werden die Besitzstandszulagen nach § 9 und nach § 29a Abs. 3 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.

### **Protokollerklärung zu den Absätzen 4 und 5:**

Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe erfolgt die Mitnahme der Stufenlaufzeit nur bei der ersten dazwischenliegenden Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 3 Halbsatz 1 TVöD.

## **§ 29c Besondere Überleitungsregelungen**

(1) Beschäftigte mit einem Anspruch auf die bisherige Zulage nach § 17 Abs. 8 in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet.

(2) Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.

(3) <sup>1</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des Anhangs zu § 16 (VKA) TVöD in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung die Stufe 5 Endstufe ist, sind unter Mitnahme der in ihrer Stufe



*zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 9a übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. <sup>2</sup>Für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2016 der Stufe 2 zugeordnet sind, finden bis zum 31. Januar 2017 die Tabellenwerte der Stufe 2 nach dem Stand vom 31. Dezember 2016 Anwendung. <sup>3</sup>Ist bei Beschäftigten, die am 31. Dezember 2016 der Stufe 4 zugeordnet sind, bei der Überleitung am 1. Januar 2017 in die Entgeltgruppe 9a die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 erfüllt, werden sie der Stufe 5 zugeordnet. <sup>4</sup>Ist in der bisherigen Stufe 4 eine über vier Jahre hinausgehende*

*Stufenlaufzeit zurückgelegt, wird die darüber hinaus zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a angerechnet.*

**Protokollerklärung zu den Absätzen 2 und 3:**

*Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt.*

*(4) <sup>1</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppe 9, für die gemäß des Anhangs zu § 16 (VKA) TVöD in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung die Stufe 4 Endstufe ist, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. <sup>2</sup>Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 des Anhangs zu § 16 (VKA) bleiben unberührt.*

*(5) Fallen am 1. Januar 2017 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach § 29b Abs. 1 zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.*

*(6) <sup>1</sup>Bei Höhergruppierungen nach § 29b Abs. 1 wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich nach § 12 angerechnet. <sup>2</sup>Dies gilt auch für Höhergruppierungen in die Entgeltgruppe 9c. <sup>3</sup>Eine Überleitung in die Entgeltgruppen 9a, 9b oder 14 nach den Absätzen 1 bis 4 gilt nicht als Höhergruppierung.*

Übersicht über die Überleitung der Bestandsmitarbeiter nach Anlage 1 TVÜ<sup>23</sup>

kommend aus	am Stichtag Ist-Eingruppierung	noch ausstehender Aufstieg nach	Entgeltgruppe	Besonderheiten	Qualifikationsebene
	I		15		wissenschaftlicher Hochschulabschluss
	Ia				
Ib →	Ia				
	Ib	→ Ia		keine Stufe 6	
	Ib		14		
II →	Ib				
	II	→ Ib			Fachhochschulabschluss
	II		13		
III →	II		12		
	III	→ II			
	III		11		
IVa →	III				
	IVa	→ III			
	IVa		10		
IVb →	IVa				
	IVb	→ IVa		→ Zuordnung zur Stufe 1	
	Vb	→ IVb → IVa			
	IVb		9		
Vb →	IVb				
	Vb	→ IVb			
	Vb			→ Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6	
Vc →	Vb				3-jährige Ausbildung (Eckeingruppierung)
	Vc	→ Vb	8		
	Vc				
VIb →	Vc				
	-		7		
	VIb	→ Vc	6		
	VIb				
VII →	VIb				
	VII	→ VIb	5		
	VII				
VIII →	VII			Zuordnung VIII → VII nur mit 3-jähriger Ausbildung	Un-/Angelernte
	-		4		
	VIII	→ VII	3	Beschäftigte mit mind. 3-jähriger Ausbildung werden mind. der EG 5 zugeordnet	
	VIII				
IXa →	VIII	(noch offen)	2		
IX →	VIII				
	IXa				
	IX	→ VIII			
	IX	→ IXa			
X →	IX			→ keine Stufe 6	
	X			→ keine Stufe 6	
	-		1		

<sup>23</sup> Anmerkung der Redaktion: Die Vorschriften für die kirchlichen Mitarbeitergruppen finden sich in der Anlage 2 AVO (→ S. 41). Die Anlage 1 zum TVÜ-VKA ist zum 31.12.2016 außer Kraft getreten.

## Übersicht über die Zuordnung im Bereich VKA – Neue Mitarbeiter nach Anlage 3 TVÜ<sup>24</sup>

bisher Grundein- gruppierung	mit Aufstieg nach	Ent- gelt- gruppe	Besonderheiten	Qualifika- tionse- bene
Ia		15		wissenschaftlicher Hochschulabschluss
Ib	→ Ia		zwingend Stufe 1, keine Stufe 6	
Ib		14		
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 (Eckengruppierung)
Vc				
-		7		
VIb	→ Vc	6		
VIb				
VII	→ VIb	5		Un-/Angelernte
VII				
-		4		
VIII	→ VII	3	Beschäftigte mit mind. 3-jähriger Ausbildung werden mind. der EG 5 zugeordnet	
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))	

<sup>24</sup> Anmerkung der Redaktion: Die Vorschriften für die kirchlichen Mitarbeitergruppen finden sich in der Anlage 2 AVO (→ S. 41). Die Anlage 1 zum TVÜ-VKA ist zum 31.12.2016 außer Kraft getreten.

## Kirchliche Schlichtungsstellen

zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten aus Dienstverhältnissen (gemäß Art. 9 Abs. 5 GrO, § 1D AVO)

Offizialatsbezirk Oldenburg	Bistum Osnabrück
<p><b><u>Vorsitzender</u></b></p> <p><b>Carl-Jörg Niemann</b> Rechtsanwalt</p> <p><b><u>stellv. Vorsitzende</u></b></p> <p><b>Dorothea Fleming</b> Rechtsanwältin</p> <p><b><u>Beisitzer</u></b></p> <p>Domkapitular Rudolf Büscher, Lohne (Dienstgeberseite) Christian Fischer, Oldenburg (stellv. Beisitzer)</p> <p>Björn Thedering, Emstek (Mitarbeiterseite) Ute Günther, Saterland (stellv. Beisitzer) Kerstin Vormbrocke, Cloppenburg (stellv. Beisitzer)</p> <p><b><u>Geschäftsstelle</u></b></p> <p>Landes-Caritasverband für Oldenburg e.V. Schlichtungsstelle Neuer Markt 30 49377 Vechta</p>	<p><b><u>Vorsitzender</u></b></p> <p><b>Thomas Schrader</b> Direktor des Arbeitsgerichts Lingen</p> <p><b><u>stellv. Vorsitzender</u></b></p> <p><b>Christoph Schmedt</b> Direktor des Arbeitsgerichts Lingen a.D.</p> <p><b><u>Beisitzer</u></b></p> <p>Johannes Göcking, Osnabrück (Dienstgeberseite) Daniel Timmermann, Wallenhorst (stellv. Beisitzer)</p> <p>Stefanie Deimann, Geeste (Mitarbeiterseite) Harald Hillers, Meppen (stellv. Beisitzer)</p> <p><b><u>Geschäftsstelle</u></b></p> <p>Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V. Stabsstelle Recht Knappsbrink 58 49080 Osnabrück</p>
Ordnung: Kirchliches Amtsblatt Münster 2023, Art. 109	Ordnung: Kirchliches Amtsblatt Osnabrück 2023, Art. 191
Amtszeit: 1. Dezember 2021 bis 30. November 2025	Amtszeit: 1. März 2023 - 28. Februar 2027

## Änderungen der Arbeitsvertragsordnung (AVO)

Grundfassung vom 14.11.1996 KABl. MS 1997, Art. 81 KABl. OS 1997, Art. 161	
Sechszwanzigste Änderung vom 31.10.2005 KABl. MS 2005, Art. 321 KABl. OS 2005, Art. 313	I. - XIX. Neufassung der Arbeitsvertragsordnung, ihrer Anlagen und Sonderregelungen - Einbeziehung des TVöD, Überleitung nach TVÜ-VKA XX. In-Kraft-Treten am 01.10.2005
Siebenundzwanzigste Änderung vom 24.11.2005 KABl. MS 2006, Art. 30 KABl. OS 2005, Art. 314	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
Achtundzwanzigste Änderung vom 30.03.2006 KABl. MS 2006, Art. 252 KABl. OS 2006, Art. 101	I. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (Ausschluss der Abtretung von Vergütungsansprüchen - § 24 Abs. 7) II. In-Kraft-Treten am 01.04.2006
Neunundzwanzigste Änderung vom 12.10.2006 KABl. MS 2006, Art. 361 KABl. OS 2006, Art. 154	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
Dreißigste Änderung vom 23.11.2006 KABl. MS 2007, Art. 35 KABl. OS 2006, Art. 155	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 Kirchenmusikseminar 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
Einunddreißigste Änderung vom 22.02.2007 KABl. MS 2007, Art. 115 KABl. OS 2007, Art. 205	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
Zweiunddreißigste Änderung vom 14.06.2007 KABl. MS 2007, Art. 183 KABl. OS 2007, Art. 238	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

Dreißigste Änderung vom 29.11.2007 KAbI. MS 2008, Art. 65 KAbI. OS 2008, Art. 4	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 Rechtsträger - SR 10 (Wegfall 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) (§ 5 Dienstbefreiung) XI. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§§ 3, 22, 29 familienfreundliche 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
Vierunddreißigste Änderung vom 23.01.2008 KAbI. MS 2008, Art. 122 KAbI. OS 2008, Art. 27	I. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§ 1B Rechtsgrundlagen, § 28 Sonderurlaub) II. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (A1) (§ 1, § 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
Fünfunddreißigste Änderung vom 21.02.2008 KAbI. MS 2008, Art. 123 KAbI. OS 2008, Art. 28	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
Sechsenddreißigste Änderung vom 19.06.2008 KAbI. MS 2008, Art. 213 KAbI. OS 2008, Art. 74	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
Siebenunddreißigste Änderung vom 27.11.2008 KAbI. MS 2009, Art. 29 KAbI. OS 2009, Art. 143	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 Gemeindefereferenten 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
Achtunddreißigste Änderung vom 26.03.2009 KAbI. MS 2009, Art. 113 KAbI. OS 2009, Art. 190	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
Neununddreißigste Änderung vom 04.06.2009 KAbI. MS 2009, Art. 169 KAbI. OS 2009, Art. 191	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 – Offiziatsbezirk 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>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          KABI. MS 2011, Art. 113          KABI. OS 2011, Art. 191</p>	<p>I. Änderung der AVO - Reisekostenordnung - Anlage 3 (Streichung Sonderbestimmungen für den Schulbereich, § 11)          II. In-Kraft-Treten am 01.01.2011</p>



Siebenundvierzigste Änderung vom 16.06.2011 KABl. MS 2011, Art. 136 KABl. OS 2011, Art. 205	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
Achtundvierzigste Änderung vom 24.11.2011 KABl. MS 2012, Art. 12 KABl. OS 2011, Art. 272	I. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (Erhöhung Entgelte Azubi HW) II. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (Tarifrunde Länder) III. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (TV Pauschalzahlung) IV. Änderung der AVO - Sonderregelungen Mitarbeiter als Lehrkräfte kirchl. Schulen - SR 4 (Tarifrunde Länder 2011) V. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen - SR 4 (Anpassung der Arbeitszeitregelung an Änderungen in der nds. Arbeitszeitverordnung) VI. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (Verlängerung der Öffnungsklausel § 38A) VII. In-Kraft-Treten zu I. rückwirkend am 01.05.2011, zu II. und zu IV. am 01.04.2011, zu III. rückwirkend am 01.01.2011, zu V. am 01.08.2011, zu VI. am 01.01.2012
Neunundvierzigste Änderung vom 13.01.2012 KABl. MS 2012, Art. 43 KABl. OS 2012, Art. 20	I. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil, § 18 Leistungsentgelt (Aufhebung der Befristung der Auszahlungsregelung), § 39 In-Kraft-Treten (Anwendung geänderter Tarifverträge) II. Änderung der AVO - Eingruppierungsordnung - Anlage 2, § 3 Anmerkungen zur vorläufigen Eingruppierungsordnung, Neufassung der Anmerkung Nr. 20d (Berücksichtigung von u.a. Kleinstgruppen bei der Eingruppierung von Kita-Leitungen) III. In-Kraft-Treten zu I. am 01.01.2012, zu II. rückwirkend am 01.08.2011
Fünzigste Änderung vom 05.07.2012 KABl. MS 2012, Art. 155 KABl. OS 2012, Art. 62	I. Änderung der AVO - Anlage 1 (Erhöhung der Entgelte Azubi Hauswirtschaft) II. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (Übernahme der Regelungen des 7. ÄndTV TVöD, Übergangsvorschrift Erholungsurlaub, Entgelterhöhungen, Tarifrunde 2012) III. Änderung der AVO - Anlage 1 (Änderung diverser TV, Tarifrunde 2012) IV. Übergangsregelungen zu II. und III. V. In-Kraft-Treten zu I. rückwirkend am 01.05.2012, zu II., III. und IV. rückwirkend am 01.03.2012
Einundfünfzigste Änderung vom 22.11.2012 KABl. MS 2013, Art. 47 KABl. OS 2013, Art. 121	I. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen, § 3A Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung) II. In-Kraft-Treten am 1. Januar 2013
Zweiundfünfzigste Änderung vom 21.02.2013 KABl. MS 2013, Art. 114 KABl. OS 2013, Art. 166	I. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (§ 22 Entgelt Krankheitsfall Protokollerklärung Vorlage ärztl. Bescheinigung) II. Änderung der AVO - Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Fallgruppe 1.2.5: persönliche Zulage zu EG 14) III. In-Kraft-Treten zu I. am 01.03.2013, zu II. rückwirkend 01.10.2005
Dreiundfünfzigste Änderung vom 06.06.2013 KABl. MS 2013, Art. 200 KABl. OS 2013, Art. 187	I. Änderung der AVO - Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (§ 3 Anmerkungen zur vorläufigen Eingruppierungsordnung, Verlängerung der Befristung in der Anmerkung Nr. 20d -Berücksichtigung von u.a. Kleinstgruppen bei der Eingruppierung von Kita-Leitungen) II. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter in Medienbetrieben – SR 7 (redaktionelle Änderungerung, Streichung einer befristeten Arbeitszeiterhöhung) III. In-Kraft-Treten am 01.07.2013
Vierundfünfzigste Änderung vom 05.09.2013 KABl. MS 2013, Art. 241 KABl. OS 2013, Art. 220	I. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (Erhöhung der Entgelte Azubi HW) II. Änderung der AVO - Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Fallgruppen 4.4 Neue Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter in der Hauswirtschaft) III. Änderung der AVO - Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Fallgruppe 2.1 Dekanatsjugendreferenten Stufenlaufzeit) IV. In-Kraft-Treten zu I. rückwirkend am 01.05.2013, zu II. am 01.01.2014, zu III. rückwirkend am 01.09.2013
Fünfundfünfzigste Änderung vom 21.11.2013 KABl. MS 2014, Art. 11 KABl. OS 2013, Art. 250	I. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst - SR3 (vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, Differenzzulage, Zulage bei gesammeltefassten Zeiträumen) II. Änderung der AVO - Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter mit körperlich / handwerklich geprägten Tätigkeiten, Hausmeister, Fallgruppen 4.2) III. Änderung AVO - Allgemeiner Teil (Verlängerung der Öffnungsklausel § 38A bis 2015) IV. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (Tarifrunde Länder 2013/2014 –TV-L) V. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen - SR 4 (Anpassung der Arbeitszeitregelung an Änderungen in der nds. Arbeitszeitverordnung) VI. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen - SR 4 (Tarifrunde Länder 2013/2014 –TV-L) VII. In-Kraft-Treten zu I. und zu V. rückwirkend am 01.08.2013, zu IV. und zu VI. rückwirkend am 01.01.2013, zu II. und zu III. am 01.01.2014

Sechshundfünfzigste Änderung vom 27.03.2014 KAbI. MS 2014, Art. 135 KAbI. OS 2014, Art. 43	I. Änderung der AVO - Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst - Anlage 2 (redaktionelle Korrektur) II. Änderung der AVO - Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst - Anlage 2 (Eingruppierung Pastoraler Dienst) III. Änderung der AVO - Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst der römisch-katholischen Kirche im oldenburgischen Teil der Diözese Münster - Offiziatsbezirk Oldenburg - SR 1 IV. Änderung der AVO - Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst des Bistums Osnabrück - SR 2 V. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§ 3B Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch) VI. Änderung der AVO - Ordnung zur Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld - Anlage 3 (u.a. Neufassung der Vorschriften zum Verpflegungsmehraufwand) VII. Änderung der AVO - Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst - Anlage 2 (Eingruppierung von Kita-Leitungen, Nichtberücksichtigung von Kleinstgruppen und Spielkreisen) VIII. Änderung der AVO - Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst - Anlage 2 (Eingruppierung von Erziehern mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten) IX. In-Kraft-Treten zu I. und V. am 01.04.2014, zu II., III. und IV. rückwirkend am 01.05.2013 (Offiziatsbezirk Oldenburg), am 01.04.2014 (Bistum Osnabrück), zu VI. am 01.01.2014, zu VII. am 01.08.2014, zu VIII. am 01.08.2013
Siebenundfünfzigste Änderung vom 17.07.2014 KAbI. MS 2014, Art. 210 KAbI. OS 2014, Art. 80	I. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (Erhöhung der Entgelte Azubi Hauswirtschaft) II. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (Tarifrunde 2014/15: Übernahme der Regelungen des 8. - 10. ÄndTV TVöD, § 26 Erholungsurlaub, Entgelterhöhungen) III. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (Änderung diverser TV) IV. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (Änderung diverser TV) V. Übergangsregelungen VI. Änderung der AVO - Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Fallgruppen 7.1.4a, 7.1.6a, 7.18a Erzieher mit einzelnen Leitungstätigkeiten) VII. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§ 3C Institutionelle Maßnahmen zur Prävention gg. sexualisierte Gewalt) VIII. Änderung der AVO - Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Fallgruppen Abschnitt 7.6 Pädagogische Mitarbeiter in Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Integrationsprojekten, Überleitung in SuE) IX. Änderung der AVO - Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst – SR 3 (Ausweitung persönlicher Geltungsbereich auf Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Integrationsprojekte) X. Änderung der AVO - Beschlüsse der Zentral-KODA - Anlage 8 (Fünfte Änderung der Regelung zur Entgeltumwandlung - Beschluss der Zentral-KODA vom 15. April 2013) XI. In-Kraft-Treten zu I. rückwirkend am 01.05.2014, zu II. rückwirkend am 01.01.2014, zu III. und V. rückwirkend am 01.03.2014, zu IV. nach Maßgabe des jeweiligen Tarifvertrages rückwirkend am 01.01.2014 bzw. am 01.03.2014, zu VI. und zu X. am 01.08.2014, zu VII. am 01.10.2014, zu VIII. und zu IX. am 01.01.2015
Achtundfünfzigste Änderung vom 20.11.2014 KAbI. MS 2015, Art. 24 KAbI. OS 2015, Art. 141	I. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§ 3C Institutionelle Maßnahmen zur Prävention – redaktionelle Korrektur) II. Änderung AVO - Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (redaktionelle Korrekturen) III. In-Kraft-Treten zu I. am 01.10.2014, zu II. am 01.01.2015
Neunundfünfzigste Änderung vom 12.02.2015 KAbI. MS 2015, Art. 80 KAbI. OS 2015, Art. 180	I. Änderung der AVO - Allgemeiner Teil (§ 38A Öffnungsklausel Verlängerung bis 31.12.2016) II. Änderung der AVO - Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Fallgruppe 7.2.1 Unterabs. 2 gestrichen, Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern mit reduziertem Tätigkeitsbereich) III. In-Kraft-Treten zu I. am 01.04.2015, zu II. am 01.01.2015
Sechzigste Änderung vom 09.07.2015 KAbI. MS 2015, Art. 181 KAbI. OS 2015, Art. 204	I. Änderung der AVO – Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst – SR 3 (§ 4A Abs. 3, Satz 4 Verlängerung der Zulagenregelung bei tageweiser Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis 31. Juli 2017) II. Änderung der AVO – Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Abschnitt 3.1 neue Tätigkeitsmerkmale Küster) III. Änderung der AVO – Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Ergänzung einer Übergangsregelung pastorale Mitarbeiter Osnabrück – Stufenlaufzeit E12/E13) III. In-Kraft-Treten zu I. und II. am 01.08.2015, zu III. am 01.04.2014
Einundsechzigste Änderung vom 19.11.2015 KAbI. MS 2016, Art. 37 KAbI. OS 2016, Art. 4	I. Änderung der AVO – Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (redaktionelle Korrekturen) II. Änderung der AVO – Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (Erhöhung Entgelt Azubi Hauswirtschaft) III. In-Kraft-Treten zu I. am 01.12.2015, zu II. am 01.05.2015
Zweiundsechzigste Änderung vom 17.02.2016 KAbI. MS 2016, Art. 102 KAbI. OS 2016, Art. 37	I. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (Tarifrunde TV-L 2015-2016) II. Änderung der AVO – Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (Tarifrunde Aufwertung SuE) III. Änderung der AVO – Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst (Eingruppierungsordnung) - Anlage 2 (Neue Tätigkeitsmerkmale SuE) IV. Änderung der AVO – Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst – SR 3 zur AVO V. Übergangsregelungen VI. In-Kraft-Treten zu I. am 01.03.2015, zu II. bis V. am 01.07.2015

<p>Dreihundsechzigste Änderung vom 09.06.2016          KABL. MS 2016, Art. 160          KABL. OS 2016, Art. 72</p>	<p>I. Änderung der AVO – Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Tarifrunde Aufwertung SuE – Schulsozialarbeiter)          II. Änderung der AVO – Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Eingruppierung Erzieher / sog. „Zweitkräfte“)          III. Änderung der AVO – Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Eingruppierung Erzieher mit einzelnen Leitungstätigkeiten – Zulage, Fallgruppen 7.1.4a, 7.1.6a, 7.18a, 7.10a)          IV. Änderung der AVO – Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (Erhöhung Entgelt Azubi Hauswirtschaft)          V. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (§ 3C Institutionelle Maßnahmen zur Prävention – Vorlage Selbstverpflichtungserklärung Korrektur)          VI. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (Einführung Zuschläge für Arbeit zu ungünstigen Zeiten)          VII. Änderung der AVO – Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Zuschläge für Arbeit zu ungünstigen Zeiten – Besitzstandsregelung Mitarbeiter in der Hauswirtschaft SR 12 / Mitarbeiter in Internaten SR 13)          VIII. Änderung der AVO – Sonderregelungen für Mitarbeiter in der Hauswirtschaft (SR 12) (Neuregelung Zuschläge für Arbeit zu ungünstigen Zeiten)          IX. Änderung der AVO – Sonderregelungen für pädagogische Mitarbeiter in Internaten (SR 13) (Neuregelung Zuschläge für Arbeit zu ungünstigen Zeiten)          X. Änderung der AVO – Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen - SR 4 zur AVO (Tarifrunde Länder 2015/2016 –TV-L)          XI. Änderung der AVO – Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen - SR 4 zur AVO (Einführung Entgeltordnung Lehrkräfte)          XII. In-Kraft-Treten zu X. am 01.03.2015, zu I. am 01.07.2015, zu XI. am 01.08.2015, zu IV. am 01.05.2016, zu V., VI., VII., VIII. und IX. am 01.07.2016, zu III. am 01.08.2016, zu II. am 01.08.2017</p>
<p>Vierhundertsechzigste Änderung vom 22.09.2016          KABL. MS 2016, Art. 231          KABL. OS 2016, Art. 93</p>	<p>I. Änderung der AVO – Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Eingruppierung Küster Fg. 3.1.6)          II. In-Kraft-Treten zu I. am 01.10.2016</p>
<p>Fünfundsechzigste Änderung vom 01.12.2016          KABL. MS 2017, Art. 104          KABL. OS 2017, Art. 130</p>	<p>I. Änderung der AVO – Eingruppierungsordnung - Anlage 2 (Korrekturen)          II. Änderung der AVO – Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst – SR 3          III. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil          IV. Änderung der AVO – Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen – Anlage 1 zur AVO          V. Änderung der AVO – Eingruppierungsordnung – Anlage 2          VI. Übergangsregelungen          VII. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (Verlängerung § 38A Öffnungsklausel)          VIII. Änderung der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) – Allgemeiner Teil (Neufassung § 25 Betriebliche Altersversicherung)          IX. Neufassung der Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschland (KZVK) - Anlage 6          X. In-Kraft-Treten zu II. rückwirkend am 01.07.2015, zu III. und zu IV. am 01.03.2016 (Soweit in den in Kraft gesetzten Tarifverträgen andere Zeitpunkte des In-Kraft-Tretens genannt sind, gelten diese.), zu I., V., VII., VIII. und IX. am 01.01.2017</p>
<p>Sechshundertsechzigste Änderung vom 11.05.2017 und 22.06.2017          KABL. MS 2017, Art. 208          KABL. OS 2017, Art. 176</p>	<p>I. Änderung der AVO – Sonderregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst – SR 3 (Verlängerung der speziellen Zulagenregelung bei vorübergehender Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit)          II. Änderung der AVO – Eingruppierungsordnung – Anlage 2 (Änderung der (16) Übergangsregelung für Erzieher in der Tätigkeit von Erziehungshilfskräften (Herausnahme dritte Fach- oder Betreuungskraft in einer Krippengruppe und Kräfte für kurzzeitigen Vertretungsbedarf) sowie Streichung Wahlrecht der Tätigkeit -Anmerkung 32)          III. Änderung der AVO – Eingruppierungsordnung – Anlage 2 (Ausweitung Zulagenregelung für Erzieherinnen, denen ständig Leitungsaufgaben übertragen werden, auf kleine Kindertagesstätten, Anpassung Zulagensätze an geänderte Höhergruppierungsmodalitäten ab 2019)          IV. Änderung der AVO – Eingruppierungsordnung – Anlage 2 (Redaktionelle Korrekturen)          V. Änderung der AVO – Beschlüsse der Zentral-KODA – Anlage 8 (Außer-Kraft-Setzung der Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten (2009), Neue Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse)          VI. In-Kraft-Treten zu I. und V. am 01.06.2017, zu II. und III. am 01.08.2017, zu IV. rückwirkend am 01.01.2017</p>
<p>Siebenhundertsechzigste Änderung vom 07.09.2017          KABL. MS 2017, Art. 242          KABL. OS 2017, Art. 192</p>	<p>I. Änderung der AVO – Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen – Anlage 1 (Azubi Hauswirtschaft)          II. Änderung der AVO – Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen – Anlage 1 (Änderung diverser TV, Tarifrunde Länder 2017-2018)          III. Änderung der AVO – Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen – SR4 (Änderung diverser TV, Tarifrunde Länder 2017-2018)          IV. Übergangsregelung          V. In-Kraft-Treten zu I. am 01.05.2017, zu II., III. und IV. am 01.01.2017</p>
<p>Achthundertsechzigste Änderung vom 23.11.2017          KABL. MS 2018, Art. 33          KABL. OS 2018, Art. 8</p>	<p>I. Änderung der AVO – Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (Verlängerung der Ausschlussfrist für den Antrag zur Überleitung in die neue Entgeltordnung)          II. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (Verlängerung der Öffnungsklausel zum Entgeltverzicht, Protokollnotiz)          III. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (§ 6 Arbeitszeit und Arbeitszeitkonto, Möglichkeit zur Ruhezeitverkürzung)          IV. Änderung der AVO – Arbeitsrechtsregelungen für pastoralen Dienst im Offizialatsbezirk Oldenburg - SR1 (vgl. III.)          V. Änderung der AVO – Arbeitsrechtsregelungen für pastoralen Dienst im Bistum Osnabrück - SR2 (vgl. III.)          VI. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (§ 20 Jahressonderzahlung bei Dienstgeberwechsel)          VII. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen)          VIII. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (§ 28 Sonderurlaub, Beendigungsmöglichkeit bei erneutem Mutterschutz)          IX. In-Kraft-Treten zu VI. am 01.01.2017, zu I., III., IV., V., VII. und VIII. am 01.12.2017, zu II. am 01.02.2018</p>

Neunundsechzigste Änderung vom 22.02.2018 KABl. MS 2018, Art. 110 KABl. OS 2018, Art. 38	I. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (Änderung in § 16) II. Änderung der AVO – Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (Übernahme diverser Änderungsstarifverträge) III. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (Änderung in § 37 Ausschlussfrist, Geltendmachung in Textform möglich) IV. In-Kraft-Treten zu I. und II. am 01.01.2017 (Soweit in den in Kraft gesetzten Tarifverträgen andere Zeitpunkte des In-Kraft-Tretens genannt sind, gelten diese.), zu III. am 01.03.2018
Siebzigste Änderung vom 14.06.2018 KABl. MS 2018, Art. 141 KABl. OS 2018, Art. 54	I. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (Änderung in § 39) II. Änderung der AVO – Sonderregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst – SR 3 – (Streichung § 4B Besondere Regelungen zu den Stufen) III. Änderung der AVO – Anlage 2 - Eingruppierungsordnung (ständige Übertragung einzelner Leitungstätigkeiten von Kindertagesstätten: Erhöhung auf bis zu 12 Stunden/Woche, Erhöhung der Zulage, 1/13 pro Stunde der Differenz zwischen dem Entgelt EG S 8a und Entgelt ständiger Vertreter der Kita-Leitung, Entfristung der Regelung) IV. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (§ 16 Stufenzuordnung bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Regional-KODA) V. Änderung der AVO – Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst – SR 3 zur AVO (§ 4 Stufenzuordnung bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Regional-KODA) VI. Änderung der AVO – Anlage 3 – Ordnung zur Erstattung von Reise- und Umzugskosten (KM-Geld bei Fahrrad) VII. In-Kraft-Treten zu I. und II. am 01.03.2017, zu III. am 01.08.2018, zu IV. und V. am 01.06.2016, zu VI. am 01.07.2018
Einundsiebzigste Änderung vom 15.11.2018 KABl. MS 2018, Art. 228 KABl. OS 2018, Art. 98	I. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (Änderung in § 39, Tarifrunde 2018-2020) II. Änderung der AVO – Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (Übernahme diverser Änderungsstarifverträge, Tarifrunde 2018-2020) III. Änderung der AVO – Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1 (Azubi Hauswirtschaft) IV. Änderung der AVO – Anlage 2 - Eingruppierungsordnung (Neue Tätigkeitsmerkmale Mitarbeiter im Pfarrbüro, Pfarrsekretäre) V. Änderung der AVO – Anlage 2 - Eingruppierungsordnung (Streichung Anmerkungen Beschäftigungsprojekte) VI. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (§ 29 Arbeitsbefreiung: schwere Erkrankung Angehöriger) VII. Übergangsregelungen VIII. In-Kraft-Treten zu I. und II. am 01.03.2018 (Soweit in den in Kraft gesetzten Tarifverträgen andere Zeitpunkte des In-Kraft-Tretens genannt sind, gelten diese.), zu III. rückwirkend am 01.05.2018, zu IV. am 01.01.2017, zu V. und VI. am 01.12.2018 in Kraft.
Zweundsiebzigste Änderung vom 28.02.2019 KABl. MS 2019, Art. 61 KABl. OS 2019, Art. 139	I. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (§ 38A (Öffnungsklausel zum Entgeltverzicht) Ergänzung Verzichtsbestandteil Zeitzuschläge für Arbeit zu ungünstigen Zeiten) II. Änderung der AVO – SR1 - Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst - Offizialatsbezirk Oldenburg (§ 6F Wirksamwerden/Zeitpunkt der Höhergruppierung) III. Änderung der AVO – SR2 - Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst - Bistum Osnabrück (§ 6F (Wirksamwerden/Zeitpunkt der Höhergruppierung) IV. Änderung der AVO – Anlage 2 - Eingruppierungsordnung (Neufassung Anmerkung 15a Erzieher mit Leitungsaufgaben, Übergangsregelung) V. In-Kraft-Treten zu I. bis IV. am 01.03.2019
Dreundsiebzigste Änderung vom 06.06.2019 KABl. MS 2019, Art. 109 KABl. OS 2019, Art. 155	I. Änderung der AVO – Anlage 2 - Eingruppierungsordnung (Übergangsregelung Verwaltungsangestellte in Kirchengemeinden - Verlängerung der Antragsfrist) II. In-Kraft-Treten zu I. am 01.07.2019
Vierundsiebzigste Änderung vom 24.10.2019 KABl. MS 2019, Art. 188 KABl. OS 2019, Art. 185	I. Änderung der AVO - Ordnung zur In-Kraft-Setzung von Tarifverträgen - Anlage 1: Übernahme der Tarifrunde 2019-2021 TV-Länder II. Übergangsregelungen III. Änderung der AVO – Anlage 3 - Reisekostenordnung: Änderung Bezug auf geändertes NBG IV. Änderung der AVO – Anlage 6 – Versorgungsordnung: Anpassung der Eigenbeteiligung der Mitarbeiter aufgrund KZVK-Satzung zum Beitragssatz V. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil, Präambel: Aktualisierung Fußnote zur Grundordnung sowie Fußnote zur Genderklausel VI. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil: Übernahme von Sonderregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst: § 3D (Gesundheitsschutz), § 17A (Besondere Regelungen zu den Stufen), § 39 Übernahmeklausel geänderter Tarifverträge VII. Änderung der Ordnung zur In-Kraftsetzung von Tarifverträgen - Anlage 1 zur AVO: Änderungen Abschnitt I. Nr. 1 (TVÜ-VKA) in den §§ 28a (Überleitung in die Anlage C) und 28b (Besondere Regelungen) sowie Streichung der Nr. 12 (TVöD-BT V) VIII. Streichung der Sonderregelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst - SR3 zur AVO IX. In-Kraft-Treten: zu I. und II. am 01.01.2019 (soweit in den Tarifverträgen andere Zeitpunkte genannt sind, gelten diese), zu III. und V. am 01.11.2019, zu IV., VI., VII. und VIII. am 01.01.2020
Fünfundsechzigste Änderung vom 20.02.2020 KABl. MS 2020, Art. 72 KABl. OS 2020, Art. 23	I. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (redaktionelle Anpassung: in Bezug genomme Tarifverträge) II. Änderung der AVO – Anlage 1 - Ordnung zur In-Kraftsetzung von Tarifverträgen (redaktionelle Anpassung: in Bezug genomme Tarifverträge) III. Änderung der AVO – Allgemeiner Teil (Abbau von Zeitguthaben durch zusammenhängende freie Tage) IV. Änderung der AVO – Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen - SR 4 (Änderung diverser TV, Tarifrunde Länder 2019-2021) V. Übergangsregelungen VI. Änderung der AVO – Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte an kirchlichen Schulen - SR 4 (redaktionelle Anpassung: in Bezug genomme Tarifverträge) VII. In-Kraft-Treten: zu IV. und V. am 01.01.2020, zu I., II., III und VI. am 01.04.2020
<b>76. Änderung</b> vom 02.07.2020 KABl. MS 2020, Art. 180 KABl. OS 2020, Art. 52	I. Einschränkung des Geltungsbereiches der SR 9 auf die Berufsgruppe der Religionslehrer im Kirchendienst – SR 9 Inkrafttreten zu I. am 01.08.2020

<b>77. Änderung</b> vom 17.02.2021 KAbI. MS 2021, Art. 73 KAbI. OS 2021, Art. 116	I. Regelung zur Einführung von Kurzarbeit anlässlich der COVID-19-Pandemie – Einfügung Anlage 10 Inkrafttreten zu I. am 01.01.2021, befristet bis zum 31.03.2022
<b>78. Änderung</b> vom 11.03.2021 KAbI. MS 2021, Art. 95 KAbI. OS 2021, Art. 127	I. Redaktionelle Anpassung: in Bezug genommene Tarifverträge – Allg. Teil II. Übernahme der Änderungstarifverträge TVöD-VKA Nr. 17 vom 30.08.2019 und TVöD-BT-V Nr. 26 vom 30.08.2019 – Änderung Anlage 2 (Eingruppierungsordnung) III. Aktualisierung der Ausbildungsvergütungen für Auszubildende in der Hauswirtschaft – Anlage 1 IV. Sachgrundlose Befristungen – Allg. Teil § 30 III V. <u>Inkrafttreten:</u> I. und II.: 01.01.2020, soweit sich aus den Änderungstarifverträgen nicht etwas anderes ergibt III.: 01.05.2020 IV.: 01.04.2021
<b>79. Änderung</b> vom 01.07.2021 KAbI. MS 2021, Art. 155 KAbI. OS 2021, Art. 145	I. Übernahme TV Corona-Sonderzahlung 2020 (TVöD) - Anlage 1 II. Übernahme der Tarifrunde 2020 in Folge der Übernahme der Änderungstarifverträge TVöD-VKA Nr. 18 vom 25.10.2020 und TVöD-BT-V Nr. 27 vom 25.10.2020 – Allg. Teil III. Anmerkungen zur vorläufigen Eingruppierungsordnung – Ziff. 15a – Aktualisierung der Zulagenbeträge für delegierte Leitungsstunden im Bereich der KITAS – Anlage 2 § 3 IV. Übernahme Änderungstarifvertrag TVPöD Nr. 8 vom 25. Oktober 2020 – Anlage 1 V. Übernahme Änderungstarifverträge TVAöD–Allg. Teil Nr. 10 vom 25.10.2020 und TVAöD–Bes. Teil BBiG Nr. 11 vom 25.10.2020 – Anlage 1 VI. Neufassung §§ 3B, 3C – Allg. Teil VII. Verlängerung der Fahrtkostenerstattung für Dienstfahrten mit dem Fahrrad – Anlage 3 VIII. Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings – Allg. Teil § 38 B IX. <u>Inkrafttreten:</u> I.: Rückwirkend zum 25.10.2020 II.: Rückwirkend zum 01.09.2020; soweit in den in Kraft gesetzten Tarifverträgen andere Zeitpunkte des Inkrafttretens genannt sind, gelten diese. III.: Rückwirkend zum 01.04.2021 IV. und V.: Rückwirkend zum 01.09.2020 VI und VIII.: 01.08.2021 VII: 01.07.2021
<b>80. Änderung</b> vom 22.09.2021 KAbI. MS 2021, Art. 224 KAbI. OS 2021, Art. 178	I. Anmerkungen zur vorläufigen Eingruppierungsordnung – Ziff. 15a – Korrektur der Zulagenbeträge für delegierte Leitungsstunden im Bereich der KITAS - Anlage 2 § 3 Inkrafttreten zu I. rückwirkend zum 01.04.2021
<b>81. Änderung</b> vom 18.11.2021 KAbI. MS 2021, Art. 255 KAbI. OS 2021, Art. 194	I. Übernahme des Änderungstarifvertrages TVÜ-VKA Nr. 17 vom 25.10.2020 – Anlage 1 II. Aktualisierung der Ausbildungsvergütungen für Auszubildende in der Hauswirtschaft – Anlage 1 III. Anmerkungen zur vorläufigen Eingruppierungsordnung – Ziff. 15a – Aktualisierung der Zulagenbeträge für delegierte Leitungsstunden im Bereich der KITAS ab 01.04.2022 – Anlage 2 § 3 IV. <u>Inkrafttreten:</u> I.: Rückwirkend zum 25.10.2020 II.: Rückwirkend zum 01.05.2021 III.: 01.04.2022
<b>82. Änderung</b> vom 24.03.2022 KAbI. MS 2022, Art. 73 KAbI. OS 2022, Art. 42	I. Verlängerung der Geltungsdauer - Anlage 10 II. Einbezug von Lebenspartnern i. S. d. Lebenspartnerschaftsgesetzes in die Regelungen zu Sterbegeld und Arbeitsbefreiung - Allgemeiner Teil §§ 23 und 29 III. Übernahme TV Corona-Sonderzahlung (TV-L) – SR 4 IV. Aufnahme des Zentral-KODA-Beschlusses zu sachgrundlosen Befristungen von Arbeitsverträgen / Entfall der Regelung in § 30 Abs. 3 Allgemeiner Teil AVO – Anlage 8 V. <u>Inkrafttreten:</u> I. und II.: 01.04.2022 III. und IV.: Rückwirkend zum 01.03.2022
<b>83. Änderung</b> vom 30.06.2022 KAbI. MS 2022, Art. 109 KAbI. OS 2022, Art. 55	I. Erhöhung der Wegstreckenentschädigung bei Dienstreisen - Anlage 3 § 2 III II. Redaktionelle Änderungen der AVO – Allg. Teil § 6, Anlage 5, Anlage 6, SR 11 III. Entgeltordnung und Sonderregelungen 1 und 2 – Anlage 2 IV. <u>Inkrafttreten:</u> I.: 01.07.2022, befristet bis zum 31. Dezember 2022 II. und III.: 01.07.2022

<b>84. Änderung</b> vom 17.11.2022 KAbI. MS 2022, Art. 177 KAbI. OS 2022, Art. 107	I. Aktualisierung der Ausbildungsvergütungen für Auszubildende in der Hauswirtschaft – Anlage 1 II. Übernahme Änderungsstarifvertrag TV-L Nr. 12 vom 29. November 2021 – Anlage 1 III. Redaktionelle Änderungen der AVO – Allg. Teil §§ 17, 29 + Klarstellung Jahressonderzahlung § 20 VII IV. Freistellungsregelung für Teilnahme an Diözesantreffen (BSPO-Mitglieder Bistum OS) – Allg. Teil § 29 IV V. Tarifübernahme Sozial- und Erziehungsdienst – Anlage 2 Abschn. 9 + Neufassung SR 3 VI. Übernahme Änderungsstarifvertrag TVÜ-VKA Nr. 18 vom 18. Mai 2022 – Anlage 1 Nr. 1 Übernahme Änderungsstarifvertrag TVAöD Nr. 11 vom 18. Mai 2022 – Anlage 1 Nr. 2 VII. Verlängerung Erhöhung der Fahrtkostenerstattung – Anlage 3 § 2 III VIII. Verlängerung Fahrradleasing – Allg. Teil § 38B IX. Verlängerung Einführung Kurzarbeit und Aufstockungsbeträge – Anlage 10 X. Überarbeitung Reisekostenordnung – Anlage 3 XI. Klarstellung zur Dienstreisezeit als Arbeitszeit – Allg. Teil § 6 IV A XII. <u>Inkrafttreten:</u> I.: 01.05.2022 II.: 01.10.2022 III.: 01.12.2022 IV.: 01.12.2022 V. - VI.: 01.07.2022 VII.: 01.01.2023 VIII.: 01.01.2023 IX.: 01.01.2023 X.: 01.01.2023 XI.: 01.01.2023
<b>85. Änderung</b> vom 16.03.2023 KAbI. MS 2023, Art. 85 KAbI. OS 2023, Art. 163	I. Tarifpflege und Übernahme der Ergebnisse aus Redaktionsverhandlungen zum TVöD Übernahme Änderungsstarifvertrag TVÜ-VKA Nr. 19 vom 14. Juli 2022 Übernahme Änderungsstarifvertrag TVAöD – Allg. Teil Nr. 12 vom 14. Juli 2022 Übernahme Änderungsstarifvertrag TVAöD – Bes. Teil Nr. 12 vom 14. Juli 2022 Übernahme Änderungsstarifvertrag TVPöD Nr. 9 vom 14. Juli 2022 Präambel, Allg. Teil, Anlage 1, SR 3 II. Inkraftsetzung des TVSöD i. d. F. des Änderungsstarifvertrages Nr. 2 – Anlage 1 III. Freistellung beim Tod von Geschwistern – Allg. Teil § 29 I lit. b) IV. <u>Inkrafttreten:</u> I.: 01.11.2022 II.: 01.04.2023 III.: 01.01.2023
<b>86. Änderung</b> vom 15.06.2023 KAbI. MS 2023, Art. 127 KAbI. OS 2023, Art. 187	I. Anpassung an die gesetzlichen Regelungen zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Entgeltfortzahlungsgesetz) II. Angleichung der Jahressonderzahlung für die Tarifgebiete Ost und West III. Inkraftsetzung TV Inflationsausgleich IV. Verlängerung der bis zum 30. Juni 2023 befristeten Regelung zur Wegstreckenentschädigung (Kfz und Fahrräder) bis zum 31. Dezember 2023 V. Entfall des Abtretungsverbotes für Vergütungsansprüche (BGB) VI. <u>Inkrafttreten:</u> I. + II.: 01.01.2023 III.: 18.05.2023 IV. + V.: 01.07.2023
<b>87. Änderung</b> vom 23.11.2023 KAbI. MS 2024, Art. 16 KAbI. OS 2023, Art. 229	I. Aktualisierung der Ausbildungsvergütungen für Auszubildende in der Hauswirtschaft – Anlage 1 II. Tarifpflege und Übernahme von TVöD-Regelungen aus der Tarifeinigung vom 22. April 2023 Übernahme Änderungsstarifvertrag TVöD Nr. 21 vom 22. April 2023 Übernahme Änderungsstarifvertrag TVÜ-VKA Nr. 20 vom 22. April 2023 Übernahme Änderungsstarifvertrag TVAöD – Allg. Teil Nr. 13 vom 22. April 2023 Übernahme Änderungsstarifvertrag TVAöD – Bes. Teil Nr. 13 vom 22. April 2023 Übernahme Änderungsstarifvertrag TVPöD Nr. 10 vom 22. April 2023 Übernahme Änderungsstarifvertrag TVSöD Nr. 3 vom 22. April 2023 Übernahme Änderungsstarifvertrag TVÜ-Länder Nr. 11 vom 29. November 2021 III. Anpassung Fahrtkostenerstattung – Anlage 3 § 2 IV. Fortzahlung der SuE-Zulage bei Arbeitsunfähigkeit am Umwandlungstag V. <u>Inkrafttreten:</u> I.: 01.05. bzw. 01.09.2023 II.: 01.01.2023 III.: 01.01.2024 IV.: 01.04.2023
<b>88. Änderung</b> vom 07.03.2024 KAbI. MS 2024, Art. 84 KAbI. OS 2024, Art. 30	I. Anrechnung von Arbeitszeiten mit einer Dauer von mehr als 10 Stunden II. Neufassung Ordnung zur Fort- und Weiterbildung im kirchlichen Dienst – Anlage 4 III. Auslaufen der Altersteilzeitregelung für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen – SR 4 IV. <u>Inkrafttreten:</u> I. + III.: 01.04.2024 II.: ab Veröffentlichung in den Kirchlichen Amtsblättern

<b>89. Änderung</b> vom 20.06.2024 KABl. MS 2024, Art. 118 KABl. OS 2024, Art. 46	I. Umsetzung eines Angebotes zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (Allgemeiner Teil § 25A) II. Fortgeltung der Befristungsregelungen i.V.m. ZAK-Vermittlungsergebnis (Allgemeiner Teil §§ 30, 31, 32) III. Anpassung der Ausbildungsvergütung für Auszubildende in der Hauswirtschaft (Anlage 1 / Nr. 3) IV. Dienst- und Individualvereinbarungen von Mobiler Arbeit (Neue Anlage 9) V. Arbeitsbefreiung bei kirchlicher Eheschließung eines Kindes des Mitarbeiters (Allgemeiner Teil § 29) VI. Arbeitsbefreiung bei Arbeitsjubiläen (Allgemeiner Teil § 23 Abs. 2) VII. <u>Inkrafttreten:</u> I. + V. + VI.: 01.07.2024 II.: 01.06.2024 III.: 01.01.2024 IV.: 01.08.2024
<b>90. Änderung</b> vom 21.11.2024 KABl. MS 2025, Art. 22 KABl. OS 2024, Art. 104	I. Textbereinigungen: § 30 Abs. 5: Entfall Satz 2 und 3 sowie Protokollerklärung zu Abs. 5 Anlage 1 Abschnitt I. Nr. 1: Entfall Protokollerklärung der Regional-KODA zum TVÜ (nach Ziffer 21) II. Entfall Abweichungen vom TVAöD für Auszubildende in der Hauswirtschaft (Anlage 1 Abschnitt I. Nr. 2 und 3) III. Verlängerung Fahrradleasing bis zum 31.12.2027 und Einführung Hinweispflicht finanzielle Konsequenzen (Allg. Teil § 38B) IV. SuE: Schutzregelung für Höher-/Herabgruppierung in Protokollerklärung Nr. 6 Buchst. g) (Anlage 2 § 4 Ziff. 9) V. <u>Inkrafttreten:</u> I.: 01.12.2024 II. – IV.: 01.01.2025
<b>91. Änderung</b> vom 20.03.2025 KABl. MS 2025, Art. 120 KABl. OS 2025, Art. 148	I. Anrechnung von Stufenlaufzeit bei Dienstgeberwechsel innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Regional-KODA Osnabrück/Vechta (Allgemeiner Teil § 16, PE zu Abs. 2a) II. Förderung von Ehrenamt (Allgemeiner Teil § 3) III. Übernahme Änderungsstarifverträge TV-L und TVÜ-Länder vom 9.12.2023 für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen IV. Übernahme Tarifvertrag Inflationsausgleich für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen V. <u>Inkrafttreten:</u> I. + II. 01.04.2025 III. 01.10.2023 IV. 01.12.2023
<b>92. Änderung</b> vom 20.11.2025 KABl. MS 2026, Art. 41 KABl. OS 2025, Art. 229	I. Anpassungen im Zuge der Übernahme des TVöD-Änderungsstarifvertrages Nr. 22 vom 6. April 2025 a) §§ 1B und 39 AVO, Anlage 1, Anlage 2, Anlage A, Anlage C, § 1 SR 3 b) Schicht- und Wechselschichtzulagen in SR 12 und SR 13, Möglichkeit von Einrichtung von Langzeitkonten auf betrieblicher Ebene c) Erhöhungsstunden, Vereinheitlichung der Jahressonderzahlung, Tauschtage d) Erhöhung des Erholungsurlaubs von 30 auf 31 Arbeitstage II. Geltungsausschluss eines Lohngruppenverzeichnisses aus dem Überleitungsstarifvertrag des öffentlichen Dienstes in den TVöD (TVÜ-VKA) III. Aktualisierung der Ausnahmen vom Geltungsbereich der AVO IV. Herausnahme von Regelungen des öffentlichen Dienstes mit Bezug auf Beschäftigte des Bundes V. <u>Inkrafttreten:</u> I. a): 1. Januar 2025 b): 1. Juli 2025 c): 1. Januar 2026 d): 1. Januar 2027 II.-IV. 1. Januar 2026



## E. Entgelttabellen

### Anlage A (VKA) – Allgemein

Entgelttabelle TVöD-VKA / Allgemein						
Monatliche Beträge in € auf Vollzeitbasis / <b>gültig ab 01.04.2025 – 30.04.2026</b>						
Entgeltgruppen	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	1	2	3	4	5	6
Stufenlaufzeiten:	1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
E 15	5.669,12 €	6.039,84 €	6.453,36 €	7.017,89 €	7.598,61 €	7.980,65 €
E 14	5.153,96 €	5.489,64 €	5.928,03 €	6.414,51 €	6.956,78 €	7.346,09 €
E 13	4.767,62 €	5.135,53 €	5.554,35 €	6.009,06 €	6.544,14 €	6.834,50 €
E 12	4.295,43 €	4.718,78 €	5.213,52 €	5.762,47 €	6.406,61 €	6.712,24 €
E 11	4.153,35 €	4.542,72 €	4.908,59 €	5.305,54 €	5.848,79 €	6.154,45 €
E 10	4.012,19 €	4.317,28 €	4.664,10 €	5.040,24 €	5.459,10 €	5.596,64 €
E 9c	3.901,48 €	4.173,64 €	4.469,61 €	4.788,53 €	5.131,37 €	5.377,14 €
E 9b	3.676,89 €	3.929,00 €	4.089,07 €	4.562,79 €	4.843,49 €	5.168,65 €
E 9a	3.558,96 €	3.772,32 €	3.986,06 €	4.461,84 €	4.569,48 €	4.844,33 €
E 8	3.391,44 €	3.596,59 €	3.738,68 €	3.883,66 €	4.040,37 €	4.115,73 €
E 7	3.205,23 €	3.441,58 €	3.582,38 €	3.724,47 €	3.860,94 €	3.935,06 €
E 6	3.152,04 €	3.346,55 €	3.482,94 €	3.617,92 €	3.750,49 €	3.819,26 €
E 5	3.038,99 €	3.227,67 €	3.355,11 €	3.490,06 €	3.615,47 €	3.680,28 €
E 4	2.912,62 €	3.103,55 €	3.263,75 €	3.363,48 €	3.463,20 €	3.521,60 €
E 3	2.872,69 €	3.078,02 €	3.127,99 €	3.242,21 €	3.327,92 €	3.406,43 €
E 2	2.692,16 €	2.894,28 €	2.944,67 €	3.016,58 €	3.174,63 €	3.339,97 €
E 1		2.465,52 €	2.498,86 €	2.540,55 €	2.579,42 €	2.679,47 €

Entgelttabelle TVöD-VKA / Allgemein						
Monatliche Beträge in € auf Vollzeitbasis / <b>gültig ab 01.05.2026</b>						
Entgeltgruppen	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	1	2	3	4	5	6
Stufenlaufzeiten:	1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
E 15	5.827,86 €	6.208,96 €	6.634,05 €	7.214,39 €	7.811,37 €	8.204,11 €
E 14	5.298,27 €	5.643,35 €	6.094,01 €	6.594,12 €	7.151,57 €	7.551,78 €
E 13	4.901,11 €	5.279,32 €	5.709,87 €	6.177,31 €	6.727,38 €	7.025,87 €
E 12	4.415,70 €	4.850,91 €	5.359,50 €	5.923,82 €	6.586,00 €	6.900,18 €
E 11	4.269,64 €	4.669,92 €	5.046,03 €	5.454,10 €	6.012,56 €	6.326,77 €
E 10	4.124,53 €	4.438,16 €	4.794,69 €	5.181,37 €	5.611,95 €	5.753,35 €
E 9c	4.010,72 €	4.290,50 €	4.594,76 €	4.922,61 €	5.275,05 €	5.527,70 €
E 9b	3.779,84 €	4.039,01 €	4.203,56 €	4.690,55 €	4.979,11 €	5.313,37 €
E 9a	3.658,61 €	3.877,94 €	4.097,67 €	4.586,77 €	4.697,43 €	4.979,97 €
E 8	3.486,40 €	3.697,29 €	3.843,36 €	3.992,40 €	4.153,50 €	4.230,97 €
E 7	3.294,98 €	3.537,94 €	3.682,69 €	3.828,76 €	3.969,05 €	4.045,24 €
E 6	3.240,30 €	3.440,25 €	3.580,46 €	3.719,22 €	3.855,50 €	3.926,20 €
E 5	3.124,08 €	3.318,04 €	3.449,05 €	3.587,78 €	3.716,70 €	3.783,33 €
E 4	2.994,17 €	3.190,45 €	3.355,14 €	3.457,66 €	3.560,17 €	3.620,20 €
E 3	2.953,13 €	3.164,20 €	3.215,57 €	3.332,99 €	3.421,10 €	3.501,81 €
E 2	2.767,54 €	2.975,32 €	3.027,12 €	3.101,04 €	3.263,52 €	3.433,49 €
E 1		2.534,55 €	2.568,83 €	2.611,69 €	2.651,64 €	2.754,50 €

**Anlage C (VKA) – Sozial- und Erziehungsdienst**

<b>Entgelttabelle SuE-TVöD-VKA / Sozial- und Erziehungsdienst</b>						
<b>Monatliche Beträge in € auf Vollzeitbasis / gültig ab 01.04.2025 – 30.04.2026</b>						
Entgeltgruppen	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	1	2	3	4	5	6
Stufenlaufzeiten:	1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
S 18	4.591,95 €	4.708,94 €	5.288,55 €	5.723,21 €	6.375,22 €	6.773,65 €
S 17	4.233,84 €	4.527,84 €	4.998,73 €	5.288,55 €	5.868,09 €	6.208,58 €
S 16	4.147,17 €	4.433,68 €	4.752,42 €	5.143,62 €	5.578,29 €	5.839,11 €
S 15	4.000,66 €	4.274,25 €	4.564,08 €	4.897,32 €	5.433,43 €	5.665,23 €
S 14	3.962,44 €	4.232,66 €	4.554,71 €	4.882,30 €	5.244,56 €	5.498,11 €
S 13	3.869,68 €	4.132,98 €	4.491,62 €	4.781,38 €	5.143,62 €	5.324,74 €
S 12	3.859,50 €	4.122,07 €	4.465,71 €	4.769,97 €	5.146,70 €	5.306,08 €
S 11b	3.808,48 €	4.067,31 €	4.249,15 €	4.712,82 €	5.075,04 €	5.292,38 €
S 11a	3.741,49 €	3.994,28 €	4.174,59 €	4.636,51 €	4.998,73 €	5.216,07 €
S 10	(nicht besetzt)					
S 9	3.549,30 €	3.781,54 €	4.053,20 €	4.455,27 €	4.835,59 €	5.128,99 €
S 8b	3.481,39 €	3.708,79 €	3.980,49 €	4.380,82 €	4.759,33 €	5.049,51 €
S 8a	3.413,85 €	3.636,31 €	3.868,50 €	4.092,49 €	4.311,44 €	4.541,67 €
S 7	3.333,59 €	3.550,19 €	3.765,70 €	3.987,31 €	4.153,80 €	4.404,69 €
S 6	(nicht besetzt)					
S 5	(nicht besetzt)					
S 4	3.201,81 €	3.408,76 €	3.597,33 €	3.725,30 €	3.848,61 €	4.043,12 €
S 3	3.034,89 €	3.229,62 €	3.410,78 €	3.577,12 €	3.653,23 €	3.744,14 €
S 2	2.829,14 €	2.948,41 €	3.036,44 €	3.132,45 €	3.240,19 €	3.347,95 €

<b>Entgelttabelle SuE-TVöD-VKA / Sozial- und Erziehungsdienst</b>						
<b>Monatliche Beträge in € auf Vollzeitbasis / gültig ab 01.05.2026</b>						
Entgeltgruppen	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	1	2	3	4	5	6
Stufenlaufzeiten:	1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
S 18	4.720,52 €	4.840,79 €	5.436,63 €	5.883,46 €	6.553,73 €	6.963,31 €
S 17	4.352,39 €	4.654,62 €	5.138,69 €	5.436,63 €	6.032,40 €	6.382,42 €
S 16	4.263,29 €	4.557,82 €	4.885,49 €	5.287,64 €	5.734,48 €	6.002,61 €
S 15	4.112,68 €	4.393,93 €	4.691,87 €	5.034,44 €	5.585,57 €	5.823,86 €
S 14	4.073,39 €	4.351,17 €	4.682,24 €	5.019,00 €	5.391,41 €	5.652,06 €
S 13	3.978,03 €	4.248,70 €	4.617,39 €	4.915,26 €	5.287,64 €	5.473,83 €
S 12	3.967,57 €	4.237,49 €	4.590,75 €	4.903,53 €	5.290,81 €	5.454,65 €
S 11b	3.915,12 €	4.181,19 €	4.368,13 €	4.844,78 €	5.217,14 €	5.440,57 €
S 11a	3.846,25 €	4.106,12 €	4.291,48 €	4.766,33 €	5.138,69 €	5.362,12 €
S 10	(nicht besetzt)					
S 9	3.648,68 €	3.887,42 €	4.166,69 €	4.580,02 €	4.970,99 €	5.272,60 €
S 8b	3.578,87 €	3.812,64 €	4.091,94 €	4.503,48 €	4.892,59 €	5.190,90 €
S 8a	3.509,44 €	3.738,13 €	3.976,82 €	4.207,08 €	4.432,16 €	4.668,84 €
S 7	3.426,93 €	3.649,60 €	3.871,14 €	4.098,95 €	4.270,11 €	4.528,02 €
S 6	(nicht besetzt)					
S 5	(nicht besetzt)					
S 4	3.291,46 €	3.504,21 €	3.698,06 €	3.829,61 €	3.956,37 €	4.156,33 €
S 3	3.119,87 €	3.320,05 €	3.506,28 €	3.677,28 €	3.755,52 €	3.848,98 €
S 2	2.908,36 €	3.030,97 €	3.121,67 €	3.220,16 €	3.330,92 €	3.441,69 €

## Anlage A (TV-L) – Lehrkräfte

Entgelttabelle TV-L / Lehrkräfte (vorbehaltlich eines entsprechenden KODA-Beschlusses)						
Monatliche Beträge in € auf Vollzeitbasis / gültig ab 1. November 2024 bis 31. Januar 2025						
Entgeltgruppen	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	1	2	3	4	5	6
Stufenlaufzeiten:	1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
E 15 Ü	6.322,63 €	6.995,90 €	7.634,88 €	8.053,95 €	8.157,04 €	
E 15	5.217,31 €	5.594,35 €	5.793,59 €	6.501,27 €	7.037,15 €	7.242,26 €
E 14	4.742,64 €	5.085,93 €	5.367,63 €	5.793,59 €	6.446,27 €	6.633,67 €
E 13 Ü <sup>25</sup>		4.708,07 €	4.948,54 €	5.367,63 € 5.793,59 €	6.446,27 €	6.633,67 €
E 13	4.388,38 €	4.708,07 €	4.948,54 €	5.415,72 €	6.061,53 €	6.237,38 €
E 12	3.974,86 €	4.240,88 €	4.804,26 €	5.298,93 €	5.937,87 €	6.110,00 €
E 11	3.852,64 €	4.098,38 €	4.378,29 €	4.804,26 €	5.422,60 €	5.579,28 €
E 10	3.723,62 €	3.964,77 €	4.240,88 €	4.522,55 €	5.058,48 €	5.204,24 €
E 9b	3.336,59 €	3.569,08 €	3.720,54 €	4.139,07 €	4.495,09 €	4.623,96 €
E 9a	3.336,59 €	3.569,08 €	3.619,58 €	3.720,54 €	4.139,07 €	4.255,96 €
E 8	3.146,46 €	3.373,48 €	3.499,66 €	3.619,58 €	3.752,10 €	3.834,13 €
E 7	2.972,35 €	3.194,05 €	3.360,84 €	3.487,05 €	3.588,03 €	3.676,36 €

Entgelttabelle TV-L / Lehrkräfte (vorbehaltlich eines entsprechenden KODA-Beschlusses)						
Monatliche Beträge in € auf Vollzeitbasis / gültig ab 1. Februar 2025						
Entgeltgruppen	Grundstufen		Entwicklungsstufen			
	1	2	3	4	5	6
Stufenlaufzeiten:	1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	
E 15 Ü	6.670,37 €	7.380,67 €	8.054,80 €	8.496,92 €	8.605,68 €	
E 15	5.504,26 €	5.902,04 €	6.112,24 €	6.858,84 €	7.424,19 €	7.640,58 €
E 14	5.003,49 €	5.365,66 €	5.662,85 €	6.112,24 €	6.800,81 €	6.998,52 €
E 13 Ü <sup>26</sup>		4.967,01 €	5.220,71 €	5.662,85 € 6.112,24 €	6.800,81 €	6.998,52 €
E 13	4.629,74 €	4.967,01 €	5.220,71 €	5.713,58 €	6.394,91 €	6.580,44 €
E 12	4.193,48 €	4.474,13 €	5.068,49 €	5.590,37 €	6.264,45 €	6.446,05 €
E 11	4.064,54 €	4.323,79 €	4.619,10 €	5.068,49 €	5.720,84 €	5.886,14 €
E 10	3.928,42 €	4.182,83 €	4.474,13 €	4.771,29 €	5.336,70 €	5.490,47 €
E 9b	3.520,10 €	3.765,38 €	3.925,17 €	4.366,72 €	4.742,32 €	4.878,28 €
E 9a	3.520,10 €	3.765,38 €	3.818,66 €	3.925,17 €	4.366,72 €	4.490,04 €
E 8	3.319,52 €	3.559,02 €	3.692,14 €	3.818,66 €	3.958,47 €	4.045,01 €
E 7	3.135,83 €	3.369,72 €	3.545,69 €	3.678,84 €	3.785,37 €	3.878,56 €

<sup>25</sup> Für die Entgeltgruppe E 13 Ü gilt:

Stufe 3: Laufzeit 4 Jahre

Stufe 4: Aufteilung in Stufe 4a (geringerer Betrag) und Stufe 4b (höherer Betrag); Laufzeit jeweils 3 Jahre

<sup>26</sup> Siehe vorhergehende Fußnote.

## Stichwortverzeichnis

Abfindung .....	33	Familienfreundliche Regelung .....	
Abordnung .....	10	Sonderformen der Arbeit .....	13
Änderung der Tarifverträge .....	36	Sonderurlaub .....	28
Arbeitsbefreiung .....	28	Stufenlaufzeit, unschädliche Unterbrechung .....	20
Arbeitsjubiläum .....	29	Teilzeitbeschäftigung .....	16
Ärztliche Behandlung des Angestellten .....	29	Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	7
bei Verzicht auf das Entgelt .....	30	Firmenfitness .....	27
Eheschließung .....	29	Firmung .....	Siehe Arbeitsbefreiung
Erstkommunion .....	29	Führung auf Probe .....	31
Firmung .....	29	Führung auf Zeit .....	32
Geburt des zweiten Kindes .....	29	Geltungsbereich .....	4, 6
in sonstigen dringenden Fällen .....	30	Geschenke .....	7
Katholikentag .....	29	Gespräch .....	11
Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin .....	28	Grundordnung .....	122
Silberhochzeit .....	29	Herabgruppierung .....	20
Taufe .....	29	Hinweise auf sexuellen Missbrauch .....	8
Tod naher Angehöriger .....	29	Höhergruppierung .....	20
Umgang .....	29	höherwertige Tätigkeit .....	18
Arbeitszeit .....	11	Jahressonderzahlung .....	30
Abweichungen .....	11	Jahressonderzahlung, Dienstgeberwechsel .....	24
Dienstreisen .....	13	Jubiläumsgeld .....	26
Fehlzeit .....	12	Katholikentag .....	Siehe Arbeitsbefreiung
Heiligabend .....	13	Kirchliche Schlichtungsstellen .....	
regelmäßige Arbeitszeit .....	11	Besetzung, Anschriften .....	143
Reisezeit .....	13	Krankengeldzuschuss .....	
Silvester .....	13	Höhe .....	25
Zeitguthaben .....	12	Zahlung bei Kinderpflegekrankengeld .....	25
Zeitschuld .....	12	Kündigung .....	33
Zeitzuschlag .....	12	Kündigungsfrist .....	33
Arbeitszeitkonto .....	11	Kündigungsfrist für Mitarbeiter in Kindertageseinrichtungen .....	33
Arbeitszeitregelung Lehrkräfte .....	110	KZVK .....	27, 85
ärztliche Untersuchung .....	7	Lehrkräfte .....	4, 5
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit .....	15	Leistungsentgelt .....	21, 23
Auslegung .....	6	Mehrarbeit .....	15
Aussagegenehmigung .....	8	Mitnahmeentschädigung .....	79
Auszahlung .....	26	Mobiles Arbeiten .....	96
Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....		Nebenabrede .....	7
Kündigung .....	32	Nebentätigkeit .....	7
ohne Kündigung .....	32	Öffnungsklausel .....	35
Befristete Arbeitsverträge .....	31, 94	Ordnung zur Inkraftsetzung von Tarifverträgen .....	5, 38
Beihilfe .....		Personalakte .....	7
Bestattung einer Tot- oder Fehlgeburt .....	84	Personalgestaltung .....	Siehe Versetzung
in Krankheitsfällen .....	84	Prävention gegen sexualisierte Gewalt .....	9
Belohnungen .....	7	Probezeit .....	7
Bereitschaftsdienst .....	13, 14, 16	Qualifizierung .....	10
Beschäftigungszeit .....	33	Regenerationstage .....	106
Betriebliche Altersversicherung .....	27	Reisekosten .....	
Betriebliche Zusatzversicherung .....	85	Fahrkostenerstattung .....	79
Entgeltumwandlung .....	87	KM-Geld Fahrrad .....	79
Betriebliches Gesundheitsmanagement .....	27	KM-Geld PKW .....	79
Dienstgeberwechsel, Jahressonderzahlung .....	24	Sonstiger Aufwendungsersatz .....	80
Dienstreisen .....	Siehe Arbeitszeit	Tagegeld .....	79
Eheschließung .....	Siehe Arbeitsbefreiung	Übernachtungsgeld .....	80
Eingruppierung .....		Reisezeit .....	Siehe Arbeitszeit
Lehrkräfte .....	110	Rufbereitschaft .....	13, 15, 16
Eingruppierung in besonderen Fällen .....	17	Ruhezeit .....	13
Entgeltfortzahlung .....	24	Sabbatjahr .....	14
Entgeltumwandlung .....	87	Schadenshaftung .....	8
Entgeltverzicht .....	35	Schichtarbeit .....	14
Erholungsurlaub .....	Siehe Urlaub	Schlichtungsverfahren .....	6
Erstkommunion .....	Siehe Arbeitsbefreiung	<i>Schwere Erkrankung</i> .....	
Fahrradleasing .....	36	einer Betreuungsperson .....	29
		eines Angehörigen .....	29
		eines Kindes .....	29
		Seelsorgegeheimnis .....	8

Silberhochzeit .....	Siehe Arbeitsbefreiung	
Sonderformen der Arbeit.....	14	
Sonderurlaub .....	28	
Sterbegeld.....	26	
Stufen der Entgelttabelle .....	18	
Dienstgeberwechsel.....	19	
Dienstgeberwechsel, Kommissionswechsel .....	93	
Elternzeit.....	20	
Stufenlaufzeit.....	Siehe Stufen der Entgelttabelle	
SuE-Zulage .....	105	
Tabellenentgelt .....	18	
Tarifverträge		
Tarifvertrag Altersteilzeit TV ATZ 1998 .....	34	
Tarifvertrag Auszubildende TVAöD-AT .....	40	
Tarifvertrag Auszubildende TVAöD-BT BBiG .....	40	
Tarifvertrag Corona-Sonderzahlung 2020 (VKA) .....	41	
Tarifvertrag Corona-Sonderzahlung 2021 (TV-L).....	111	
Tarifvertrag flexible Arbeitszeitregelung TV FlexAZ .....	34	
Tarifvertrag Inflationsausgleich.....	41	
Tarifvertrag Inflationsausgleich 2023 (TV-L).....	111	
Tarifvertrag Informations- und Kommunikationstechnik.....	34	
Tarifvertrag öffentlicher Dienst der Länder TV-L.....	41	
Tarifvertrag Personalunterkünfte .....	34	
Tarifvertrag Praktikanten TVPöD .....	40	
Tarifvertrag Studierende TVSöD.....	41	
Tarifvertrag Überleitung TVÜ-Länder.....	40	
Tarifvertrag Überleitung TVÜ-VKA .....	38	
Tätigkeitsmerkmale .....	128	
Taufe.....	Siehe Arbeitsbefreiung	
Tauschtage.....	30	
Teilzeitbeschäftigung .....	16	
Überleitung		
Lehrkräfte an kirchlichen Schulen TVÜ-Länder .....	109	
Tarifvertrag Überleitung TVÜ-VKA .....	38, 130	
Überstunden.....	15	
Umwandlungstage .....	106	
Unterbrechung der Entgeltzahlung		
Arbeitsbefreiung .....	30	
Arbeitsunfähigkeit.....	25	
Sonderurlaub .....	28	
ununterbrochene Tätigkeit .....	20	
Urlaub		
Erholungsurlaub .....	27	
Sonderurlaub .....	28	
Vergünstigungen.....	7	
vermögenswirksame Leistungen.....	26	
Verschwiegenheit .....	8	
Versetzung .....	10	
Zahltag .....	26	
ZAK-Beschlüsse .....	89	
Zeitzuschläge .....	15	
Bildungsreferenten .....	15	
Dekanatsjugendarbeit.....	15	
Handwerker, Hausmeister .....	15	
Hauswirtschaft .....	15	
Liturgischer Dienst .....	15	
Sozial- und Erziehungsdienst.....	15	
Zentral-KODA-Beschlüsse		
Gesamtregelung zur Befristung.....	94	
Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Bereich .....	91	
Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung .....	93	
Regelung zu Einbeziehungsklauseln .....	93	
Regelung zu Kinderbezogenen Entgeltbestandteilen .....	93	
Regelung zur Entgeltumwandlung .....	90	
Zeugnis.....	34	
Zuordnungstabelle		
Bestandsmitarbeiter .....	141	
Neue Mitarbeiter .....	142	
Zusatzversorgung.....	27, 85	
Entgeltumwandlung.....	87	
Zuweisung.....	Siehe Versetzung	

## Regional-KODA Osnabrück / Vechta

**REGIONAL-KODA**  
Osnabrück | Vechta  
Kommission zur Ordnung des  
Diözesanen Arbeitsvertragsrechts



### Die Regional-KODA Osnabrück/Vechta ...

ist die paritätisch mit Dienstgeber- und Mitarbeitervertretern besetzte kirchliche Tarifkommission für den Bereich des Bistums Osnabrück und den Offizialatsbezirk Oldenburg (niedersächsischer Teil des Bistums Münster). Sie ist zuständig für das kollektive Arbeitsrecht von mehr als 13.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Diözesen, der Kirchengemeinden und deren Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbstständig geführten Stellen sowie der sonstigen kirchlichen Einrichtungen in einer Rechtsform des öffentlichen Rechts. Mitarbeiter von sonstigen privaten Rechtsträgern (e. V., GmbH usw.) werden erfasst, soweit ihr Arbeitgeber die Voraussetzungen der KODA-Ordnung erfüllt und in einem Verzeichnis erfasst ist, das beim Bistum Osnabrück bzw. beim Offizialatsbezirk Oldenburg geführt wird.



Kirchliche Rechtsträger, die Mitglied des Diözesan Caritasverbandes Osnabrück bzw. des Landescaritasverbandes Oldenburg oder eines ihrer Fachverbände sind und sich satzungsgemäß dafür entschieden haben, die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) anzuwenden, bleiben von der Zuständigkeit der KODA ausgenommen.

**Die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA)** beschließt Normen, die Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen kirchlicher Mitarbeiter regeln. Die KODA-Beschlüsse werden durch den Bischof von Osnabrück und den Bischöflich Münsterschen Offizial in Vechta als Kirchengesetze in Kraft gesetzt. Durch die Einbeziehung der **Arbeitsvertragsordnung (AVO)** in den individuellen Arbeitsvertrag werden die KODA-Regelungen für den einzelnen Mitarbeiter wirksam.

**Die Dienstgemeinschaft** gebietet es, dass unterschiedliche Interessen bei Dienstgebern und Mitarbeitern unter Beachtung des Grundkonsenses aller über den kirchlichen Auftrag ausgeglichen werden. Tarifverträge, Streik und Aussperrung werden von der Kirche abgelehnt.

Die von den Deutschen Bischöfen erlassene **Grundordnung des kirchlichen Dienstes** gewährleistet die Beteiligung der Mitarbeiter bei der Schaffung kollektiver Arbeitsrechtsnormen.

**Die Mitarbeiter wählen** alle fünf Jahre im Bistum Osnabrück und im Offizialatsbezirk Oldenburg je einen Mitarbeitervertreter oder -vertreterin folgender Gruppen:

1. Dienstleistung / Verwaltung (z.B. Hauswirtschaft, Küche, Innen-/Außenreinigung, Küster, Hausmeister, Sekretäre, Pfarrsekretäre, MA im Pfarrbüro, Sachbearbeiter, Rendanten/Provisoren)
2. Pastoraler Dienst (Gemeinde- und Pastoralreferenten)
3. Bildungs- und Beratungswesen / Kirchenmusik (z.B. Referenten, Dozenten, pädagogische MA, Verbandssekretäre, Bildungsreferenten, EFLE-Berater / Beratungsdienste, Kirchenmusiker)
4. Sozial- und Erziehungsdienst
5. Lehrkräfte im Schuldienst

**Zusätzlich zu den gewählten Vertretern können Gewerkschaften einen Vertreter** unabhängig von ihrer Organisationstärke in die Regional-KODA entsenden. In diesem Fall erhöht sich die Zahl der Dienstgebervertreter entsprechend.

**Der Generalvikar in Osnabrück und der Bischöflich Münstersche Official in Vechta berufen** jeweils fünf bzw. sechs Dienstgebervertreter (z.B. Pfarrer, Personalleiter, Juristen, leitende Mitarbeiter der Bistumsverwaltungen, Kirchenvorstandsmitglieder, Einrichtungsleiter).

**Die Arbeitsvertragsordnung (AVO)** stellt einen Kirchentarif dar, dessen Regelungen zum Entgelt, zur Eingruppierung, zur Arbeitszeit und zum Urlaub im Wesentlichen auf den Tarifbestimmungen für den öffentlichen Dienst der Kommunen (TVöD-VKA) basieren. Für einige Berufsgruppen gelten abweichende Sonderregelungen.

Die **AVO** wird durch Beschlüsse der Regional-KODA etwa dreimal im Jahr geändert. Die fortgeschriebene aktuelle Textausgabe wird – nach der Inkraftsetzung und Verkündung in den Kirchlichen Amtsblättern – auf der Homepage der Regional-KODA Osnabrück/Vechta ([www.regional-koda.org](http://www.regional-koda.org)) veröffentlicht. Sie kann auch bei der KODA-Geschäftsstelle angefordert werden.

Diese Textausgabe enthält (im **Schwarzdruck**) den fortgeschriebenen Wortlaut der AVO.

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 zur besseren Erkennbarkeit farblich und kursiv abgesetzt.

Der Wortlaut der von den Bischöfen in Kraft gesetzten **Beschlüsse der Zentral-KODA bzw. der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK)** in Anlage 8 (→ S. 90) ist zur besseren Erkennbarkeit 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.

**Bei einer Änderung oder Neuregelung der in Bezug genommenen Tarifverträge** des öffentlichen Dienstes 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 Vorbehalt** durch den Arbeitgeber gezahlt.

<b>Herausgeber:</b>  <b>Regional-KODA Osnabrück/Vechta</b> <b>Geschäftsführung</b>	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <b>REGIONAL-KODA</b>  Osnabrück   Vechta  Kommission zur Ordnung des  Diözesanen Arbeitsvertragsrechts </div> <div style="text-align: center;">  </div> </div>
<b>Büro Dienstgeberseite</b> Bischöflich Münstersches Offizialat Kolpingstraße 14 49377 Vechta	<b>Büro Mitarbeiterseite</b> Ludwig Windthorst Haus Gerhard-Kues-Straße 16 49808 Lingen
<b>Geschäftsführer</b> Dr. Alireza Khostevan Telefon: 04441 872-165 E-Mail: <a href="mailto:alireza.khostevan@regional-koda.org">alireza.khostevan@regional-koda.org</a>	<b>Geschäftsführer</b> Guido Hermes Telefon: 0591 6102-300 E-Mail: <a href="mailto:guido.hermes@regional-koda.org">guido.hermes@regional-koda.org</a>
<b>Sekretariat</b> Bianca Willenborg Telefon: 04441 872-164 E-Mail: <a href="mailto:bianca.willenborg@regional-koda.org">bianca.willenborg@regional-koda.org</a>	<b>Sekretariat</b> Natalie Einspanier Telefon: 0591 6102-136 E-Mail: <a href="mailto:natalie.einspanier@regional-koda.org">natalie.einspanier@regional-koda.org</a>