

## Inhaltsverzeichnis

### I. Kirchliche Dienstvertragsordnung (DVO) II. Anlagen zur DVO

Anlage 1 zur DVO	Entgeltordnung (zurzeit nicht besetzt)
Anlage 1a zur DVO	Eingruppierung kirchenspezifischer Berufsgruppen <ol style="list-style-type: none"><li>1. Eingruppierung kirchenspezifischer Berufsgruppen in den (Erz-) Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Hamburg und Magdeburg</li><li>2. Eingruppierung kirchenspezifischer Berufsgruppen in den (Erz-) Bistümern Berlin und Görlitz</li></ol>
Anlage 2 zur DVO	Entgelttabelle zu § 15 Absatz 2 DVO
Anlage 3 zur DVO	Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) - Versorgungsordnung
Anlage 4 zur DVO	Sabbatzeitregelung
Anlage 5 zur DVO	Altersteilzeit (ab 01.10.2009)
Anlage 5a zur DVO	Regelung zur Altersteilzeit (ab 01.07.2012)
Anlage 5b zur DVO	Regelung zur flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER)
Anlage 6 zur DVO	Ausbildungsverhältnisse
Anlage 7 zur DVO	Regelungen für Berufspraktika

## Anlage 8 zur DVO

### Dienstvertragsbestimmungen für Lehrkräfte

1. Dienstvertragsbestimmungen für Lehrkräfte, die bei Trägern katholischer Schulen in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz beziehungsweise Magdeburg angestellt sind
2. Dienstvertragsbestimmungen für Lehrkräfte und sonstige Mitarbeiter von katholischen Schulen und deren Einrichtungen im Erzbistum Hamburg sowie für Lehrkräfte, die vom Erzbistum Hamburg zur Erteilung von katholischem Religionsunterricht an staatlichen Schulen beschäftigt werden (Religionslehrer i. K.)
3. Dienstvertragsbestimmungen für Lehrkräfte in den Ländern Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern und sonstiges pädagogisches Personal (Erzieher, Sozialpädagogen, Heilpädagogen, Sozialarbeiter, Logopäden, Ergotherapeuten) an Schulen des Erzbistums Berlin und deren Einrichtungen sowie für Lehramtsanwärter/Studienreferendare an Schulen des Erzbistums Berlin im Land Berlin

## Anlage 9 zur DVO

Dienstvertragsbestimmungen für Lehrkräfte sowie Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst im kirchlichen Dienst, die katholischen Religionsunterricht an allgemein- und berufsbildenden staatlichen Schulen sowie an Schulen anderer freier Träger auf dem Gebiet des Erzbistums Berlin erteilen

## Anlage 10 zur DVO

Dienst- und Entgeltordnung für Kirchenmusiker im Erzbistum Berlin

## Anlage 11 zur DVO

Dienstvertragsbestimmungen für Mitarbeiter der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (zurzeit nicht besetzt)

## Anlage 12 zur DVO

Überleitungs- und Besitzstandsregelungen

## Anlage 12a zur DVO

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

1. Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September 2009/1. Oktober 2009 vorhandene Mitarbeiter
2. Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge

## Anlage 12b zur DVO

## Anwendungstabellen zur Überleitung

1. Anwendungstabelle für die Überleitung von Mitarbeitern im Erzbistum Hamburg mit überwiegendem Einsatzort in den Ländern Hamburg und Schleswig-Holstein (ohne Mitarbeiter nach Anlage 8)
2. Anwendungstabelle für die Überleitung von Mitarbeitern in den (Erz-) Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg (nur im Land Mecklenburg-Vorpommern) und Magdeburg (ohne Mitarbeiter nach Anlage 8)
3. Anwendungstabelle für die Überleitung von Lehrkräften in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg
4. Anwendungstabelle für die Überleitung von Mitarbeitern des Erzbistums Berlin im Land Berlin (nicht für Mitarbeiter nach Anlagen 8, 9 oder 11)
5. Anwendungstabelle für die Überleitung von Mitarbeitern des Erzbistums Berlin außer im Land Berlin (nicht für Mitarbeiter nach Anlagen 8 oder 9)
6. Anwendungstabelle für die Überleitung von Lehrern allgemein und Lehrkräfte für katholische Religionslehre des Erzbistums Berlin im Land Berlin
7. Anwendungstabelle für die Überleitung von Lehrkräften mit der Befähigung und in der Tätigkeit für das Lehramt an Gymnasien nach Anlage 8 in der Fassung für das Erzbistum Berlin im Land Berlin
8. Anwendungstabelle für die Überleitung von Lehrern des Erzbistums Berlin im Land Brandenburg
9. Anwendungstabelle für die Überleitung von sonstigem pädagogischen Personal an katholischen Schulen im Land Berlin
10. a) Ermittlungstabelle Regelvergütung für das Vergleichsentgelt für Lehrkräfte im Land Brandenburg
10. b) Ermittlungstabelle Ortszuschlag für das Vergleichsentgelt für Lehrkräfte im Land Brandenburg
10. c) Ermittlungstabelle Allgemeine Zulage für das Vergleichsentgelt für Lehrkräfte im Land Brandenburg

## Anlage 13 zur DVO

## Dienstvertragsbestimmungen für Mitarbeiter im Sozial- und

### **III. Anhang zur DVO**

Beschlüsse der Zentral-KODA

1. Entgeltumwandlung
2. Ordnung für den Arbeitzeitschutz im liturgischen Dienst
3. Einbeziehungsklausel
4. Kinderbezogene Entgeltbestandteile
5. Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten

### **I. Kirchliche Dienstvertragsordnung (DVO)**

#### **Abschnitt I**

#### **Allgemeine Vorschriften**

Präambel

§ 1 Geltungsbereich

§ 1a Beschlüsse der Zentral-KODA

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

§ 5 Qualifizierung

#### **Abschnitt II**

#### **Arbeitszeit**

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit und Ruhezeiten

§ 6a Arbeitszeitregelung für Tätigkeiten im liturgischen Bereich

§ 7 Sonderformen der Arbeit

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 9 Bereitschaftszeiten

§ 10 Arbeitszeitkonto, Langzeitkonto

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

#### **Abschnitt III**

#### **Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

§ 12 Eingruppierung

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

- § 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 16a Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Mitarbeiter
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 Leistungsentgelt
- § 19 (unbesetzt)
- § 20 Jahressonderzahlung
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 23 Besondere Zahlungen: Vermögenswirksame Leistungen, Sterbegeld, Geburtszuwendung
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung

#### **Abschnitt IV**

##### **Urlaub und Arbeitsbefreiung**

- § 26 Erholungsurlaub
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung **Abschnitt V**

##### **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- § 30 Befristete Arbeitsverträge
- § 31 Führung auf Probe
- § 32 Führung auf Zeit
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 35 Zeugnis

#### **Abschnitt VI**

##### **Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 36 Schlichtung
- § 37 Ausschlussfrist
- § 38 Begriffsbestimmungen
- § 39 Inkrafttreten und Übergangsregelung

## **Abschnitt I**

### **Allgemeine Vorschriften**

#### **Präambel**

In Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten und unter Beachtung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ beschließt die Regional-KODA Nord-Ost die nachstehende Kirchliche Dienstvertragsordnung (DVO) für die (Erz-)Bistümer Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg. Die Regelungen dieser Ordnung kommen zustande durch Beschlüsse der Regional-KODA Nord-Ost und deren Inkraftsetzung durch die Ortsordinarien der vorgenannten (Erz-)Bistümer.

Unter Beachtung der Belange der katholischen Kirche orientiert sich diese Ordnung an den Regelungen für Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst. Soweit die Bestimmungen dieser Ordnung mit denen eines Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt.

Der kirchliche Dienst ist eine seinem Wesen nach unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an den Aufgaben der katholischen Kirche. Dienstgeber und Mitarbeiter<sup>1</sup> bilden eine Dienstgemeinschaft und tragen gemeinsam zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung bei. Der Mitarbeiter hat den ihm anvertrauten Dienst in Treue und Erfüllung der allgemeinen und besonderen Dienstpflichten zu leisten.

Der Treue des Mitarbeiters muss von Seiten des Dienstgebers die Treue und Fürsorge gegenüber dem Mitarbeiter entsprechen.

Auf dieser Grundlage regeln sich alle Beziehungen zwischen Dienstgeber einerseits sowie dem Mitarbeiter andererseits.

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

Diese Ordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern

(1)

- a) der (Erz-)Bistümer Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg;
- b) von Pfarreien, Kirchengemeinden und deren Verbänden;
- c) von sonstigen kirchlichen Rechtsträgern und Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform, soweit diese nicht für ihre Mitarbeiter die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) anwenden.

- (2) Diese Ordnung gilt für alle Mitarbeiter mit Ausnahme der in Absatz 4 genannten.
- (3) Für die in den Anlagen 6 bis 11 sowie 13 genannten Personen/Mitarbeiter gilt diese Ordnung nach Maßgabe der dortigen Bestimmungen.
- (4) Diese Ordnung gilt nicht für
- a) Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen, seelischen oder sonstigen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird;
  - b) Mitarbeiter, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung, sofern die Anwendung dieser Ordnung nicht ausdrücklich vereinbart ist;
  - c) Mitarbeiter, die an einer Eingliederungsmaßnahme im Sinne des § 16 Sozialgesetzbuch (SGB) II teilnehmen;
  - d) Mitarbeiter, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten, es sei denn, sie erhalten Entgelt nach Entgeltgruppe 15Ü;
  - e) leitende Mitarbeiter im Sinne der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO), wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden;
  - f) Beamte und beamtenähnliche Mitarbeiter im Kirchendienst;
  - g) Geistliche oder Ordensangehörige;
  - h) Leiharbeitnehmer, welche gemäß § 46 SGB III überlassen werden;
  - i) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV;
  - j) wissenschaftliche und lehrende Mitarbeiter an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin.

## **§ 1a**

### **Beschlüsse der Zentral-KODA**

Beschlüsse der Zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA) im Sinne von § 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung stehen mit ihrer Inkraftsetzung in ihrer normativen Wirkung den Regelungen dieser Ordnung gleich und ergänzen oder ersetzen sie.

## **§ 2**

### **Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

### **§ 3**

#### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) Der Mitarbeiter hat über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Dienstgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Dienstgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen und ähnliches sowie Aufzeichnungen über Vorgänge aus dem dienstlichen Bereich herauszugeben.
  - (2) Der Mitarbeiter darf von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf seine Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. Werden dem Mitarbeiter derartige Vergünstigungen angeboten, hat er dies dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen.
  - (3) Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat der Mitarbeiter seinem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters oder berechnigte Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.
  - (4) Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Mitarbeiter zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Die Kosten der Untersuchung trägt der Dienstgeber. Bei dem beauftragten Arzt handelt es sich um einen Betriebsarzt, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.
- (4a) Der Mitarbeiter, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Einrichtungen beschäftigt ist, ist in regelmäßigen Abständen ärztlich zu untersuchen. Zur Verhütung übertragbarer Krankheiten sind die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten, die für bestimmte Tätigkeiten erlassen sind.
- (4b) Entstehen dem Mitarbeiter aus vom Dienstgeber angeordneten oder gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen Kosten, die nicht anderweitig erstattet oder erlassen werden, sind



sie vom Dienstgeber zu übernehmen. Dies gilt auch für sonstige kostenpflichtige Bescheinigungen.

- (5) Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Er kann Auszüge oder Kopien aus seinen Personalakten erhalten.
- (6) Der Mitarbeiter muss zu Beschwerden und Behauptungen jeder Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerungen sind zur Personalakte zu nehmen.
- (7) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Dienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. Das Nähere regeln ein abzuschließender Mietvertrag beziehungsweise eine Dienstwohnungsvereinbarung. Beim Tod des Mitarbeiters verbleibt die als Dienstwohnung zugewiesene Wohnung für eine Übergangszeit von bis zu sechs Monaten dem Ehegatten, den kindergeldberechtigenden Kindern oder mitwohnenden nahen Angehörigen, die der Hilfe und Unterstützung bedürfen, nach Maßgabe der im Bereich des Dienstgebers jeweils geltenden Bestimmungen über Dienstwohnungen.

Als nahe Angehörige im Sinne dieser Bestimmung gelten Eltern, Geschwister, Großeltern und Schwiegereltern.

#### **§ 4**

#### **Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung**

- (1) Ein Mitarbeiter kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt<sup>2</sup> oder abgeordnet<sup>3</sup> werden. Soll ein Mitarbeiter an eine Einrichtung im Sinne von § 1 Absatz 1 der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) für das jeweilige (Erz-)Bistum außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.
- (2) Einem Mitarbeiter kann im dienstlichen, betrieblichen oder öffentlichen Interesse vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden<sup>4</sup>. Die Rechtsstellung des Mitarbeiters bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.
- (3) Werden Aufgaben des Mitarbeiters zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestaltung<sup>5</sup>). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (4) Von den vorgenannten Maßnahmen soll Abstand genommen werden, wenn sie dem Mitarbeiter aus persönlichen Gründen nicht zumutbar sind (zum Beispiel mit Rücksicht auf seine Familie).
- (5) Während der Probezeit (§ 2 Absatz 4) sind die vorgenannten Maßnahmen nur mit Zustimmung des Mitarbeiters zulässig.

## § 5

### Qualifizierung

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitern und Dienstgebern. Qualifizierung dient der Stärkung der Identifikation des Mitarbeiters mit dem Auftrag und dem Selbstverständnis der Kirche, der Steigerung von Effektivität und Effizienz des kirchlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. So versteht sich Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (1a) Der Mitarbeiter soll jederzeit bemüht sein, sein fachliches Können zu erweitern. Zur Förderung der Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben erforderlich sind oder werden, hat der Mitarbeiter auf Verlangen des Dienstgebers an fachlichen und religiösen Veranstaltungen zur Fort- und Weiterbildung im zumutbaren Umfang teilzunehmen.
- (2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach dieser Dienstvertragsordnung ein Angebot dar, aus dem für den Mitarbeiter kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Dienstvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) 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),
  - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung) und
  - e) Fort- oder Weiterbildung mit religiöser Thematik (religiöse Fort- und Weiterbildung)<sup>6</sup>.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und dem Mitarbeiter schriftlich bestätigt.

Der Mitarbeiter hat - auch in den Fällen des Absatz 3 Satz 1 Buchstabe d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch mindestens einmal jährlich zu führen.

- (4) Die Kosten einer vom Dienstgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Dienstgeber getragen.

Abweichend davon kann in Folge eines Gesprächs nach Absatz 4 eine schriftliche Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen werden. In einer solchen Qualifizierungsvereinbarung kann neben Inhalten der Qualifizierungsmaßnahme und Zielen der Personalentwicklung auch ein möglicher Eigenbeitrag des Mitarbeiters in Geld und/oder Zeit vorgesehen werden.

Dienstgeber und Mitarbeitervertretung sind gehalten, für diese Fälle die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens, Dauer und Kosten der Qualifizierungsmaßnahme und Stellung des Mitarbeiters in der Einrichtung zu regeln.

- (5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten vorbehaltlich einer abweichenden Regelung im Rahmen von Absatz 5 als Arbeitszeit.
- (6) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (7) Für einen Mitarbeiter mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihm eine gleichberechtigte Teilnahme möglich ist.
- (8) Auch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, die im überwiegenden Interesse des Mitarbeiters liegen, kann vom Dienstgeber vorher schriftlich als dienstlich veranlasst anerkannt werden.

## **Abschnitt II**

### **Arbeitszeit**

#### **§ 6**

#### **Regelmäßige Arbeitszeit** <sup>7,8</sup>

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Abweichend hiervon beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen auf dem Gebiet der Bundesländer Hamburg, Schleswig-Holstein und des ehemaligen West-Berlin durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen oder dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei einem Mitarbeiter, der ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten hat, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) Soweit es die betrieblichen und dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 Absatz 2 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen und/oder dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. 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.<sup>9</sup>
- (3a) Erfordert der kirchliche Dienst Tätigkeit auch an Sonn- und Feiertagen<sup>10</sup>, so ist entsprechende Dienstbefreiung an einem Werktag zu gewähren.
- (4) Aus dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 4 und des § 12 Arbeitszeitgesetz von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.<sup>11</sup>
- (5) Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher oder dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (6) Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 48 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten

zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) Der Mitarbeiter muss nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben. Die Ruhezeit kann auf neun Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von acht Wochen ausgeglichen wird.

## **§ 6a**

### **Arbeitszeitregelung für Tätigkeiten im liturgischen Bereich**

Für Tätigkeiten im liturgischen Bereich gelten zusätzlich beziehungsweise von § 6 abweichend die folgenden Bestimmungen:

- (1) Die Arbeitszeit ist dienstplanmäßig auf höchstens sechs Tage in der Woche zu verteilen. Hiervon kann einvernehmlich abgewichen werden.
- (2) An Sonn- und Feiertagen darf der Mitarbeiter nur zu solchen Tätigkeiten herangezogen werden, die für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gottesdiensten oder aus sonstigen damit im Zusammenhang stehenden Gründen notwendig sind.
- (3) Sofern die zeitliche Lage der Gottesdienste oder damit in Zusammenhang stehende Gründe dies erfordern, kann die Mindestdauer der Ruhezeit gekürzt werden. Die Kürzung der Ruhezeit ist durch eine entsprechende längere Ruhezeit innerhalb von vier Wochen auszugleichen.
- (4) Wird ein 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, so wird die geleistete Arbeit dadurch ausgeglichen, dass der Mitarbeiter entweder innerhalb der nächsten vier Wochen einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag erhält oder einmal im Jahr für je zwei Wochenfeiertage einen arbeitsfreien Samstag mit dem darauf folgenden arbeitsfreien Sonntag erhält.

## **§ 7**

### **Sonderformen der Arbeit**

- (1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. 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 leistet ein Mitarbeiter, der sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) Rufbereitschaft leistet ein Mitarbeiter, der sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass ein Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist.
- (5) Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die ein Teilzeitmitarbeiter über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitmitarbeiters (§ 6 Absatz 1 Satz 1 oder 2) leistet.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitmitarbeiters (§ 6 Absatz 1 Satz 1 oder 2) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der übernächsten Kalenderwoche ausgeglichen werden. Im begründeten Einzelfall kann die Frist für den Ausgleich im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter verlängert werden.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
  - a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 48 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
  - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,
 angeordnet worden sind.
- (9) Dienstreisen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte. Die Dauer der Dienstreise bestimmt sich nach der Abreise und Ankunft an der Wohnung, es sei denn, die Dienstreise beginnt oder endet an der Dienststätte.<sup>12</sup> Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Die notwendige Reisezeit wird daneben grundsätzlich in vollem Umfang als Arbeitszeit bewertet, wobei für die Zeit der tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme und für die notwendige



Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Buchstaben b bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gewährt.

Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen und dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 1 zu gewährenden Zeitzuschläge in eine Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto umgewandelt werden.

- (2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 vom Hundert des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.<sup>13</sup>
- (3) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 und 1a bezahlt. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 vom Hundert des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.<sup>14</sup>
- (4) Das Entgelt für Bereitschaftsdienst beträgt für jede Stunde des Bereitschaftsdienstes 25 vom Hundert des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle.
- (5) Ein Mitarbeiter, der ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. Ein Mitarbeiter, der nicht ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (6) Ein Mitarbeiter, der ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. Ein Mitarbeiter, der nicht ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.
- (7) Die Absätze 1 bis 6 gelten nicht für Tätigkeiten im liturgischen Bereich (§ 6a) und nicht für Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen.
- (8) Der Mitarbeiter hat Anspruch auf Reisekostenerstattung nach Maßgabe der bei seinem Dienstgeber geltenden Reisekostenordnung.

## **§ 9**

### **Bereitschaftszeiten**



- (1) Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Für einen Mitarbeiter, in dessen Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
  - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
  - c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.
  - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

- (2) Für Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Absatz 1 Satz 1 oder 2. Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten. Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Hausmeister am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert). Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

- (3) Für die persönlichen Fahrer der (Erz-)Bischöfe und der Weihbischöfe gilt Folgendes:
- a) Abweichend von § 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz kann die tägliche Arbeitszeit im Hinblick auf die in ihr enthaltenen Zeiten eines Bereitschaftsdienstes oder Rufbereitschaft auf bis zu 15 Stunden täglich ohne Ausgleich verlängert werden (§ 7 Absatz 2a in Verbindung mit Absatz 4 Arbeitszeitgesetz). Die höchstzulässige Arbeitszeit soll 288 Stunden im Kalendermonat ohne Freizeitausgleich nicht übersteigen.
  - b) Die tägliche Ruhezeit kann auf bis zu neun Stunden verkürzt werden, wenn spätestens bis zum Ablauf der nächsten Woche ein Zeitausgleich erfolgt.

- c) Eine Verlängerung der Arbeitszeit nach Buchstabe a und die Verkürzung der Ruhezeit nach Buchstabe b sind nur zulässig, wenn
1. geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes getroffen sind, wie insbesondere das Recht des Fahrers auf eine jährliche, für ihn kostenfreie arbeitsmedizinische Untersuchung bei einem Betriebsarzt oder bei einem Arzt mit entsprechender arbeitsmedizinischer Fachkunde, auf den sich Dienstgeber und Mitarbeitervertretung geeinigt haben, und/oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung und
  2. der Fahrer gemäß § 7 Absatz 7 Arbeitszeitgesetz schriftlich in die Arbeitszeitverlängerung eingewilligt hat.

## **§ 10**

### **Arbeitszeitkonto, Langzeitkonto**

- (1) Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der gesamten Einrichtung oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Mitarbeiter der Einrichtung/des Einrichtungsteils, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 3 und 4 und Absatz 3 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1a Satz 4 einschließlich Überstunden, Zeiten zu ungünstigen Zeiten und so weiter gebucht werden. Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienst-entgelte) werden zur Buchung freigegeben. Der Mitarbeiter entscheidet, welche der in Satz 1 und 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
  - a) die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen,
  - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter,

- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an so genannten Brückentagen) vorzusehen,
  - d) die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) Der Dienstgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und - bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers - eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.
- (7) In Einrichtungen, in denen eine Mitarbeitervertretung nicht besteht, kann von den vorstehenden Regelungen auch durch individuelle Vereinbarung Gebrauch gemacht werden.
- (8) Weitere flexible Arbeitszeitregelungen enthalten Anlage 4 zur DVO und die Bestimmungen über das Blockmodell in Anlagen 5 und 5a zur DVO. Dabei gehen die Bestimmungen der Anlagen 5 und 5a zur DVO den Regelungen der Anlage 4 vor; im Übrigen sind deren Regelungen jedoch entsprechend anwendbar.

## § 11

### Teilzeitbeschäftigung

- (1) Mit dem Mitarbeiter soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, 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 beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

- (2) Ein Mitarbeiter, der in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren will, kann von seinem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihm die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit einem früher in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiter auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll er bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

### **Abschnitt III**

#### **Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

#### **§ 12**

##### **Eingruppierung**

Für Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung<sup>15</sup> werden die Vergütungs- und Lohngruppen des bisherigen Rechts gemäß § 17 der Anlage 12 und Ziffer 2 der Anlage 12a den Entgeltgruppen der DVO zugeordnet.

#### **§ 13**

##### **Eingruppierung in besonderen Fällen**

Abweichend von § 12 erfolgt die Eingruppierung von Gemeinde- und Pastoralassistenten und von Gemeinde- und Pastoralreferenten ab Inkrafttreten dieser Ordnung gemäß Anlage 1a. Katecheten, Kirchenmusiker und Küster werden bis zu einer Neuordnung dieser kirchenspezifischen Berufsgruppen entsprechend den geltenden Vergütungsgruppenverzeichnissen und dazu erlassenen diözesanen Regelungen gemäß § 12 DVO eingruppiert.

#### **§ 14**

##### **Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

- (1) Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Eingruppierung entspricht, und hat er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich für einen Mitarbeiter, der in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 eingruppiert ist, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. Für einen Mitarbeiter, der in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert ist, beträgt die Zulage 4,5 vom Hundert des individuellen Tabellenentgelts des Mitarbeiters.

#### **§ 15**

##### **Tabellenentgelt**

- (1) Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.
- (2) Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Anlage 2.

## **§ 16**

### **Stufen der Entgelttabelle**

- (1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen. Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 16a geregelt.
- (2) Bei Einstellung wird der Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3.

Ein Mitarbeiter, der aufgrund eines befristeten Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 14 Absätze 1, 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz beschäftigt ist und dessen Arbeitsverhältnis endet, behält die bereits erworbene Stufe seiner Entgeltgruppe, wenn sich ein weiteres befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zum selben Dienstgeber an das vorherige befristete Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt und die Tätigkeit im Anschlussarbeitsverhältnis im Wesentlichen unverändert bleibt.<sup>16</sup> Die im vorherigen befristeten Arbeitsverhältnis zurückgelegte Stufenlaufzeit in dieser Stufe wird in diesem Fall angerechnet.

Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

- (3) Der Mitarbeiter erreicht - von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von seiner Leistung gemäß § 17 Absatz 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei seinem Dienstgeber (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.

Die Abweichungen von Satz 1 sind in § 16a geregelt.

- (4) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.

## **§ 16a**

### **Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Mitarbeiter**

- (1) Abweichend von § 16 Absatz 1 Satz 1 ist Endstufe
  - a) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend

- Vergütungsgruppe 10/X,
  - Vergütungsgruppe 9/IX nach Aufstieg aus 10/X,
- b) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe 5/Vb ohne Aufstieg nach 4/IVb,
  - Vergütungsgruppe 5/Vb nach Aufstieg aus 5/Vc,
- c) in der Entgeltgruppe 15 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe 1/Ib mit ausstehendem Aufstieg nach 1/Ia.
- (2) Abweichend von § 16 Absatz 2 werden Mitarbeiter mit Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe 5/Vb mit ausstehendem Aufstieg nach 4/IVb und 4/IVa der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.
- (3) Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 gilt für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelung: In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 5 nach neun Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe 5/Vb ohne Aufstieg nach 4/IVb und der Vergütungsgruppe 5/Vb nach Aufstieg aus 5/Vc erreicht.

## § 17

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden.<sup>17</sup> Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 beziehungsweise 3 ist eine Beschwerdekommision aus der jeweiligen Einrichtung zuständig, soweit dort eine Mitarbeitervertretung besteht. Die Mitglieder der Beschwerdekommision werden je zur Hälfte vom Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung benannt; sie müssen der Einrichtung angehören.

Besteht in der Einrichtung keine Mitarbeitervertretung, kann sich der Mitarbeiter an die AGG-Beschwerdestelle seines Dienstgebers wenden. Diese beruft eine Sitzung einer ad hoc zu bildenden Beschwerdekommision ein, welche aus einer vom (Erz-)Bischof benannten und einer vom Mitarbeiter benannten Person besteht. Mitglieder der Beschwerdekommision müssen Mitarbeiter eines unter den Geltungsbereich der DVO fallenden Dienstgebers sein.

Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Beschwerdekommision darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.<sup>18,19</sup>

- (3) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 14) sowie Zeiten einer Tätigkeit gemäß § 31 Absatz 3 oder § 32 Absatz 3.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von jeweils mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von jeweils mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen ein Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitmitarbeiters beschäftigt war, werden voll angerechnet.

- (4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe wird der Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der er mindestens sein bisheriges Tabellenentgelt erhält, mindestens jedoch der Stufe 2. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 80 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 50 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 80 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). Die Garantiebeträge nehmen an nach dem 1. Oktober 2009 wirksam werdenden allgemeinen Entgeltanpassungen teil. Wird der Mitarbeiter nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der Mitarbeiter höhergruppiert wird.

Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppiierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 2 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

## § 18

### Leistungsentgelt

- (1) Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Effektivität und Effizienz des kirchlichen Dienstes weiter zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.
- (2) Ab dem 1. Oktober 2009 wird ein Leistungsentgelt eingeführt. Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.
- (3) Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v. H. entspricht bis zu einer Regelung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen
  - ab 1. Januar 2010 1,25 v. H.
  - ab 1. Januar 2011 1,50 v. H.
  - ab 1. Januar 2012 1,75 v. H.
  - ab 1. Januar 2013 2,00 v. H.der Jahressumme der ständigen Monatsentgelte<sup>1</sup> aller unter den Geltungsbereich der DVO fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers. Für die Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2009 beträgt das erstmalig für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 1 v. H. der ständigen Monatsentgelte der Mitarbeiter in diesem Zeitraum.
- (4) In der Regel wird das Leistungsentgelt pauschaliert gezahlt. Die Höhe des Anteils jedes Mitarbeiters ergibt sich aus dem Verhältnis der Jahressumme seiner ständigen Monatsentgelte zur Jahressumme der ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich der DVO fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers bezogen auf das in Abs. 3 definierte Gesamtvolumen des jeweiligen Jahres; das entspricht einem Leistungsentgelt in Höhe der Jahressumme seiner ständigen Monatsentgelte, vervielfältigt mit dem in Abs. 3 genannten Vomhundertsatz.
- (5) Der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember des jeweiligen Jahres fortbesteht, erwirbt einen Anspruch auf Auszahlung seines Anteils am pauschalierten Leistungsentgelt gemäß Absatz 4. Das pauschalierte Leistungsentgelt wird im März des Folgejahres zum selben Zeitpunkt wie das Entgelt für diesen Monat (§ 24 Abs. 1 Satz 2) zur Auszahlung fällig; Abs. 6 bleibt unberührt.
- (6) Scheidet der Mitarbeiter zum 31. Dezember oder früher aus dem Arbeitsverhältnis aus, so entsteht ein Anspruch auf Auszahlung des pauschalierten Leistungsentgeltes im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das pauschalierte Leistungsentgelt wird zum selben Zeitpunkt wie das Entgelt für den letzten Abrechnungszeitraum des Arbeitsverhältnisses zur Auszahlung fällig. Gleiches gilt ggf. für das Leistungsentgelt für das Jahr davor, wenn der Fälligkeitszeitpunkt gemäß Abs. 5 noch nicht erreicht ist.

<sup>1</sup> Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub (§ 26), soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Mitarbeiter. Unständige Entgeltbestandteile können einrichtungsbezogen einbezogen werden.



- (7) Erhält ein Mitarbeiter, der einen Anspruch auf Auszahlung des pauschalierten Leistungsentgeltes nach Absatz 4 erwirbt, absehbar zum Zeitpunkt der Fälligkeit gemäß Absatz 5 kein Tabellenentgelt, weil er
- die Ableistung von freiwilligem Wehrdienst oder Freiwilligendienst angetreten hat,
  - Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG unterliegt,
  - Elternzeit nach dem BEEG in Anspruch nimmt und am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat,
  - nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes einen Krankengeldzuschuss nicht gezahlt erhält,
- so kann der Dienstgeber bezüglich der Fälligkeit Abs. 6 entsprechend anwenden.
- (8) Auf Antrag des Mitarbeiters kann die Zahlung ganz oder teilweise ausgeschlossen werden.
- (9) In Einrichtungen, in denen eine Mitarbeitervertretung besteht, kann von den Regelungen in Absatz 4 ff. durch Dienstvereinbarung nach § 38 MAVO für alle unter den Geltungsbereich der DVO fallenden Mitarbeiter dieser Einrichtung abgewichen werden. In diesem Fall entspricht das zu verteilende Gesamtvolumen der Jahressumme der ständigen Monatsentgelte der vom Geltungsbereich der Dienstvereinbarung umfassten Mitarbeiter, herabgesetzt auf den in Absatz 3 bestimmten Vomhundertsatz. Das Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte, frühestens jedoch ab dem Jahr 2011. Das Nähere regelt die Dienstvereinbarung.
- (10) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

## § 19

(unbesetzt)

## § 20

### Jahressonderzahlung

(1) Ein Mitarbeiter, der am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht, hat Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	67,5 vom Hundert,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12	60 vom Hundert und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	45 vom Hundert

des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts<sup>20,21</sup>; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für

Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden). Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September.

Bei einem Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

(2a) Abweichend von Absatz 2 beträgt die Jahressonderzahlung auf dem Gebiet des Erzbistums Hamburg (Hamburg, Mecklenburg und Schleswig-Holstein) und des ehemaligen West-Berlin

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 vom Hundert,

in den Entgeltgruppen 9 bis 12 80 vom Hundert und

in den Entgeltgruppen 13 bis 15 60 vom Hundert.

(3) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2a vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem ein Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 hat. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die ein Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten hat wegen

a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn er diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen hat;

b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 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;<sup>22</sup>

2. in denen einem Mitarbeiter nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(5) Ein Mitarbeiter, der bis zum 31. März 2009 Altersteilzeitarbeit vereinbart hat, erhält die Jahressonderzahlung auch dann, soweit er nach der in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung der DVO teilzuwendungsberechtigt war, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. In diesem Falle treten an die Stelle des

Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

- (6) Die Jahressonderzahlung erhöht sich um 25,56 Euro für jedes Kind, für das dem Mitarbeiter Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 Einkommensteuergesetz oder des § 3 oder des § 4 Bundeskindergeldgesetz zugestanden hätte.

## **§ 21**

### **Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

- (1) In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1 erhält der Mitarbeiter Entgelt nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes oder der jeweils ansonsten einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen fortgezahlt.
- (2) In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Absatz 3 und § 29 erhält der Mitarbeiter Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (Tabellenentgelt) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen. Kann die Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, ist an einem anderen Tag Freizeitausgleich in entsprechendem Umfang zu gewähren. Der Anspruch kann nicht abgegolten werden.
- (3) In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 26 und § 27 erhält der Mitarbeiter Entgeltfortzahlung nach Maßgabe des Bundesurlaubsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung.

## **§ 22**

### **Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) Wird ein Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden<sup>23</sup> trifft, erhält er unter den im Entgeltfortzahlungsgesetz genannten Voraussetzungen Entgeltfortzahlung nach § 21 Absatz 1. § 3 Absatz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz findet keine Anwendung.
- (2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhält der Mitarbeiter für die Zeit, für die ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss.<sup>24</sup> Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettoentgelt und der um die gesetzlichen Beitragsanteile des Mitarbeiters zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und sozialen Pflegeversicherung verminderten Leistungen der Sozialleistungsträger gezahlt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Dienstgeberzuschuss zu berücksichtigen.<sup>25</sup>

Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat auch der Mitarbeiter, der gemäß § 6 Absatz 3 oder Absatz 3a SGB V versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen

Krankenversicherung befreit ist, soweit die Versicherungsfreiheit nicht auf § 6 Absatz 1 Ziffer 3 SGB V beruht. Dabei sind für die Anwendung dieses Absatzes die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Mitarbeiter als Pflichtversichertem in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

- (3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 4) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

Im Falle der Zuschussberechtigung aufgrund einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz werden bis zu zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

Ferner erhält der Mitarbeiter in den ersten vier Wochen einer ununterbrochenen Dauer seines Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder entsprechende Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss.

- (4) Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an ein Mitarbeiter eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, die nicht allein aus Mitteln des Mitarbeiters finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 1; die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Dienstgeber über. § 53 SGB I bleibt unberührt.

Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

- (5) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Zahlungen nach den Absätzen 1 und 2 bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr längstens für die Dauer von 13 Wochen, von mehr als drei Jahren längstens für die Dauer von 26 Wochen bezogen werden; Absatz 3 Unterabsatz 2 gilt entsprechend.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, verbleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Bei einer erneuten Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

- (6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Dienstgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Dienstgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht

ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der

26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.<sup>26</sup>

- (7) Für die Anzeige- und Nachweispflichten sowie den Forderungsübergang bei Dritthaftung gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§§ 5, 6 Entgeltfortzahlungsgesetz).

## § 23

### **Besondere Zahlungen: Vermögenswirksame Leistungen, Sterbegeld, Geburtszuwendung**

- (1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung hat ein Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.

Für einen Vollzeitmitarbeiter beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter dem Dienstgeber 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 Dienstgeber ein. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Mitarbeiter Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Eine Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Anwartschaft auf Zusatzversorgung ist ausgeschlossen (vergleiche § 17 Absatz 5 Betriebsrentengesetz).

- (2) (unbesetzt)

- (2a) Aus Anlass der Geburt eines Kindes erhält der Mitarbeiter eine Zuwendung. Das Gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, als Kind annimmt oder mit dem Ziel der Annahme in seinen Haushalt aufnimmt und die hierfür erforderliche Einwilligung (§§ 1746 ff. BGB) erteilt ist. Steht auch dem anderen Elternteil aus einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieser Ordnung eine solche Zuwendung zu, wird sie beiden Elternteilen zu gleichen Teilen gewährt. Steht der Mitarbeiter zu mehreren kirchlichen Dienstgebern im Geltungsbereich dieser Ordnung zur gleichen Zeit im Arbeitsverhältnis (Mehrfachbeschäftigung), gilt dies entsprechend. Ist sowohl Satz 3 als auch Satz 4 anzuwenden, bezieht sich die entsprechende Anwendung auf den nach Satz 3 verbleibenden hälftigen Betrag.

Die Zuwendung beträgt 700,00 Euro je Kind. § 24 Absatz 2 ist nicht anzuwenden.

Diese Zuwendung ist nicht zusatzversorgungspflichtig. Eine Entgeltumwandlung in eine wertgleiche Anwartschaft auf Zusatzversorgung ist ausgeschlossen (vgl. § 17 Absatz 5 Betriebsrentengesetz).

- (3) Beim Tod eines Mitarbeiters, dessen Arbeitsverhältnis nicht geruht<sup>27</sup> hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt.

Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt des Verstorbenen gezahlt.

Sind die genannten Anspruchsberechtigten nicht vorhanden, ist Sterbegeld gemäß Satz 2 auf Antrag zu gewähren

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

Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

Sind an den Verstorbenen Dienstbezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

## § 24

### **Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

- (1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union.<sup>28</sup>

Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Fällt der Zahltag auf einen Samstag, auf einen Wochenfeiertag oder auf den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung des Entgelts mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Dienstgeber; die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- und Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

- (2) Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhält ein Teilzeitmitarbeiter das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil

seiner individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitmitarbeiters entspricht.

- (3) 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. 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. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) 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. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. 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 (zum Beispiel Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.
- (7) Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). Im Einzelfall kann der Mitarbeiter mit dem Dienstgeber die Abtretbarkeit seiner Vergütungsansprüche schriftlich vereinbaren.

## **§ 25**

### **Betriebliche Altersversorgung**

Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Anlage 3 und des Anhangs 1 in seiner jeweils geltenden Fassung. Die versicherten Risiken und die Beteiligung von Mitarbeiter und Dienstgeber an der Finanzierung sind dort geregelt.

## **Abschnitt IV**

### **Urlaub und Arbeitsbefreiung**

## **§ 26**

### **Erholungsurlaub**

- (1) Ein Mitarbeiter hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 Absatz 3. Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.

Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.<sup>29</sup>

- (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. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten ist, verfällt, soweit es sich nicht um den gesetzlichen Mindesturlaub handelt und der Mitarbeiter wegen andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage war, den Urlaub bis zum Ablauf des Übertragungszeitraums anzutreten. In einem Kalenderjahr bereits gewährter Urlaub ist zunächst auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch anzurechnen.
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeiter als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
  - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
  - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

## § 27

### Zusatzurlaub

- (1) Ein Mitarbeiter, der ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leistet und dem die Zulage nach § 8 Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 zusteht, erhält
  - a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
  - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monateeinen Arbeitstag Zusatzurlaub.<sup>30</sup>
- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (zum Beispiel ständige Vertreter) erhält ein Mitarbeiter, dem die Zulage nach § 8 Absatz 5 Satz 2 oder Absatz 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für



- a) je drei Monate im Jahr, in denen er überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet hat, und
  - b) je fünf Monate im Jahr, in denen er überwiegend Schichtarbeit geleistet hat.<sup>31</sup>
- (3) Zusatzurlaub nach dieser Ordnung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei einem Mitarbeiter, der das 50. Lebensjahr vollendet hat, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.
- (4) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

## **§ 28**

### **Sonderurlaub**

Ein Mitarbeiter kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

## **§ 29**

### **Arbeitsbefreiung**

- (1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen ein Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 Absatz 2 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
- a) Niederkunft der Ehefrau  
ein Arbeitstag,
  - b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils  
zwei Arbeitstage,
  - c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort  
ein Arbeitstag,
  - d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag,
  - e) schwere Erkrankung
    - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag im Kalenderjahr,

- bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,  
bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr
- cc) einer Betreuungsperson, wenn ein Mitarbeiter deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss,  
bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Ein eventuell weitergehender Anspruch auf Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgelts nach dem Pflegezeitgesetz bleibt unberührt.

- f) ärztliche Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese nachweislich während der Arbeitszeit erfolgen muss,  
erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten,
- g) kirchliche Feier der Eheschließung des Mitarbeiters                      zwei Arbeitstage
- h) kirchliche Feier bei Taufe, Erstkommunion, Firmung (und entsprechenden religiösen Feiern von Mitgliedskirchen der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen) sowie Priesterweihe beziehungsweise kirchliche Eheschließung eines Kindes des Mitarbeiters  
ein Arbeitstag
- i) kirchliche Feier anlässlich des 25-jährigen Ehejubiläums des Mitarbeiters                      ein Arbeitstag
- j) Teilnahme an
  - aa) Exerzitien oder Einkehrtagen, sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse dies zulassen,  
bis zu drei Arbeitstage im Kalenderjahr,

Auf Arbeitsbefreiungen nach diesem Buchstaben werden Arbeitsbefreiungen zur Teilnahme an Exerzitien und Einkehrtagen nach diözesanen Regelungen angerechnet.

- bb) Deutschen Katholikentagen beziehungsweise Deutschen Evangelischen Kirchentagen, sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse dies zulassen,  
bis zu zwei Arbeitstage im Kalenderjahr.
- (2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 Absatz 2 nur insoweit, als ein Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.
- (3) Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 Absatz 2 bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.<sup>32</sup>

- (4) Die Tätigkeit eines Mitarbeiters als Mitglied im Verwaltungsrat der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) oder in einem vergleichbaren Organ einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung des kirchlichen Bereichs ist dem Dienst gleichgestellt. Für diese Tätigkeit ist er zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben im notwendigen Umfang von seiner sonstigen Tätigkeit freizustellen.

Entsprechendes gilt für Beisitzer der Schlichtungsstelle gemäß § 36, für die Mitglieder der Beschwerdekommision gemäß § 17 Absatz 2, der Einigungsstelle gemäß § 41 Mitarbeitervertretungsordnung und für beisitzende Richter im Sinne der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung.

- (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 Absatz 2 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

## **Abschnitt V**

### **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

#### **§ 30**

##### **Befristete Arbeitsverträge**

- (1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

(2) Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Dienstgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten

vier Wochen,

von insgesamt mehr als einem Jahr

sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren

drei Monate,

von insgesamt mehr als drei Jahren

vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von dem Mitarbeiter verschuldet oder veranlasst war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.<sup>33</sup>

(3) Die §§ 31, 32 bleiben von den Regelungen des Absatz 2 unberührt.

## §

### 31

#### **Führung auf Probe**

- (1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Dem Mitarbeiter 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 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. Mit Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### § 32

#### **Führung auf Zeit**

- (1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. 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.

Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a) bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b) zur Hälfte angerechnet werden. Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. Dem Mitarbeiter 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 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt, zuzüglich

eines Zuschlags von 75 vom Hundert des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächst höheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2. Nach Fristablauf erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§

33

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das für den Anspruch auf Regelaltersrente vorausgesetzte Lebensalter erreicht;
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Mitarbeiter voll oder teilweise berufs- oder erwerbsgemindert ist. Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Mitarbeiter nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Amtsarztes oder eines nach § 3 Absatz 4 Satz 2 bestimmten Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) Soll der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.
- (6) Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit (§ 102 oder § 314b SGB VI) gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit seinen Hauptrechten und -pflichten von dem Tage an, der auf den nach

Absatz 1 oder 2 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Rente auf Zeit bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.



§

34

**Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 4)
- |                   |             |
|-------------------|-------------|
| bis zu einem Jahr | einen Monat |
|-------------------|-------------|
- zum Monatsschluss;
- |                             |               |
|-----------------------------|---------------|
| von mehr als einem Jahr     | sechs Wochen, |
| von mindestens fünf Jahren  | drei Monate,  |
| von mindestens acht Jahren  | vier Monate,  |
| von mindestens zehn Jahren  | fünf Monate,  |
| von mindestens zwölf Jahren | sechs Monate  |
- zum Schluss eines Kalendervierteljahres.
- (2) Kündigt der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen an (Änderungskündigung), so finden die Kündigungsfristen nach Absatz 1 uneingeschränkt Anwendung. Der Mitarbeiter kann eine Änderungskündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Mitarbeiter dem Dienstgeber innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Änderungskündigung schriftlich erklären. Der Vorbehalt erlischt, wenn der Mitarbeiter nicht fristgerecht das Arbeitsgericht anruft.
- (3) Die Vorschriften des 1. Abschnitts des staatlichen Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) in ihrer jeweiligen Fassung finden unabhängig von der Zahl der in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiter Anwendung, wenn einem Mitarbeiter aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gekündigt wird. § 1a KSchG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Abfindungsangebot des kirchlichen Dienstgebers verpflichtend zu erfolgen hat; im Übrigen bleiben die Voraussetzungen und die Rechtsfolgen des § 1a KSchG unberührt. Satz 2 gilt nicht im Geltungsbereich einer Dienstvereinbarung über Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen.
- (4) Beschäftigungszeit ist die bei einem Dienstgeber im Sinne des § 1 im jeweiligen (Erz)Bistum in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der

## §

Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

### 35

#### **Zeugnis**

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer seiner Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen kann ein Mitarbeiter auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Mitarbeiter ein Zeugnis über Art und Dauer seiner Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

#### **Abschnitt VI**

#### **Übergangs- und Schlussvorschriften**

### § 36

#### **Schlichtung**

Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist die Schlichtungsstelle anzurufen.

Das Verfahren richtet sich nach der diözesanen Schlichtungsverfahrensordnung.

Das Recht des Mitarbeiters, fristgerecht ein staatliches Arbeitsgericht anzurufen, bleibt davon unberührt.<sup>34</sup>

Im Einzelfall können Dienstgeber und Mitarbeiter einvernehmlich auf die Anrufung der Schlichtungsstelle verzichten.

### § 37

#### **Ausschlussfrist**

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Mitarbeiter oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

## §

- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus Dienstvereinbarungen über Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen.

## 38

### **Begriffsbestimmungen**

- (1) Werden die Begriffe „Betrieb“ oder „betrieblich“ verwandt, gelten diese einrichtungsbezogen.
- (2) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (3) Ein leistungsgeminderter Mitarbeiter ist ein Mitarbeiter, der ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 4) nicht mehr in der Lage ist, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert zu sein.

## § 39

### **Inkrafttreten und Übergangsregelung**

- (1) Diese Ordnung tritt am 1. Oktober 2009 in Kraft. Sie ersetzt die Kirchliche Dienstvertragsordnung (DVO) in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung nebst sämtlichen dortigen Anlagen sowie aller Regelungen des partikularen Arbeitsrechts der Erzdiözese Hamburg, die nachwirkend auf Beschlüssen der Regional-KODA Osnabrück-Vechta und der KODA - Region Ost beruhen, die vor dem 1. Januar 1997 durch die jeweils zuständigen kirchlichen Autoritäten für Teilgebiete der Erzdiözese Hamburg vor beziehungsweise nach deren Errichtung am 7. Januar 1995 in Kraft gesetzt wurden.
- (2) Für Mitarbeiter, die über den 30. September 2009 hinaus in einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieser Ordnung zu demselben Dienstgeber stehen, finden für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses ergänzend die Bestimmungen der Anlagen 12, 12a und 12b Anwendung. Unterbrechungen bis zu jeweils drei Monaten sind unschädlich. Ferner ist der erstmalige Wechsel nach dem 30. September 2009 zu einem anderen Dienstgeber im Sinne des § 1 DVO im selben (Erz-)Bistum unschädlich, falls zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (im Sinne von Satz 1 oder 2) und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses nicht mehr als drei Monate liegen.

## §

- <sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dieser Ordnung mit der männlichen Form sowohl diese (zum Beispiel „der Mitarbeiter“) als auch die weibliche Form (zum Beispiel „die Mitarbeiterin“) einschlussweise bezeichnet.
- <sup>2</sup> Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Einrichtung desselben Dienstgebers und Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- <sup>3</sup> Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Einrichtung desselben oder eines anderen Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- <sup>4</sup> Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der allgemeine Teil der DVO nicht zur Anwendung kommt.
- <sup>5</sup> Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Dienstgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.
- <sup>6</sup> Die Teilnahme an Exerzitien und Einkehrtagen gemäß § 29 Absatz 1 Buchstabe j gilt nicht als Fort- oder Weiterbildung im Sinne dieser Bestimmung.

- 7 Bei Inkrafttreten dieser Dienstvertragsordnung bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.
- 8 Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.
- 9 Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Mitarbeiter, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.
- 10 Gesetzliche und arbeitsfreie kirchliche Feiertage.
- 11 In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.
- 12 Nach der Reisekostenordnung des Erzbistums Hamburg vom 5. Dezember 2007 (Kirchliches Amtsblatt Erzbistum Hamburg, 13. Jahrgang, Nummer 11, vom 15.12.2007, Artikel 130, Seite 141 ff) beginnen Dienstreisen abweichend von dieser Regelung grundsätzlich an der Dienststelle.
- 13 Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Fußnote 8 zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.
- 14 Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.
- 15 Soweit die Tarifvertragsparteien für den öffentlichen Dienst (VKA) eine Tarifeinigung zu Eingruppierungsveränderungen beschlossen haben und sobald der Wortlaut der jeweiligen Tarifeinigung in allgemein zugänglichen Quellen bekannt gegeben wurde, wird diese Tarifeinigung unverzüglich der Beratung und Beschlussfassung der Regional-KODA Nord-Ost zugrunde gelegt.
- 16 Unschädlich sind Zeiten einer Unterbrechung bis zu sechs Wochen.
- 17 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.
- 18 Die Mitwirkung der Beschwerdekommision erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.
- 19 Die Instrumente von aufgrund Dienstvereinbarung geschaffenen materiellen Leistungsanreizen (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.
- 20 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. 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. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. 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.
- 21 Mitarbeiter der Entgeltgruppe 2Ü gehören zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 15Ü zu den Entgeltgruppen 13 bis 15.
- 22 Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.
- 23 Ein Verschulden liegt vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.
- 24 Leistungen nach § 200 Reichsversicherungsordnung oder nach § 13 Absatz 2 Mutterschutzgesetz und Leistungen, die wegen voller Erwerbsminderung oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente gezahlt werden, sind keine dem Krankengeld entsprechenden Leistungen.
- 25 Für Privatversicherte gilt dies gemäß § 23c Absatz 1 Satz 2, 2. Halbsatz SGB IV entsprechend.
- 26 Hat der Mitarbeiter in einem Fall des Absatzes 6 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.
- 27 Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ohne Rentenberechtigung begründen kein Ruhen des Arbeitsverhältnisses.
- 28 Teilen Mitarbeiter ihrem Dienstgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
- 29 Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.
- 30 Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind.

- <sup>31</sup> Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.
- <sup>32</sup> Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).
- <sup>33</sup> Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.
- <sup>34</sup> Die Fristen zur Anrufung staatlicher Gerichte werden durch die Anrufung der Schlichtungsstelle nicht berührt.

## **II. Anlagen zur DVO**

### **Anlage 1 zur DVO**

#### **Entgeltordnung**

(zurzeit nicht besetzt) **Anlage 1a zur DVO**

### **Eingruppierung kirchenspezifischer Berufsgruppen**

#### **1. Eingruppierung kirchenspezifischer Berufsgruppen in den (Erz-)Bistümern DresdenMeißen, Erfurt, Hamburg und Magdeburg**

##### **Entgeltgruppe 9**

Gemeindeassistenten mit kirchlicher Anerkennung (1. Dienstprüfung)

##### **Entgeltgruppe 10**

Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung)

##### **Entgeltgruppe 11**

Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) in Stellen mit herausragender Bedeutung nach Erwerb der Zusatzqualifikation für die jeweilige Stelle entsprechend diözesaner Regelung<sup>1</sup>

Pastoralassistenten mit einer mit Diplom abgeschlossenen theologischen Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule oder einer vom (Erz-)Bistum als vergleichbar anerkannten Ausbildung

##### **Entgeltgruppe 13**

Pastoralreferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung)

##### **Entgeltgruppe 14**

Pastoralreferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) an Stellen mit herausragender Bedeutung nach Erwerb der Zusatzqualifikation für die jeweilige Stelle entsprechend diözesaner Regelung

---

<sup>1</sup> In den diözesanen Regelungen des Erzbistums Hamburg kann für Stellen, die zusätzlich mit diözesaner und herausgehobener Verantwortung versehen sind, die Gewährung einer Zulage oder die Eingruppierung in Entgeltgruppe 12 vorgesehen werden.

## **2. Eingruppierung kirchenspezifischer Berufsgruppen in den (Erz-)Bistümern Berlin und Görlitz**

### **Entgeltgruppe 6**

Gemeindeassistenten mit kirchlicher Anerkennung (1. Dienstprüfung)

### **Entgeltgruppe 9**

Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung)

### **Entgeltgruppe 10**

Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) in Stellen mit herausragender Bedeutung nach Erwerb der Zusatzqualifikation für die jeweilige Stelle entsprechend diözesaner Regelung

### **Entgeltgruppe 11**

Pastoralassistenten mit einer mit Diplom abgeschlossenen theologischen Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule oder einer vom (Erz-)Bistum als vergleichbar anerkannten Ausbildung

### **Entgeltgruppe 13**

Pastoralreferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung)

### **Entgeltgruppe 14**

Pastoralreferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) an Stellen mit herausragender Bedeutung nach Erwerb der Zusatzqualifikation für die jeweilige Stelle entsprechend diözesaner Regelung



## Anlage 2 zur DVO

### Entgelttabelle zu § 15 Absatz 2 DVO

Gültig ab 01.08.2013

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.962,89 €	4.396,83 €	4.558,38 €	5.135,38 €	5.573,90 €	5.862,41 €
14	3.588,99 €	3.981,35 €	4.212,16 €	4.558,38 €	5.089,23 €	5.377,72 €
13	3.308,57 €	3.669,78 €	3.865,97 €	4.246,76 €	4.777,62 €	4.996,90 €
12	2.965,83 €	3.288,95 €	3.750,55 €	4.154,47 €	4.673,78 €	4.904,58 €
11	2.861,96 €	3.173,57 €	3.404,35 €	3.750,55 €	4.252,55 €	4.483,36 €
10	2.758,09 €	3.058,14 €	3.288,95 €	3.519,77 €	3.958,28 €	4.062,14 €
9	2.436,14 €	2.700,39 €	2.838,89 €	3.208,16 €	3.496,68 €	3.727,47 €
8	2.280,34 €	2.527,29 €	2.642,71 €	2.746,57 €	2.861,96 €	2.934,67 €
7	2.134,95 €	2.319,57 €	2.515,75 €	2.631,17 €	2.717,71 €	2.798,50 €
6	2.093,38 €	2.319,57 €	2.434,97 €	2.544,61 €	2.619,63 €	2.694,64 €
5	2.005,67 €	2.221,49 €	2.331,12 €	2.440,75 €	2.521,53 €	2.579,24 €
4	1.906,43 €	2.111,86 €	2.250,33 €	2.331,12 €	2.411,90 €	2.459,20 €
3	1.875,29 €	2.077,22 €	2.134,95 €	2.227,26 €	2.296,51 €	2.359,97 €
2	1.729,86 €	1.915,66 €	1.973,37 €	2.031,12 €	2.157,99 €	2.290,73 €
1		1.541,78 €	1.569,47 €	1.604,10 €	1.636,39 €	1.719,48 €

**Gültig ab 01.04.2013**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.908,18 €	4.336,12 €	4.495,44 €	5.064,48 €	5.496,94 €	5.781,47 €
14	3.539,44 €	3.926,38 €	4.154,00 €	4.495,44 €	5.018,96 €	5.303,47 €
13	3.262,89 €	3.619,11 €	3.812,59 €	4.188,13 €	4.711,66 €	4.927,91 €
12	2.924,88 €	3.243,54 €	3.698,77 €	4.097,11 €	4.609,25 €	4.836,86 €
11	2.822,45 €	3.129,75 €	3.357,35 €	3.698,77 €	4.193,84 €	4.421,46 €
10	2.720,01 €	3.015,92 €	3.243,54 €	3.471,17 €	3.903,63 €	4.006,06 €
9	2.402,50 €	2.663,11 €	2.799,69 €	3.163,87 €	3.448,40 €	3.676,01 €
8	2.248,86 €	2.492,40 €	2.606,22 €	2.708,65 €	2.822,45 €	2.894,15 €
7	2.105,47 €	2.333,07 €	2.481,02 €	2.594,84 €	2.680,19 €	2.759,86 €
6	2.064,48 €	2.287,54 €	2.401,35 €	2.509,48 €	2.583,46 €	2.657,44 €
5	1.977,98 €	2.190,82 €	2.298,93 €	2.407,05 €	2.486,72 €	2.543,63 €
4	1.880,11 €	2.082,70 €	2.219,26 €	2.298,93 €	2.378,60 €	2.425,25 €
3	1.849,40 €	2.048,54 €	2.105,47 €	2.196,51 €	2.264,80 €	2.327,39 €
2	1.705,98 €	1.889,21 €	1.946,12 €	2.003,04 €	2.128,20 €	2.259,10 €
1		1.520,49 €	1.547,80 €	1.581,95 €	1.613,80 €	1.695,74 €

**Entgelttabelle für Lehrkräfte in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg (nach Anlage 8 zur DVO) gültig ab 01.08.2013**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.962,89 €	4.396,83 €	4.558,38 €	5.135,38 €	5.573,90 €	
14	3.588,99 €	3.981,35 €	4.212,16 €	4.558,38 €	5.089,23 €	
13	3.308,57 €	3.669,78 €	3.865,97 €	4.246,76 €	4.777,62 €	
12	2.965,83 €	3.288,95 €	3.750,55 €	4.154,47 €	4.673,78 €	
11	2.861,96 €	3.173,57 €	3.404,35 €	3.750,55 €	4.252,55 €	
10	2.758,09 €	3.058,14 €	3.288,95 €	3.519,77 €	3.958,28 €	
9	2.436,14 €	2.700,39 €	2.838,89 €	3.208,16 €	3.496,68 €	
8	2.280,34 €	2.527,29 €	2.642,71 €	2.746,57 €	2.861,96 €	2.934,67 €
7	2.134,95 €	2.319,57 €	2.515,75 €	2.631,17 €	2.717,71 €	2.798,50 €
6	2.093,38 €	2.319,57 €	2.434,97 €	2.544,61 €	2.619,63 €	2.694,64 €
5	2.005,67 €	2.221,49 €	2.331,12 €	2.440,75 €	2.521,53 €	2.579,24 €
4	1.906,43 €	2.111,86 €	2.250,33 €	2.331,12 €	2.411,90 €	2.459,20 €
3	1.875,29 €	2.077,22 €	2.134,95 €	2.227,26 €	2.296,51 €	2.359,97 €
2	1.729,86 €	1.915,66 €	1.973,37 €	2.031,12 €	2.157,99 €	2.290,73 €
1		1.541,78 €	1.569,47 €	1.604,10 €	1.636,39 €	1.719,48 €

**Entgelttabelle für Lehrkräfte in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg (nach Anlage 8 zur DVO) gültig ab 01.04.2013**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.908,18 €	4.336,12 €	4.495,44 €	5.064,48 €	5.496,94 €	
14	3.539,44 €	3.926,38 €	4.154,00 €	4.495,44 €	5.018,96 €	
13	3.262,89 €	3.619,11 €	3.812,59 €	4.188,13 €	4.711,66 €	
12	2.924,88 €	3.243,54 €	3.698,77 €	4.097,11 €	4.609,25 €	
11	2.822,45 €	3.129,75 €	3.357,35 €	3.698,77 €	4.193,84 €	
10	2.720,01 €	3.015,92 €	3.243,54 €	3.471,17 €	3.903,63 €	
9	2.402,50 €	2.663,11 €	2.799,69 €	3.163,87 €	3.448,40 €	3.676,01 €
8	2.248,86 €	2.492,40 €	2.606,22 €	2.708,65 €	2.822,45 €	2.894,15 €
7	2.105,47 €	2.333,07 €	2.481,02 €	2.594,84 €	2.680,19 €	2.759,86 €
6	2.064,48 €	2.287,54 €	2.401,35 €	2.509,48 €	2.583,46 €	2.657,44 €
5	1.977,98 €	2.190,82 €	2.298,93 €	2.407,05 €	2.486,72 €	2.543,63 €
4	1.880,11 €	2.082,70 €	2.219,26 €	2.298,93 €	2.378,60 €	2.425,25 €
3	1.849,40 €	2.048,54 €	2.105,47 €	2.196,51 €	2.264,80 €	2.327,39 €
2	1.705,98 €	1.889,21 €	1.946,12 €	2.003,04 €	2.128,20 €	2.259,10 €
1		1.520,49 €	1.547,80 €	1.581,95 €	1.613,80 €	1.695,74 €

### Entgelttabelle 3

- für Lehrkräfte allgemein im Land Berlin (Anlage 8)
- für Lehrkräfte für katholische Religionslehre im Erzbistum Berlin (Anlage 9)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	3.279,04€	3.641,90€	3.837,30€	4.216,91€	4.741,67€	
12	2.938,49€	3.262,28€	3.720,05€	4.122,01€	4.641,18€	
11	2.838,00€	3.145,05€	3.373,93€	3.720,05€	4.222,49€	
10	2.731,93€	3.033,39€	3.262,28€	3.491,17€	3.926,62€	
9	2.413,71€	2.676,09€	2.810,09€	3.178,54€	3.468,85€	
8	2.259,75€	2.505,40€	2.617,04€	2.723,11€	2.840,35€	2.912,93€
6	2.075,53€	2.298,83€	2.410,48€	2.522,14€	2.594,71€	2.672,86€
5	1.986,20€	2.198,34€	2.310,00€	2.416,06€	2.499,81€	2.555,63€

#### Entgelttabelle 4

- für Lehrkräfte im Land Berlin mit der Befähigung und in der Tätigkeit für das Lehramt an Gymnasien nach Anlage 8 zur DVO

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.953,36€	4.383,23€	4.545,12€	5.120,14€	5.555,59€	
14	3.579,34€	3.970,11€	4.199,00€	4.545,12€	5.075,47€	
13	3.300,21€	3.663,07€	3.858,47€	4.238,08€	4.762,84€	
12	2.959,66€	3.283,45€	3.741,22€	4.143,18€	4.662,35€	
11	2.859,17€	3.166,22€	3.395,10€	3.741,22€	4.243,66€	

## Entgelttabelle 5

- für Lehrkräfte allgemein und für Lehrkräfte mit der Befähigung und in der Tätigkeit für das Lehramt an Gymnasien nach Anlage 8 zur DVO im Land Brandenburg

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	5.076,52€	5.634,77€	6.164,55€	6.512,05€	6.597,50€	
15	4.034,04€	4.472,68€	4.637,88€	5.224,63€	5.668,97€	
14	3.652,39€	4.051,13€	4.284,69€	4.637,88€	5.179,05€	
13SR	3.367,56€	3.737,83€	3.937,21€	4.324,57€	4.860,04€	
13	3.345,96€	3.716,23€	3.915,61€	4.302,97€	4.838,44€	
12	2.998,46€	3.328,86€	3.795,97€	4.206,13€	4.735,90€	
11	2.895,92€	3.209,24€	3.442,79€	3.795,97€	4.308,67€	
10	2.787,69€	3.095,30€	3.328,86€	3.562,42€	4.006,76€	
9	2.462,97€	2.730,71€	2.867,44€	3.243,41€	3.539,64€	
8	2.305,87€	2.556,53€	2.670,45€	2.778,69€	2.898,32€	2.972,38€
6	2.117,89€	2.345,75€	2.459,68€	2.573,62€	2.647,67€	2.727,41€

inkl. Abzug von (Vollzeit) 21,60 EUR für Lehrer in EG 13 bis EG 9

inkl. Abzug von (Vollzeit) 19,20 EUR für Lehrer in EG 8 bis EG 6

kein Abzug in EG 13SR Anspruch auf volle Zulage oder tätig als Studienrat

## Entgelttabelle 6

- für sonstiges pädagogisches Personal und pädagogisches Personal in Kindertagesstätten im Land Berlin nach Anlage 8 zur DVO

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	2.692,77 €	2.992,41 €	3.155,16 €	3.471,07 €	3.911,44 €	
12	2.408,45 €	2.676,50 €	3.059,42 €	3.394,49 €	3.825,28 €	
11	2.322,29 €	2.580,76 €	2.772,23 €	3.059,42 €	3.475,86 €	
10	2.236,13 €	2.485,03 €	2.676,50 €	2.867,96 €	3.231,74 €	
9	1.969,04 €	2.188,26 €	2.303,14 €	2.609,48 €	2.848,81 €	
8	1.846,80 €	2.051,66 €	2.147,40 €	2.233,56 €	2.329,29 €	2.389,60 €
6	1.691,71 €	1.879,35 €	1.975,08 €	2.066,02 €	2.128,25 €	2.190,48 €
5	1.618,96 €	1.797,98 €	1.888,92 €	1.979,87 €	2.046,88 €	2.094,74 €



## Ausgangstabelle bei Inkrafttreten der DVO

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.540 €	3.928 €	4.072 €	4.588 €	4.980 €	5.237 €
14	3.206 €	3.557 €	3.763 €	4.072 €	4.547 €	4.804 €
13	2.956 €	3.279 €	3.454 €	3.794 €	4.268 €	4.464 €
12	2.650 €	2.938 €	3.351 €	3.712 €	4.176 €	4.382 €
11	2.557 €	2.835 €	3.041 €	3.351 €	3.799 €	4.005 €
10	2.464 €	2.732 €	2.938 €	3.145 €	3.536 €	3.629 €
9	2.176 €	2.413 €	2.536 €	2.866 €	3.124 €	3.330 €
8	2.037 €	2.258 €	2.361 €	2.454 €	2.557 €	2.622 €
7	1.907 €	2.114 €	2.248 €	2.351 €	2.428 €	2.500 €
6	1.870 €	2.072 €	2.175 €	2.273 €	2.340 €	2.407 €
5	1.792 €	1.985 €	2.083 €	2.181 €	2.253 €	2.304 €
4	1.703 €	1.887 €	2.010 €	2.083 €	2.155 €	2.197 €
3	1.675 €	1.856 €	1.907 €	1.990 €	2.052 €	2.108 €
2	1.545 €	1.711 €	1.763 €	1.815 €	1.928 €	2.047 €
1		1.377 €	1.402 €	1.433 €	1.462 €	1.536 €

- (a) Das Entgelt der Mitarbeiter in den nicht im Beitrittsgebiet belegenen Bistumsteilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg beträgt 100% der vorstehenden Tabellenwerte. Dies gilt darüber hinaus für die Mitarbeiter des Erzbistums Berlin im Land Berlin.
- (b) Der Bemessungssatz für das Entgelt der Mitarbeiter in den nicht von Absatz a erfassten Bistumsteilen der Erzbistümer Berlin und Hamburg sowie der Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg beträgt bis zum 31. Dezember 2009 100 %, 97 % oder 94 % entsprechend den in den jeweiligen Bistümern in Kraft gesetzten Beschlüssen der Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes (Regional-KODA NordOst).

## Anlage 3 zur DVO

### Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) - Versorgungsordnung -<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Diese Ordnung regelt die kollektiv-arbeitsrechtliche Überleitung des Gesamtversorgungssystems in das Punktemodell auf der Grundlage des „Altersvorsorgeplans 2001“ der Tarifpartner des öffentlichen Dienstes vom 13.11.2001 (Anlage) nach Maßgabe der KODA-Regelungen.

## **Abschnitt I**

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

- (1) Diese Ordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäß § 1 der DVO.
- (2) Arbeitsverhältnisse, in denen bei Inkrafttreten dieser Ordnung Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung über andere Durchführungswege eingeräumt waren, bleiben, soweit sie fortbestehen, unberührt.

### **§ 2**

#### **Versorgungsanspruch**

Anspruch auf eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung (Zusatzversorgung) besteht vom Beginn des Arbeits-/Ausbildungsverhältnisses an für Mitarbeiter, die unter § 1 fallen, sowie für gemäß Anlage 6 zur DVO zu ihrer Ausbildung Beschäftigte,

- a) die das 17. Lebensjahr vollendet haben;
- b) die bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres die Wartezeit erfüllen können, wobei frühere Versicherungszeiten, die auf die Wartezeit angerechnet werden, zu berücksichtigen sind;
- c) mit denen die Pflichtversicherung - auch in den Fällen des § 3 mit Ausnahme des Absatz 1 Buchstabe g) und h) - arbeitsvertraglich vereinbart wurde.

### **§ 3**

#### **Ausnahmen von der Versicherungspflicht**

- (1) Versicherungsfrei sind Mitarbeiter, die
  - a) eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf lebenslängliche Versorgung nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen mindestens in Höhe der beamtenrechtlichen Mindestversorgungsbezüge haben und denen Hinterbliebenenversorgung gewährleistet ist oder
  - b) bis zum Beginn der Beteiligung ihres Dienstgebers bei der KZVK oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der Versicherungen übergeleitet werden, nach einer kollektivrechtlichen Regelung, einer Ruhelohnordnung oder einer entsprechenden Bestimmung für den Fall der Dienstunfähigkeit oder des Erreichens einer Altersgrenze eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf eine vom Dienstgeber zu gewährende lebenslängliche Versorgung und Hinterbliebenenversorgung auf der Grundlage des nach

der Regelung ruhegeldfähigen Arbeitsentgelts und der Dauer der Dienstjahre, Betriebszugehörigkeit oder dergleichen haben oder

- c) geringfügig im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV beschäftigt sind oder
- d) für das bei dem Beteiligten bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Vorschrift einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung (Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester, Bahnversicherungsanstalt Abteilung B oder einer gleichartigen Versorgungseinrichtung) angehören müssen oder
- e) aufgrund einer KODA-Regelung, der Satzung der KZVK oder der Satzung einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der Versicherungen übergeleitet werden, von der Pflicht zur Versicherung befreit worden sind oder
- f) als Beschäftigte eines Mitglieds eines der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehörenden Arbeitgeberverbandes nicht unter den Personenkreis des § 1 des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV-K) fallen oder als Beschäftigte eines sonstigen Beteiligten nicht unter den Personenkreis dieser Vorschrift fielen, wenn die Beteiligten diesen Tarifvertrag anwenden würden, oder
- g) bei der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen oder der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester freiwillig weiterversichert sind, und zwar auch dann, wenn diese freiwillige Weiterversicherung später als drei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses endet, oder
- h) Rente wegen Alters nach §§ 35 bis 40 beziehungsweise §§ 236 bis 238 SGB VI als Vollrente erhalten oder erhalten haben oder bei denen der Versicherungsfall der Altersrente bei einer Zusatzversorgungseinrichtung, von der Überleitungen erfolgen, eingetreten ist oder
- i) Anspruch auf Übergangsversorgung nach Nummer 6 der Sonderregelungen 2n oder Nummer 4 der Sonderregelungen 2x zum Bundes-Angestelltentarifvertrag besitzen oder
- k) mit Rücksicht auf ihre Zugehörigkeit zu einem ausländischen System der sozialen Sicherung nicht der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen und sich dort auch nicht freiwillig versichert haben oder
- l) ihre Rentenanwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem sonstigen Alterssicherungssystem auf ein Versorgungssystem der europäischen Gemeinschaften oder ein Versorgungssystem einer europäischen Einrichtung (zum Beispiel Europäisches Patentamt, Europäisches Hochschulinstitut, Eurocontrol) übertragen haben oder
- m) als Mitglied des Versorgungswerks der Presse auf ihren schriftlichen Antrag von der Versicherungspflicht befreit worden sind oder

- n) als Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen für ein auf nicht mehr als fünf Jahre befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt wurden, bisher keine Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung haben und auf ihren schriftlichen Antrag von der Kasse befreit worden sind.
- (2) Absatz 1 Buchstaben a und b gelten nicht für Mitarbeiter, die nur Anspruch auf Witwen-, Witwer- oder Waisengeld oder einen entsprechenden Unterhaltsbeitrag haben.

#### **§ 4**

##### **Versicherung**

- (1) Der Dienstgeber erfüllt den Anspruch auf Zusatzversorgung durch Versicherung bei der KZVK nach Maßgabe dieser Versorgungsordnung.
- (2) Der Anspruch auf Leistungen aus der Zusatzversorgung richtet sich ausschließlich nach der Satzung der KZVK in ihrer jeweiligen Fassung sowie den Ausführungsbestimmungen zur Satzung. Dieser Anspruch kann nur gegenüber der KZVK geltend gemacht werden.

#### **§ 5**

##### **Freiwillige Versicherung**

- (1) Den Mitarbeitern wird die Möglichkeit eröffnet, durch Entrichtung eigener Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung bei der KZVK nach deren Satzungsvorschriften eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung aufzubauen. Nach Beendigung der Pflichtversicherung kann die bestehende oder neu aufgenommene freiwillige Versicherung - unabhängig davon, ob eine steuerliche Förderung möglich ist - längstens bis zum Eintritt des Versicherungsfalls fortgesetzt werden. Die Fortsetzung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Beendigung der Pflichtversicherung zu beantragen.
- (2) Die eigenen Beiträge der Pflichtversicherten zur freiwilligen Versicherung werden entsprechend deren schriftlicher Ermächtigung vom Dienstgeber aus dem Arbeitsentgelt an die Zusatzversorgungseinrichtung abgeführt.
- (3) Die freiwillige Versicherung kann in Anlehnung an das Punktemodell als Höherversicherung erfolgen.
- (4) Das Nähere regelt die Satzung der KZVK.

#### **§ 6**

##### **Anmeldung und Abmeldung**

- (1) Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter mit Beginn des versicherungspflichtigen Vertragsverhältnisses bei der KZVK an.
- (2) Mit Ende des versicherungspflichtigen Vertragsverhältnisses meldet der Dienstgeber den Versicherten bei der KZVK ab.

## § 7

### Beiträge/Zuschüsse

- (1) Der Beitrag des Dienstgebers zur Zusatzversorgung beträgt 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (Pflichtbeitragssatz West). In dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet beträgt der Beitrag im Jahr 2002 1 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (Pflichtbeitragssatz Ost). Der Beitragssatz Ost wird in zehn jährlichen Schritten von jeweils 0,3 Prozentpunkten angehoben. Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind die steuerpflichtigen Bezüge. Bestandteile des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts oberhalb der Summe aus Endregelvergütung und Familienzuschlag einer/s kinderlos verheirateten Angestellten der Vergütungsgruppe I BAT (VKA) bzw. BAT-O (VKA) - jährlich einmal einschließlich der Zuwendung, wenn die/der Beschäftigte eine zusatzversorgungspflichtige Zuwendung erhält - werden mit dem 3,25-fachen Wert als Berechnungsgrundlage herangezogen, wenn für den Beschäftigten am 31. Dezember 2001 schon und am 1. Januar 2002 noch eine zusätzliche Umlage nach Maßgabe der Satzung der KZVK gezahlt wurde. Bei einer nach dem 31. Dezember 2002 beginnenden Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während der Altersteilzeitarbeit das 1,8fache der zur Hälfte zustehenden Bezüge zuzüglich derjenigen Bezüge, die in voller Höhe zustehen. Wird ein Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt, der den Mindestbeitrag nach § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe (b) des Altersteilzeitgesetzes übersteigt, ist das zusatzversorgungspflichtige Entgelt entsprechend zu erhöhen. Eine Entgeltumwandlung vermindert nicht die Bemessungsgrundlage nach Satz 1.

Die auf die Beiträge entfallende Lohnsteuer trägt der Dienstgeber, soweit und solange die rechtliche Möglichkeit der Pauschalierung der Lohnsteuer gegeben ist.

- (2) Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind
  - a) Bestandteile des Arbeitsentgelts, die durch KODA-Regelung, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ausdrücklich als nicht zusatzversorgungspflichtig bezeichnet sind;
  - b) Aufwendungen des Dienstgebers für eine Zukunftssicherung des/der Beschäftigten;
  - c) Krankengeldzuschüsse;
  - d) einmalige Zahlungen (zum Beispiel Zuwendungen, Urlaubsabgeltungen), die aus Anlass der Beendigung, des Eintritts des Ruhens oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden; die Teilzuwendung, die dem Mitarbeiter, der mit Billigung seines bisherigen Dienstgebers zu einem anderen kirchlichen Dienstgeber übertritt, der seine Mitarbeiter bei der KZVK oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, zu der

die Versicherungen übergeleitet werden, versichert, gezahlt wird, ist dagegen  
zusatzversorgungspflichtiges Entgelt;

- e) einmalige Zahlungen (zum Beispiel Zuwendungen) insoweit, als bei ihrer Berechnung Zeiten berücksichtigt sind, für die keine Beiträge für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten sind;
- f) vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendungen;
- g) Sachbezüge, die während eines Zeitraumes gewährt werden, für den kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zusteht;
- h) geldwerte Vorteile, die steuerlich als Arbeitslohn gelten;
- i) geldliche Nebenleistungen, wie Ersatz von Werbungskosten (zum Beispiel Aufwendungen für Werkzeuge, Berufskleidung, Fortbildung) sowie Zuschüsse (zum Beispiel zu Fahr-, Heizungs-, Wohnungs-, Essens-, Kontoführungskosten);
- k) Mietbeiträge an Beschäftigte mit Anspruch auf Trennungsgeld (Trennungsschädigung);
- l) Schulbeihilfen;
- m) einmalige Zuwendungen anlässlich des Erwerbs eines Diploms einer Verwaltungs- oder Wirtschaftsakademie;
- n) Prämien im Rahmen des behördlichen oder betrieblichen Vorschlagswesens;
- o) Erfindervergütungen;
- p) Kassenverlustentschädigungen (Mankogelder, Fehlgeldentschädigungen);
- q) Einkünfte, die aus ärztlichen Liquidationserlösen zufließen;
- r) einmalige Unfallentschädigungen;
- s) Aufwandsentschädigungen; reisekostenähnliche Entschädigungen; Entgelte aus Nebentätigkeiten; Tantiemen, Provisionen, Abschlussprämien und entsprechende Leistungen; einmalige und sonstige nicht laufend monatlich gezahlte über- oder außertarifliche Leistungen oder vergleichbare Leistungen in nicht kollektivrechtlich geregelten Arbeitsverhältnissen;
- t) Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

- (3) Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist ferner der Teil des steuerpflichtigen Arbeitsentgelts, der nach Anwendung des Absatz 2 den 2,5-fachen Wert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt. Haben Beschäftigte für einen Kalendermonat oder für einen Teil eines Kalendermonats Anspruch auf Krankengeldzuschuss - auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird -, gilt für diesen Kalendermonat als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt der Urlaubslohn (zuzüglich eines etwaigen Sozialzuschlags) beziehungsweise die Urlaubsvergütung für die Tage, für die Anspruch auf Lohn, Vergütung, Urlaubslohn, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge besteht. In diesem Kalendermonat geleistete einmalige Zahlungen sind neben dem Urlaubslohn beziehungsweise der Urlaubsvergütung nach Maßgabe der Sätze 1 und 2 zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Für Pflichtversicherte, die zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe im Sinne des § 1 Entwicklungshelfer-Gesetz vom 18. Juni 1969 in der jeweils geltenden Fassung ohne Arbeitsentgelt beurlaubt sind, hat der Beteiligte für die Zeit der Beurlaubung Beiträge an die Kasse abzuführen, wenn der Träger der Entwicklungshilfe die Beiträge erstattet. Für die Bemessung der Beiträge gilt als

zusatzversorgungspflichtiges Entgelt das Entgelt, von dem nach § 166 Absatz 1 Nr. 4 SGB VI die Beiträge für die gesetzliche Rentenversicherung zu berechnen sind.

- (4) Von der Verpflichtung zur Beitragszahlung gemäß Absatz 1 kann bis zu einer Mindesthöhe von zwei vom Hundert für die Dauer von bis zu drei Jahren abgewichen werden, wenn sich die Einrichtung in einer wirtschaftlichen Notlage befindet. Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch die Kommission oder einen von ihr eingesetzten Ausschuss getroffen. Die Regelung kann verlängert werden.
- (5) Beiträge sind für den Zeitraum zu tragen, für den dem Mitarbeiter ein Anspruch auf Vergütung oder auf Sozialbezüge nach der für ihn maßgebenden Vergütungsordnung zusteht.
- (6) Der Dienstgeber trägt darüber hinaus weitere Zuschüsse/Sanierungsgelder nach Maßgabe der Satzung der KZVK.

## § 8

### Soziale Komponenten

- (1) Für die Pflichtversicherten ergeben sich Versorgungspunkte aus Beiträgen, Gutschriften aus Überschüssen und für soziale Komponenten nach Maßgabe der Satzung der KZVK und der Absätze 2 bis 5.
- (2) Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit nach § 15 des Bundeserziehungsgeldgesetzes ruht, sowie für Zeiten eines Beschäftigungsverbotens nach § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz, werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500,00 Euro in diesem Monat ergeben würden; es werden jedoch höchstens je Kind 36 Kalendermonate berücksichtigt. Bestehen mehrere zusatzversorgungspflichtige Arbeitsverhältnisse im Sinne des Satzes 1, bestimmt der Pflichtversicherte, für welches Arbeitsverhältnis die Versorgungspunkte nach Satz 1 berücksichtigt werden. Im Falle der Reduzierung des Pflichtbeitragssatzes nach § 7 Absatz 4 wird der Betrag in Satz 1 im Verhältnis des reduzierten zum regulären Beitragssatz gekürzt.
- (3) Während einer vor dem 1. Januar 2003 begonnenen Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz werden den aufgrund der Pflichtversicherung für Entgelte erworbenen Versorgungspunkten so viele Versorgungspunkte hinzugerechnet, dass diese insgesamt mit dem 1,8fachen Wert berücksichtigt werden, soweit sie nicht auf Entgelten beruhen, die in voller Höhe zustehen.
- (4) Bei Invalidität werden vom Eintritt des Versicherungsfalles, frühestens von der letzten Beitragszahlung zur Pflichtversicherung, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres Versorgungspunkte hinzugerechnet. Die Hinzurechnung beträgt für jeweils zwölf volle, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlende Kalendermonate so viele Versorgungspunkte, wie dies dem Verhältnis vom durchschnittlichen monatlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalles zum Referenzentgelt entspricht; bei Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden Monate ohne zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt. Ist in diesem Zeitraum kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt angefallen, ist für die Berechnung nach Satz 2 das Entgelt zu Grunde zu legen, das sich als durchschnittliches monatliches zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Kalenderjahr vor dem Rentenbeginn ergeben hätte.
- (5) In dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet werden für die Pflichtversicherung, unabhängig vom tatsächlichen Beitrag, Versorgungspunkte auf der Basis des Beitragssatzes hinzugerechnet, der auch im übrigen Bundesgebiet gemäß § 7 Absatz 1 für die Pflichtversicherung erhoben wird.
  - a) Die hinzugerechneten Versorgungspunkte werden zu einem Drittel aus den Überschüssen des Abrechnungsverbandes P der KZVK und zu einem weiteren Drittel durch einen Zuschuss der zum 31. Dezember 2001 vorhandenen Beteiligten aus dem übrigen Bundesgebiet und schließlich zu einem weiteren Drittel durch einen Zuschuss des Verbandes der Diözesen Deutschlands in seiner Eigenschaft als Dachorganisation aller Diözesen finanziert.



- b) Der insgesamt zur Finanzierung aufzubringende Zuschuss ergibt sich im Jahre 2002 aus der Differenz zwischen dem Pflichtbeitrag Ost und dem Pflichtbeitrag West (1 vom Hundert und 4 vom Hundert des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts). Er vermindert sich jährlich insoweit, wie der Pflichtbeitragssatz Ost angehoben wird. Der Beitragssatz Ost wird in zehn jährlichen Schritten von jeweils 0,3 Prozentpunkten angehoben.
- c) Basis für die Belastung des jeweiligen Dienstgebers ist das jährliche zusatzversorgungspflichtige Entgelt aller am 31. Dezember 2001 bei ihm pflichtversicherten Mitarbeiter. Das Verhältnis dieses Entgelts zum gesamten jährlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt aller Dienstgeber im übrigen Bundesgebiet ist der Verteilungsmaßstab.

## **Abschnitt II: Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten**

### **§ 9**

#### **Grundsätze**

- (1) Für die Versicherten werden die Anwartschaften (beitragslose Versorgungspunkte) nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Recht der Zusatzversorgung entsprechend den §§ 73 und 74 der Satzung der KZVK ermittelt. Die Anwartschaften nach Satz 1, unter Einschluss des Jahres 2001, werden in Versorgungspunkte umgerechnet, indem der Anwartschaftsbetrag durch den Messbetrag von 4,00 Euro geteilt wird; sie werden dem Versorgungskonto (§ 34 Absatz 1 der Satzung der KZVK) ebenfalls gutgeschrieben.
- (2) Das Jahr 2001 wird entsprechend dem „Altersvorsorgeplan 2001“ (Anlage) berücksichtigt; dies gilt auch für im Jahr 2001 eingetretene Rentenfälle. Ist der Versicherungsfall der teilweisen oder vollen Erwerbsminderung im Jahr 2001 eingetreten, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die zusatzversicherungsrechtliche Umsetzung der Neuregelungen im gesetzlichen Erwerbsminderungsrecht aus der 33. Satzungsänderung berücksichtigt wird.
- (3) Soweit auf Vorschriften des bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Zusatzversicherungsrechts verwiesen wird, erfolgt dies durch Benennung der bisherigen entsprechenden Vorschriften der Satzung.
- (4) Für die Berechnung der Anwartschaften sind, soweit jeweils erforderlich, die Rechengrößen (Entgelt, Gesamtbeschäftigungsquotient, Steuertabelle, Sozialversicherungsbeiträge, Familienstand und anderes) vom 31. Dezember 2001 maßgebend; soweit gesamtversorgungsfähiges Entgelt zu berücksichtigen ist, ergibt sich dieses aus den entsprechenden Kalenderjahren vor dem 1. Januar 2002; dabei bleibt die Dynamisierung zum 1. Januar 2002 unberücksichtigt. Für die Rentenberechnung nach § 18 Absatz 2 Betriebsrentengesetz ist das am 31. Dezember 2001 geltende Rentenrecht maßgebend.
- (5) Beanstandungen gegen die mitgeteilten beitragslosen Versorgungspunkte sind innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zugang des Nachweises der KZVK schriftlich unmittelbar gegenüber der KZVK zu erheben. Auf die Ausschlussfrist ist in dem Nachweis hinzuweisen.

## § 10

### **Höhe der Anwartschaften für am 31. Dezember 2001 schon und am 1. Januar 2002 noch Pflichtversicherte**

- (1) Die Anwartschaften der am 31. Dezember 2001 schon und am 1. Januar 2002 noch Pflichtversicherten berechnen sich nach § 18 Absatz 2 Betriebsrentengesetz, soweit sich aus Absatz 2 nichts anderes ergibt. Satz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte, die nach den am 31. Dezember 2000 geltenden Vorschriften der KZVK als pflichtversichert gelten. § 35a in der am 31. Dezember 2001 geltenden Fassung der Satzung der KZVK findet Anwendung, soweit seine Voraussetzungen zum 31. Dezember 2001 bereits erfüllt waren<sup>□</sup>.
- (2) Für Beschäftigte in den alten Bundesländern, die am 1. Januar 2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben (rentennahe Jahrgänge), ist Ausgangswert für die bis zum 31. Dezember 2001 in der Zusatzversorgung (Gesamtversorgung) erworbene Anwartschaft die Versorgungsrente, die sich unter Beachtung der Maßgaben des § 72 der Satzung der KZVK, insbesondere unter Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung (§ 32 Absatz 5 der Satzung der KZVK alte Fassung) und des § 35a Absatz 1 Satz 2 der Satzung der KZVK alte Fassung, für den Berechtigten bei Eintritt des Versicherungsfalls am 31. Dezember 2001, frühestens jedoch zum Zeitpunkt der Vollendung des 63. Lebensjahres vor Berücksichtigung des Abschlags ergeben würde. Von diesem Ausgangswert ist der Betrag abzuziehen, den die Versicherten aus dem Punktemodell bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres vor Berücksichtigung des Abschlags noch erwerben könnten, wenn für sie zusatzversorgungspflichtige Entgelte in Höhe des mit dem Gesamtbeschäftigungsquotienten vervielfachten gesamtversorgungsfähigen Entgelts

<sup>□</sup> Der Wortlaut des § 35a der Satzung in der am 31. Dezember 2001 geltenden Fassung:

Versicherungsrente auf Grund des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

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

- a) seit mindestens zehn Jahren ununterbrochen durch denselben Beteiligten oder dessen Rechtsvorgänger pflichtversichert gewesen ist oder
- b) - wenn das Arbeitsverhältnis mindestens zwölf Jahre ohne Unterbrechung bestanden hatte - seit mindestens drei Jahren ununterbrochen durch denselben Beteiligten oder dessen Rechtsvorgänger pflichtversichert gewesen ist, wird, wenn ein Anspruch auf Versicherungsrente entsteht, die Versicherungsrente hinsichtlich dieses Abschnittes der Pflichtversicherung abweichend von § 35 Absatz 1 Satz 1 wie folgt berechnet:
  1. Der monatliche Betrag der Versicherungsrente beträgt für je zwölf Umlagemonate (§ 63 Absatz 5), die auf Grund des nach Buchstabe a oder b maßgebenden Arbeitsverhältnisses zurückgelegt worden sind, 0,4 vom Hundert des Entgelts nach Nummer 2; ein verbleibender Rest von weniger als zwölf Umlagemonaten bleibt bei der Berechnung unberücksichtigt.
  2. Entgelt im Sinne der Nummer 1 ist das Entgelt, das nach § 34 Absatz 1, 1a und 2 im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesamtversorgungsfähig gewesen wäre, wenn in diesem Zeitpunkt der Versicherungsfall eingetreten wäre und die Versorgungsrente am Ersten des folgenden Kalendermonats begonnen hätte.
  3. War der Versicherungsrentenberechtigte während des nach Nummer 1 maßgebenden Zeitraumes teilzeitbeschäftigt (§ 34a), ist für jeden Versicherungsabschnitt ein Beschäftigungsquotient und für das maßgebende Arbeitsverhältnis ein Gesamtbeschäftigungsquotient zu bilden (§ 34a Absätze 2 und 3). War der Versicherungsrentenberechtigte während des nach § 34 für die Berechnung des gesamtversorgungsfähigen Entgelts maßgebenden Berechnungszeitraumes teilzeitbeschäftigt, gilt für die Ermittlung des Entgelts im Sinne der Nummer 2 § 34a Absatz

4 sinngemäß. Entgelt im Sinne der Nummer 2 ist das entsprechend dem Gesamtbeschäftigungsquotienten herabgesetzte Entgelt.

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

gezahlt würden. Sind am 31. Dezember 2001 die Voraussetzungen für die Berücksichtigung des § 100 Absatz 3 der Satzung der KZVK alte Fassung erfüllt, berechnet sich der Versorgungsvomhundertsatz nach dieser Vorschrift mit der Maßgabe, dass nach § 100 Absatz 3 Satz 2 der Satzung der KZVK alte Fassung abzuziehende Monate die Monate sind, die zwischen dem 31. Dezember 1991 und dem Ersten des Monats liegen, der auf die Vollendung des 63. Lebensjahres folgt. Die Sätze 1 bis 3 gelten für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2001 eine Rente für schwerbehinderte Menschen beanspruchen könnten, wenn sie zu diesem Zeitpunkt bereits das 60. Lebensjahr vollendet hätten, entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 63. Lebensjahres das entsprechende, für sie individuell frühestmögliche Eintrittsalter in die abschlagsfreie Rente für schwerbehinderte Menschen maßgeblich ist.

- (3) Für Pflichtversicherte, die vor dem 14. November 2001 Altersteilzeit oder einen Vorruhestand vereinbart haben, gilt Absatz 2 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 63. Lebensjahres das vereinbarte Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beziehungsweise in den Fällen des Vorruhestandes das Alter tritt, zu dem nach der Vorruhestandsvereinbarung die Rente beginnen würde.
- (4) Für die Berechnung der beitragslosen Versorgungspunkte nach Absatz 2 ist die Rentenauskunft des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers zum Stichtag 31. Dezember 2001 nach Durchführung einer Kontenklärung maßgebend. Die Pflichtversicherten haben, sofern sie nicht bereits über eine Rentenauskunft aus dem Jahr 2001 verfügen, bis zum 30. September 2002 eine Rentenauskunft zu beantragen und diese unverzüglich der KZVK zu übersenden. Sofern die Rentenauskunft aus von dem Pflichtversicherten zu vertretenden Gründen bis zum 31. Dezember 2003 nicht beigebracht wird, werden die beitragslosen Versorgungspunkte nach Absatz 1 berechnet. Bei Vorliegen besonderer Gründe kann die KZVK eine angemessene Fristverlängerung gewähren. Soweit bis zum 31. Dezember 2002 bereits ein bestands- oder rechtskräftiger Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegt, ist – abweichend von Satz 1 – dieser Grundlage für die Berechnung nach Absatz 2.
- (5) Für die Zeit bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres werden Entgeltpunkte in Höhe des jährlichen Durchschnitts der in dem Zeitraum vom 1. Januar 1999 bis 31. Dezember 2001 tatsächlich aus Beitragszeiten erworbenen Entgeltpunkte in Ansatz gebracht. Bei Pflichtversicherten, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, wird der anzurechnende Bezug nach der bisher geltenden Regelung berücksichtigt; Zuschüsse werden in Höhe des jährlichen Durchschnitts der in der Zeit vom 1. Januar 1999 bis 31. Dezember 2001 tatsächlich gemeldeten Zuschüsse in Ansatz gebracht. Ist in den Jahren 1999 bis 2001 kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt bezogen worden, ist gesamtversorgungsfähiges Entgelt das zusatzversorgungspflichtige Entgelt, das sich ergeben hätte, wenn für den gesamten Monat Dezember 2001 eine Beschäftigung vorgelegen hätte. Sind in den Jahren 1999 bis 2001 keine Entgeltpunkte erworben worden, ist für die Ermittlung der Entgeltpunkte das rentenversicherungspflichtige Entgelt maßgebend, das im Monat Dezember 2001 bezogen

worden wäre, wenn während des gesamten Monats eine Beschäftigung vorgelegen hätte; für die Ermittlung der Zuschüsse gilt dies entsprechend.

- (6) Für die Berechnung der beitragslosen Versorgungspunkte nach Absatz 1 und 2 haben die Pflichtversicherten bis zum 31. Dezember 2002 ihrem Dienstgeber den Familienstand am 31. Dezember 2001 (§ 32 Absatz 3 c Satz 1 Buchstaben a und b der Satzung der KZVK alte Fassung) mitzuteilen. Der Dienstgeber hat die Daten an die KZVK zu melden.
- (7) Für die Dynamisierung der Anwartschaften gelten die Regelungen der Satzung der KZVK.

## **§ 11**

### **Höhe der Anwartschaften für am 1. Januar 2002 beitragsfrei Versicherte**

- (1) Die beitragslosen Versorgungspunkte der am 1. Januar 2002 beitragsfrei Versicherten werden nach der am 31. Dezember 2001 geltenden Versicherungsrentenberechnung ermittelt. Für die Dynamisierung der Anwartschaften gelten die Regelungen der Satzung der KZVK.
- (2) Für Beschäftigte, für die § 107a der Satzung der KZVK alte Fassung gilt, findet Absatz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass beitragslose Versorgungspunkte nur nach § 35a der Satzung der KZVK alte Fassung berechnet werden und dass der Berechnung das Entgelt zugrunde zu legen ist, das bei Pflichtversicherung in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusatzversorgungspflichtig gewesen wäre. Für Beschäftigte nach Satz 1 gilt die Wartezeit als erfüllt.
- (3) Für die freiwillig Weiterversicherten gilt Absatz 1 entsprechend.

## **§ 12**

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

Bei Beschäftigten, die am 1. Januar 2002 bereits 20 Jahre pflichtversichert sind, werden für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung bis zum 31. Dezember 2001 durchschnittlich mindestens 1,84 Versorgungspunkte berücksichtigt. Bei Beschäftigten, deren Gesamtbeschäftigungsquotient am 31. Dezember 2001 kleiner als 1,0 ist, gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass der Faktor 1,84 mit dem am 31. Dezember 2001 maßgebenden Gesamtbeschäftigungsquotienten multipliziert wird.

## **§ 13**

### **Sterbegeld**

Sterbegeld wird bei Fortgeltung des bisherigen Rechts Anspruchsberechtigten unter Berücksichtigung des am 31. Dezember 2001 maßgebenden Gesamtbeschäftigungsquotienten in folgender Höhe gezahlt für Sterbefälle:

im Jahr 2002	1.535,00 Euro
im Jahr 2003	1.500,00 Euro
im Jahr 2004	1.200,00 Euro

im Jahr 2005	900,00 Euro
im Jahr 2006	600,00 Euro
im Jahr 2007	300,00 Euro.

Ab dem Jahr 2008 fällt das Sterbegeld weg.

## **§ 14**

### **Inkrafttreten**

Das bisherige Gesamtversorgungssystem wird mit Ablauf des 31. Dezember 2000 geschlossen. Für das Jahr 2001 gelten die bisherigen arbeitsrechtlichen Regelungen fort.

Diese Ordnung tritt zum 1. Januar 2002 in Kraft.

Protokollnotiz:<sup>3</sup>

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

## **Anlage**

### **Altersvorsorgeplan 2001 der Tarifpartner des öffentlichen Dienstes**

Berlin, 13. November 2001

Dieser Tarifvertrag gilt einheitlich für die Tarifgebiete Ost und West.

1. Ablösung des Gesamtversorgungssystems
  - 1.1 Das bisherige Gesamtversorgungssystem wird mit Ablauf des 31. Dezember 2000 geschlossen und durch das Punktemodell ersetzt. Zur juristischen Bewertung vergleiche Anlage 1.
  - 1.2 Auf ein Zurückfallen der Renten und Anwartschaften auf den Stand des Jahres 2000 wird verzichtet.
  - 1.3 Durch den Systemwechsel erhalten die Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung durch eigene Beiträge unter Inanspruchnahme der

---

<sup>3</sup> Protokollnotiz für das Bistum Dresden-Meißen nicht in Kraft gesetzt.

steuerlichen Förderung aufzubauen (Riester-Rente). Diese Möglichkeit soll auch bei den Zusatzversorgungskassen eröffnet werden.

Die Möglichkeit der Entgeltumwandlung besteht derzeit - einheitlich für alle Arbeitnehmer - nicht; die Tarifvertragsparteien geben sich eine Verhandlungszusage für eine tarifvertragliche Regelung zur Entgeltumwandlung.

- 1.4 Die Umlagefinanzierung wird auch nach Systemwechsel beibehalten. Sie kann schrittweise nach den Möglichkeiten der einzelnen Zusatzversorgungskassen durch Kapitaldeckung abgelöst werden (Kombinationsmodell).

## 2. Punktemodell

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

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

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

- a) Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten (vergleiche Textziffer 2.5);
- b) Kindererziehungszeiten:  
Berücksichtigung eines Beitrages von 20 Euro pro Monat pro Kind für die Dauer der gesetzlichen Erziehungszeit (ohne Beschäftigung);
- c) Übergangsregelung für alle Versicherten mit einer Mindestpflichtversicherungszeit von 20 Jahren, die monatlich weniger als 3.600 DM brutto verdienen. Ihre erworbenen Anwartschaften werden festgestellt und gegebenenfalls auf mindestens 0,8 Versorgungspunkte für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung angehoben (Einbeziehung des Beschäftigungsquotienten).

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

Ein Zinssatz entsprechend § 2 der Deckungsrückstellungsverordnung von derzeit 3,25 vom Hundert vor Eintritt des Versorgungsfalls wird zugrunde gelegt. Nach Eintritt des Versorgungsfalls gilt ein Zinssatz von 5,25 vom Hundert. Bei Änderungen des Verordnungszinssatzes gilt dieser bis zum Wirksamwerden einer entsprechenden tarifvertraglichen

Anpassung fort. Die versicherungsmathematischen Berechnungen basieren auf den Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck.

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

Abschläge werden für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente (wie gesetzliche Rentenversicherung) in Höhe von 0,3 vom Hundert erhoben; höchstens jedoch insgesamt 10,8 vom Hundert.

- 2.5 Bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden Versorgungspunkte hinzugerechnet. Für ein Referenzentgelt wird für jedes Kalenderjahr vor Vollendung des 60. Lebensjahres je ein Versorgungspunkt hinzugerechnet.
- 2.6 Von den Verpflichtungen zur Beitragszahlung in der Textziffer 2.1 dieses Tarifvertrages kann bis zu einer Mindesthöhe von zwei vom Hundert für die Dauer von bis zu drei Jahren im Rahmen eines landesbezirklichen Tarifvertrages abgewichen werden, wenn sich der Betrieb in einer wirtschaftlichen Notlage befindet. Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch eine paritätisch besetzte Kommission der Tarifvertragsparteien getroffen. Die Regelung kann verlängert werden.
- 2.7 Entgelte aus Altersteilzeit werden in Höhe des vereinbarten Entgelts, mindestens jedoch mit 90 % des vor Beginn der Altersteilzeit maßgebenden Wertes berücksichtigt (wie nach bisherigem Recht). Fälle des Vorruhestandes werden wie nach altem Recht behandelt.

### 3. Übergangsrecht

- 3.1 Die Höhe der laufenden Renten und der Ausgleichsbeträge wird zum 31. Dezember 2001 festgestellt.
- 3.2 Die laufenden Renten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt. Die abbaubaren Ausgleichsbeträge werden in Höhe des Dynamisierungsgewinns abgebaut.
- 3.3 Die Besitzstandsrenten und die Neurenten werden beginnend mit dem Jahr 2002 jeweils zum 1. Juli eines Jahres bis 2007 mit 1 vom Hundert jährlich dynamisiert.
- 3.4 Die Anwartschaften der am 31. Dezember 2001 schon und am 1. Januar 2002 noch pflichtversicherten Arbeitnehmer werden wie folgt berechnet:
  - 3.4.1 Es gelten die Berechnungsvorgaben des § 18 Absatz 2 Betriebsrentengesetz. Der danach festgestellte Betrag wird in Versorgungspunkte unter Berücksichtigung eines Zinssatzes von 3,25 umgerechnet und in das

Punktemodell transferiert. Die transferierten Versorgungspunkte nehmen an der Dynamisierung nach Ziffer 2.2 teil.

3.4.2 Für Arbeitnehmer im Tarifgebiet West, die am 1. Januar 2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben (rentennahe Jahrgänge), gilt folgende Besitzstandsregelung: Auf der Grundlage des am 31. Dezember 2000 geltenden Rechts der Zusatzversorgung ist Ausgangswert für die Bemessung des in das Punktemodell zu transferierenden Betrages die individuell bestimmte Versorgungsrente im Alter von 63 (bei Behinderten: Alter entsprechend gesetzlicher Rentenversicherung) unter Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung und des § 44a VBL-Satzung beziehungsweise entsprechende Versorgungsregelung; die gesetzliche Rente ist nach persönlichen Daten anzurechnen; von diesem nach den Bemessungsgrößen per 31. Dezember 2001 einmalig ermittelten Ausgangswert ist die aus dem Punktemodell noch zu erwerbende Betriebsrente abzuziehen; die Differenz ist die Besitzstandsrente; sie wird in Versorgungspunkte umgerechnet und in das Punktemodell transferiert.

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

3.5 Die im bisherigen Versorgungssystem erworbenen Anwartschaften von Arbeitnehmern, die am 1. Januar 2002 nicht mehr pflichtversichert sind und die eine unverfallbare Anwartschaft haben, werden entsprechend der bisherigen Versicherungsrentenberechnung festgestellt, transferiert und nicht dynamisiert.

#### 4. **Finanzierung**

4.1 Jede Kasse regelt ihre Finanzierung selbst.

Zusätzlicher Finanzbedarf über die tatsächliche Umlage des Jahres 2001 hinaus (Stichtag 1. November 2001) - mindestens jedoch ab Umlagesatz von 4 vom Hundert - wird durch steuerfreie, pauschale Sanierungsgelder gedeckt.

Im Tarifgebiet West verbleibt es bei den von den Arbeitnehmern bei Zusatzversorgungskassen geleisteten Beiträgen.

4.2 Für die VBL-West gilt:

Ab 2002 betragen die Belastungen der Arbeitgeber 8,45 vom Hundert. Dies teilt sich auf in eine steuerpflichtige, mit 180 DM/Monat pauschal versteuerte Umlage von 6,45 vom Hundert und steuerfreie pauschale Sanierungsgelder von 2,0 vom Hundert, die zur Deckung eines Fehlbetrages im Zeitpunkt der Schließung dienen sollen.

Ab 2002 beträgt der aus versteuertem Einkommen zu entrichtende Umlagebeitrag der Arbeitnehmer 1,41 vom Hundert.



- 4.3 Die Verteilung der Sanierungsgelder auf Arbeitgeberseite bestimmt sich nach dem Verhältnis der Entgeltsumme aller Pflichtversicherten zuzüglich der neunfachen Rentensumme aller Renten zu den entsprechenden Werten, die einem Arbeitgeberverband beziehungsweise bei Verbandsfreien, dem einzelnen Arbeitgeber zuzurechnen sind; ist ein verbandsfreier Arbeitgeber einer Gebietskörperschaft mittelbar oder haushaltsmäßig im wesentlichen zuzuordnen, wird dieser bei der Gebietskörperschaft einbezogen.

Arbeitgebern, die seit dem 1. November 2001 durch Ausgliederung entstanden sind, sind zur Feststellung der Verteilung der Sanierungszuschüsse Renten in dem Verhältnis zuzurechnen, dass dem Verhältnis der Zahl der Pflichtversicherten des Ausgliederenden zu der Zahl der Pflichtversicherten des Ausgliedernden zum 1. November 2001 entspricht.

- 4.4 Bei abnehmendem Finanzierungsbedarf für die laufenden Ausgaben werden die übersteigenden Einnahmen - getrennt und individualisierbar - zum Aufbau einer Kapitaldeckung eingesetzt.
5. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass mit diesem Tarifvertrag das Abwandern von Betrieben oder Betriebsteilen aus den Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes verhindert wird.

Während der Laufzeit des Tarifvertrages überprüfen die Tarifvertragsparteien, ob es zu signifikanten Abwanderungen aus einzelnen Zusatzversorgungseinrichtungen gekommen ist. Sie beauftragen einen Gutachter, die Gründe für eventuelle Abwanderungen darzustellen. Dies gilt auch für den Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr.

6. Laufzeit des Tarifvertrages bis zum 31. Dezember 2007.

## **Anlage 1 zum Altersvorsorgeplan 2001**

### **Juristische Zulässigkeit des rückwirkenden Systemwechsels zum 31. Dezember 2000**

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der rückwirkende Wechsel vom Gesamtversorgungssystem in ein Punktemodell zum 1. Januar 2001 verfassungsrechtlich zulässig ist. Dies gilt auch für den Transfer der am 31. Dezember 2000 bestehenden Anwartschaften.

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

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

Sollte ein Bundesgericht abschließend feststellen, dass Arbeitnehmern oder Versorgungsempfängern mit Vordienstzeiten (Beschäftigungen außerhalb des öffentlichen Dienstes) im neuen System im Hinblick auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 22. März 2000 (1 BvR 1136/96) höhere als die überführten Ansprüche zustehen, werden den Berechtigten diese Ansprüche auch dann rückwirkend erfüllt, wenn sie sie nicht vor der neuen Entscheidung geltend gemacht haben.

## Anlage 2 zum Altersvorsorgeplan 2001

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

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

$$VPt = Et/RE \times Tabx$$

Gegebenenfalls wird VPt aus Überschüssen erhöht.  
Darin bedeuten:

VPt Versorgungspunkt für das Jahr t  
Et Entgelt des Versicherten im Jahr t  
RE Referenzentgelt  
Tabx Tabellenwert für das Alter x des Versicherten im Jahr t

Im Versorgungsfall ergibt sich die Rente nach der Formel:  
Rente = [Summe aller VPt] x Messbetrag

Der Messbetrag beträgt 0,4 % des Referenzentgeltes.

x	Tabx	x	Tabx	x	Tabx	x	Tabx
17	3,1	29	2,1	41	1,5	53	1,0
18	3,0	30	2,0	42	1,4	54	1,0
19	2,9	31	2,0	43	1,4	55	1,0
20	2,8	32	1,9	44	1,3	56	1,0
21	2,7	33	1,9	45	1,3	57	0,9
22	2,6	34	1,8	46	1,3	58	0,9
23	2,5	35	1,7	47	1,2	59	0,9
24	2,4	36	1,7	48	1,2	60	0,9

25	2,4	37	1,6	49	1,2	61	0,9
26	2,3	38	1,6	50	1,1	62	0,8
27	2,2	39	1,6	51	1,1	63	0,8
28	2,2	40	1,5	52	1,1	64 u. älter	0,8

## **Anlage 4 zur DVO**

### **Sabbatzeitregelung**

#### **Präambel**

Mit dieser Sabbatzeitregelung soll die Arbeitszeit flexibler gestaltet, die Motivation der Mitarbeiter gefördert und damit die Attraktivität des kirchlichen Dienstes für Dienstgeber und Mitarbeiter erhöht werden. Bei der Sabbatzeitregelung werden Arbeitszeit-Wertguthaben über einen längeren Zeitraum angespart und anschließend durch Freistellung abgerufen. Der Gesamtumfang der Tätigkeit und dementsprechend auch die Bezüge werden während der Laufzeit vermindert. Der Mitarbeiter erbringt zunächst seine Arbeitsleistung im jeweils vereinbarten Umfang und spart dadurch ein Wertguthaben im Sinne des § 7 SGB IV in Verbindung mit § 7b SGB IV an (Ansparphase). Im letzten Abschnitt der Laufzeit wird der Mitarbeiter von seiner Arbeitsverpflichtung freigestellt (Freistellungsphase; sogenannte Sabbatzeit). Durch Einbeziehung der Freistellungsphase entsteht ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Die Bezüge sind während der gesamten Laufzeit gleichmäßig verringert; auch während der Sabbatzeit wird die verminderte Vergütung bezahlt.

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

Die Sabbatzeitregelung findet Anwendung im Geltungsbereich der DVO.

#### **§ 2**

##### **Antragstellung**

- (1) Mitarbeiter haben die Vereinbarung einer Sabbatzeitregelung schriftlich zu beantragen. Der Antrag ist spätestens drei Monate vor Beginn der Laufzeit der Sabbatzeitvereinbarung zu stellen. In dieser Zeit sollen sich Dienstgeber und Mitarbeiter über Beginn und Ende der Vereinbarung (Absatz 3) einigen.  
Dem Mitarbeiter ist die Inanspruchnahme der Sabbatzeitregelung zu gewähren, soweit nicht dienstliche oder dringende betriebliche Gründe entgegen stehen.
- (2) Die Sabbatzeitregelung ist vor Beginn schriftlich zu vereinbaren.
- (3) Beginn und Ende der Sabbatzeitregelung richten sich nach der Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter.
- (4) Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung besteht kein Anspruch auf Beschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz.

#### **§ 3**

##### **Verteilung der Arbeitszeit**

- (1) Durch die Inanspruchnahme der Sabbatzeitregelung wird die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Mitarbeiters entsprechend der Vereinbarung geändert.
- (2) In der Vereinbarung sind der Zeitraum der Ansparphase sowie der Zeitraum der Freistellungsphase festzulegen.
- (3) In der Freistellungsphase kann kein Anspruch auf Erholungsurlaub erworben und kein Urlaub erteilt werden. Beim Übergang von der Ansparphase zur Freistellungsphase hat der Mitarbeiter für jeden vollen Monat der Ansparphase in diesem Kalenderjahr Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs; das gilt nach Beendigung der Freistellungsphase entsprechend.
- (4) Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 29 DVO kann während der Freistellungsphase nicht geltend gemacht werden.

#### **§ 4**

##### **Ansparkonto**

- (1) In einem Zeitraum bis zu sechs Jahren muss der Mitarbeiter auf einem vom Dienstgeber zu führenden Ansparkonto Wertguthaben ansparen, aufgrund derer ihm in der Freistellungsphase die Fortzahlung seiner Dienstbezüge zu gewähren ist. Dabei soll die Ansparphase vier Fünftel der gesamten Laufzeit der Sabbatzeitregelung nicht unterschreiten, das entspricht einer Arbeitszeitreduzierung auf nicht weniger als 80 vom Hundert der vor Beginn der Sabbatzeitregelung für den Mitarbeiter vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Dienstgeber abgewichen werden.
- (2) Angespарт wird grundsätzlich die Differenz des Arbeitsentgelts, das der Mitarbeiter für die vor der Sabbatzeitregelung vertraglich vereinbarte Arbeitszeit erhält, und des Arbeitsentgelts, das der Mitarbeiter für die während der Ansparphase der Sabbatzeitregelung vereinbarte Arbeitszeit erhält.
- (3) Für die Leistung von Mehrarbeits- und Überstunden sowie für die Dienste zu ungünstigen Zeiten gelten die Regelungen des § 8 DVO; diese Ansprüche werden dem Ansparkonto nicht gutgeschrieben; sie sind dem Mitarbeiter nach den einschlägigen Regelungen der DVO zu gewähren.
- (4) Ist der Dienstgeber eine insolvenzfähige juristische Person, sind die Wertguthaben den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend gegen Insolvenz zu sichern und die getroffenen Sicherungsmaßnahmen dem Mitarbeiter gegenüber nachzuweisen.

#### **§ 5**

##### **Dienstbezüge**

Während der Ansparphase und während der Freistellungsphase erhält der Mitarbeiter die vereinbarten Dienstbezüge, die ihm aufgrund der Vereinbarung zustehen. Die Beiträge zur Sozialversicherung errechnen sich aus den verminderten Bezügen.

## **§ 6**

### **Vorzeitige Beendigung**

- (1) Wird während der Ansparphase die Sabbatzeitregelung aus wichtigen persönlichen Gründen vom Mitarbeiter oder aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen vom Dienstgeber gekündigt, so wird das Wertguthaben entweder ausgezahlt oder durch eine entsprechend verkürzte Freistellungsphase ausgeglichen. Von den Kündigungsfristen und -terminen des § 34 DVO und den Maßgaben hierzu in den Anlagen 8, 9 und 11 kann einvernehmlich abgewichen werden.
- (2) Will ein Mitarbeiter während der Freistellungsphase vor deren Ablauf seine Tätigkeit wieder aufnehmen, so ist dies nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. Mit noch verbleibenden Wertguthaben aus der Ansparphase wird gemäß Absatz 1 verfahren.
- (3) Fallen Zeiträume ohne Anspruch auf Bezüge (zum Beispiel nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums im Krankheitsfall gemäß § 21 Absatz 1 DVO) in die Ansparphase, verlängert sich diese um die Zahl der unbezahlten Tage, herabgesetzt im Verhältnis der ursprünglich vereinbarten Ansparphase zur gesamten Laufzeit der Sabbatzeitregelung; die Freistellungsphase verkürzt sich entsprechend.

## **§ 7**

### **Todesfall**

- (1) Auf Verlangen des Dienstgebers hat der Mitarbeiter in der Vereinbarung für den Fall seines Todes einen Bezugsberechtigten zu benennen, zu dessen Gunsten die Ansprüche auf bis dahin noch nicht fälliges Wertguthaben ausgekehrt werden. Dem Mitarbeiter ist es unbenommen, dem Bezugsberechtigten bezüglich der Verwendung des ausgekehrten Wertguthabens Auflagen zu erteilen.
- (2) Auf Antrag des Mitarbeiters kann gemäß § 7 Absatz 1a Satz 4 SGB IV auch ein anderer Verwendungszweck vereinbart werden (zum Beispiel Übertragung des Wertguthabens an die zuständige Einrichtung der betrieblichen Altersvorsorge zugunsten einer dort bestehenden freiwilligen Zusatzrentenversicherung des Mitarbeiters).

## **§ 8**

### **Inkrafttreten**

Diese Sabbatzeitregelung tritt zum 1. Oktober 2009 in Kraft. Zuvor geschlossene Vereinbarungen über Sabbatzeit bleiben unberührt.

### **Anlage 5 zur DVO**

#### **Altersteilzeit**

## **§ 1**

### **Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit**

Mit Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr und eine Beschäftigungszeit von 5 Jahren vollendet haben und die in den letzten fünf Jahren an mindestens 1.080 Kalendertagen in einer versicherungspflichtigen Tätigkeit nach dem Sozialgesetzbuch III oder nach den Vorschriften eines Mitgliedstaates, in dem die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates der Europäischen Union Anwendung findet, beschäftigt waren, kann die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbart werden, soweit dienstliche und betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III sein.

Auf dem Gebiet des Erzbistums Berlin kommt der Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen nur mit solchen Mitarbeitern in Betracht, die ansonsten von einer betriebsbedingten Beendigungskündigung betroffen wären. Ein Rechtsanspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses besteht auch in diesen Fällen nicht.

## **§ 2**

### **Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses**

Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis soll mindestens für die Dauer von zwei Jahren vereinbart werden. Es muss vor dem 1. Januar 2010 beginnen.

## **§ 3**

### **Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeiten**

- (1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit dem Mitarbeiter vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 dieses Unterabsatzes bleiben Arbeitszeiten, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 DVO) überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

- (2) Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie
  - a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Mitarbeiter anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 4 und 5 freigestellt (Blockmodell) oder

- b) durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).
- (3) Der Mitarbeiter kann vom Dienstgeber verlangen, dass sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

#### **§ 4**

##### **Höhe der Bezüge**

- (1) Der Mitarbeiter erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte ergebenden Beträge (§ 24 Absatz 2 DVO).

Die im Blockmodell über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen gemäß § 7 Absatz 7 und 8 DVO als Überstunden.

- (2) Als Bezüge im Sinne des Absatz 1 gelten auch Einmalzahlungen (zum Beispiel Jahressonderzahlung) und vermögenswirksame Leistungen.

#### **§ 5**

##### **Aufstockungsleistungen**

- (1) Die dem Mitarbeiter nach § 4 zustehenden Bezüge zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungskasse werden um 20 vom Hundert dieser Bezüge aufgestockt (Aufstockungsbetrag). Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages bleiben steuerfreie Bezügebestandteile, Vergütungen für Mehrarbeits- und Überstunden, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften unberücksichtigt; diese werden, soweit sie nicht unter Absatz 2 Unterabsätze 2 und 3 fallen, neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt.
- (2) Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass der Mitarbeiter 83 vom Hundert des Nettobetrages des bisherigen Arbeitsentgelts erhält (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Arbeitsentgelt ist anzusetzen das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das der Mitarbeiter für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (§ 3 Absatz 1 Unterabsatz 2) zu beanspruchen hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt.

Dem bisherigen Arbeitsentgelt nach Unterabsatz 1 Satz 2 zuzurechnen sind Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft - letztere jedoch ohne Vergütungen für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit -, die ohne Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätten; in diesem Fall sind in der Arbeitsphase die tatsächlich zustehenden Vergütungen abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrages einzubeziehen.

Haben dem Mitarbeiter, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell leistet, seit mindestens zwei Jahren vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ununterbrochen Pauschalen für



Überstunden zugestanden, werden diese der Bemessungsgrundlage nach Unterabsatz 1 Satz 2 in der Höhe zugerechnet, die ohne die Reduzierung der Arbeitszeit maßgebend gewesen wäre; in diesem Fall sind in der Arbeitsphase die tatsächlich zustehenden Pauschalen abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrag einzubeziehen.

Beim Blockmodell können in der Freistellungsphase die in die Bemessungsgrundlage eingehenden, nicht regelmäßig zustehenden Bezügebestandteile mit dem für die Arbeitsphase errechneten Durchschnittsbetrag angesetzt werden; dabei werden Krankheits- und Urlaubszeiten nicht berücksichtigt. Allgemeine Bezügeerhöhungen sind zu berücksichtigen, soweit die zugrunde liegenden Bezügebestandteile ebenfalls an allgemeinen Bezügeerhöhungen teilnehmen.

- (3) Für die Berechnung des Mindestnettoetrages nach Absatz 2 ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nummer 1 des Altersteilzeitgesetzes zugrunde zu legen. Sofern das bei bisheriger Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt nach Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigen würde, sind für die Berechnung des Mindestnettoetrages diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die bei Mitarbeitern gewöhnlich anfallen (§ 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a des Altersteilzeitgesetzes in der Fassung des 3. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003).
- (4) Neben den vom Dienstgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach § 4 zustehenden Bezüge entrichtet der Dienstgeber gemäß § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b des Altersteilzeitgesetzes zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen den nach § 4 zustehenden Bezügen einerseits und 90 vom Hundert des Arbeitsentgelts im Sinne des Absatz 2 zuzüglich des sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Dienstgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungskasse, höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze, andererseits.
- (5) Ist der Mitarbeiter von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss des Dienstgebers zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den der Dienstgeber nach Absatz 4 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.
- (6) Die Regelungen der Absätze 1 bis 5 gelten auch in den Fällen, in denen eine auf Basis dieser Bestimmungen geschlossene Vereinbarung eine Verteilung der Arbeitsleistung (§ 3 Absatz 2) vorsieht, die sich auf einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren erstreckt.
- (7) Mitarbeiter, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 vom Hundert Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 vom Hundert des Tabellenentgelts (§ 15 DVO) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die dem Mitarbeiter im letzten Monat vor dem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugestanden hätten, wenn er mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3 Absatz 1 Unterabsatz 2) beschäftigt gewesen wäre. Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

## §

### 6

#### **Nebentätigkeit**

Der Mitarbeiter darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Die Regelung des § 3 Absatz 3 DVO bleibt unberührt.

## § 7

#### **Urlaub**

Für den Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchstabe a) beschäftigt wird, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung hat der Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

## § 8

#### **Nichtbestehen beziehungsweise Ruhen des Anspruchs auf Aufstockungsleistungen**

- (1) In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (§ 5) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (§ 21 Absatz 1 DVO), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach Abschnitt 5 Absätze 1 und 2 darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (§ 22 DVO). Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach § 5 Absätze 1 und 2 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

Im Falle des Bezugs von Krankengeld (§§ 44 ff SGB V), Versorgungskrankengeld (§§ 16 ff BVG), Verletztengeld (§§ 45 ff SGB VII), Übergangsgeld (§§ 49 ff SGB VII) oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen tritt der Mitarbeiter für den nach Unterabsatz 1 maßgebenden Zeitraum seine gegen die Bundesagentur für Arbeit bestehenden Ansprüche nach § 10 Absatz 2 Altersteilzeitgesetz an den Dienstgeber ab.

- (2) Ist der Mitarbeiter, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 21 Absatz 1 DVO) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.
- (3) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der der Mitarbeiter eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des § 6 ausübt oder über

die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

- (4) Wenn der Mitarbeiter infolge Krankheit den Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit nicht zum arbeitsvertraglich festgelegten Zeitpunkt erreicht, verhandeln die Arbeitsvertragsparteien über eine interessengerechte Vertragsanpassung.

## **§ 9**

### **Ende des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände (§§ 30, 33 und 34 DVO)
  - a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können oder
  - b) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.
- (3) Endet bei einem Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Absatz 2 Buchstabe a) beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach den §§ 4 und 5 erhaltenen Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod des Mitarbeiters steht dieser Anspruch seinen Erben zu.

## **§ 10**

### **Mitwirkungspflicht**

- (1) Der Mitarbeiter hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen.
- (2) Der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn er die

§

unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass er Mitwirkungspflichten nach Absatz 1 verletzt hat.

**11**

### **Inkrafttreten**

Diese Anlage tritt am 1. Oktober 2009 in Kraft. Zuvor geschlossene Vereinbarungen über Altersteilzeit bleiben unberührt.

## **Anlage 5a zur DVO**

### **Regelung zur Altersteilzeit**

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

Diese Altersteilzeitregelung findet Anwendung im Geltungsbereich der DVO. Für die in der Anlage 8 (3.) genannten Personen/Mitarbeiter gilt diese Altersteilzeitregelung nach Maßgabe der dortigen Bestimmungen.

#### **§ 2**

##### **Inanspruchnahme von Altersteilzeit**

Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis

- a) in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen (§ 3) und
- b) im Übrigen auf Antrag des Mitarbeiters (§ 4)

möglich.

#### **§ 3**

##### **Altersteilzeit in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen**

Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen. Die Festlegung der in Satz 1 genannten Bereiche und die Entscheidung, ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis dort Altersteilzeitarbeit zugelassen wird, erfolgt durch den Dienstgeber.

#### **§ 4**

##### **Altersteilzeit im Übrigen**

Mit dem Mitarbeiter kann auf seinen Antrag Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.

#### **5**

##### **Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit**

## §

- (1) Altersteilzeit nach dieser Regelung setzt voraus, dass der Mitarbeiter
  - a) das 60. Lebensjahr vollendet hat und
  - b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gestanden hat.
- (2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.
- (3) Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden. Von den Fristen nach Satz 1 oder 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.

## § 6

### **Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses**

- (1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III sein und darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten.
- (2) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Absatz 2 AltTZG; dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 DVO überschritten haben.
- (3) Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie
  - a) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell) oder
  - b) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Mitarbeiter anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt wird (Blockmodell).

Der Mitarbeiter kann vom Dienstgeber verlangen, dass sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

## §

### 7

#### **Entgelt und Aufstockungsleistungen**

- (1) Der Mitarbeiter erhält während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Teilzeitmodell (§ 6 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe a) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 24 Absatz 2 DVO ergebenden Beträge. Maßgebend ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Absatz 2.
- (2) Der Mitarbeiter erhält während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell (§ 6 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das er jeweils erhalten würde, wenn er mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 2 Satz 2) weitergearbeitet hätte; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase rätierlich ausgezahlt. Das Wertguthaben erhöht sich entsprechend den allgemeinen Entgelterhöhungen.
- (3) Das dem Mitarbeiter nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt wird nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um 20 vom Hundert aufgestockt. Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ist das Regelarbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit (§ 6 Absatz 1 AltTZG). Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z. B. Jahressonderzahlung) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, sowie Sachbezüge, die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses unvermindert zustehen, gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. Sätze 1 bis 3 gelten für das bei Altersteilzeit im Blockmodell in der Freistellungsphase auszugehende Wertguthaben entsprechend.
- (4) Neben den vom Dienstgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt entrichtet der Dienstgeber zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenaufstockung) nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b in Verbindung mit § 6 Absatz 1 AltTZG. Für von der Versicherungspflicht befreite Mitarbeiter im Sinne von § 4 Absatz 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.
- (5) In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absätzen 1 bis 4 längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1 Satz 1 bzw. § 13 Anlage 12 zur DVO. Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 22 Absätze 2 bis 6 DVO), längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, wird der Aufstockungsbetrag gemäß Absatz 3 in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt.

## § 8

#### **Verteilung des Urlaubs im Blockmodell**

## §

Für den Mitarbeiter, der Altersteilzeit im Blockmodell (§ 6 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b) leistet, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Arbeitsphase zur Freistellung hat der Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

## 9

### **Nebentätigkeit**

- (1) Der Mitarbeiter darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Die Regelung des § 3 Absatz 3 DVO bleibt unberührt.
- (2) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der der Mitarbeiter eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV übersteigt. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammen gerechnet.

## § 10

### **Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit**

Ist der Mitarbeiter bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 22 Absatz 1 Satz 1 bzw. § 13 Anlage 12 zur DVO) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

## § 11

### **Ende des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen Beendigungstatbestände (§§ 30 bis 34 DVO)
  - a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann oder



## §

b) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

- (3) Endet bei einem Mitarbeiter, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 6 Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b) beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach § 7 erhaltenen Entgelten und Aufstockungsleistungen und den Entgelten für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod des Mitarbeiters steht dieser Anspruch seinen Erben zu. § 7 der Anlage 4 zur DVO ist entsprechend anzuwenden.

## 12

### **Dienstvereinbarungen**

In einer Dienstvereinbarung können von den §§ 2 bis 11 abweichende Regelungen vereinbart werden. Abweichende Regelungen sind nur zulässig, soweit die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen für Altersteilzeit nach dem AltTZG nicht unterschritten werden.

## § 13

(unbesetzt)

## § 14

### **Inkrafttreten, Übergangs- und Anwendungsvorschriften**

- (1) Diese Regelung tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2012 in Kraft. Bei Inkrafttreten bereits bestehende Dienstvereinbarungen bleiben unberührt.
- (2) Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben, findet diese Regelung keine Anwendung. Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2009, aber vor dem 1. Juli 2012, begonnen haben, kann diese Regelung im Einvernehmen der Vertragsparteien angewandt werden.
- (3) Diese Regelung gilt für Mitarbeiter, die bis zum 30. Juni 2019 die persönlichen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor dem 1. Juli 2019 begonnen haben wird.

## **Anlage 5b zur DVO**

### **Regelung zur flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER)**

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

Diese Regelung zur flexiblen Altersarbeitszeit findet Anwendung im Geltungsbereich der DVO. Für die in der Anlage 8 (3.) genannten Personen/Mitarbeiter gilt diese Regelung zur flexiblen Altersarbeitszeit nach Maßgabe der dortigen Bestimmungen.

#### **§ 2**

##### **Flexible Altersarbeitszeit**

Dem älteren Mitarbeiter wird in einem Modell der flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER) ein gleitender Übergang in den Ruhestand bei gleichzeitig längerer Teilhabe am Berufsleben ermöglicht. Das Modell sieht vor, dass der Mitarbeiter über einen Zeitraum von vier Jahren seine Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduziert und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von höchstens 50 vom Hundert der jeweiligen Altersrente bezieht. Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. Der Mitarbeiter erhält nach Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente einen Anschlussarbeitsvertrag für zwei Jahre unter der Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis bei Inanspruchnahme einer mehr als hälftigen Teilrente oder einer Vollrente endet. Die übrigen Beendigungstatbestände (§§ 30 bis 34 DVO) bleiben unberührt. Auf die Vereinbarung von flexibler Altersarbeitszeit besteht kein Rechtsanspruch.

#### **§ 3**

##### **Inkrafttreten und Anwendungsvorschrift**

- (1) Diese Regelung tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2012 in Kraft.
- (2) Diese Regelung gilt für Mitarbeiter, deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Juli 2019 begonnen haben wird.

## **Anlage 6 zur DVO**

### **Ausbildungsverhältnisse**

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich, Überleitung**

- (1) Diese Anlage gilt für Personen, die in Einrichtungen, welche unter § 1 Absatz 1 DVO fallen, in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden, nicht unter den Geltungsbereich der Anlage 7 fallen und deren Ausbildungsverhältnis nach dem 30. September 2009 begonnen hat.
- (2) Für Personen im Sinne des Absatz 1, deren Ausbildungsverhältnis bis zum 30. September 2009 begonnen hat, findet Anlage 7 in ihrer bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung Anwendung.

## **§ 2**

### **Ausbildungsvertrag, Nebenabreden**

- (1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über
  - a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
  - b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
  - c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
  - d) Dauer der Probezeit,
  - e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
  - f) Dauer des Urlaubs,
  - g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
  - h) die Geltung der Anlage 6 zur DVO sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Dienstvereinbarungen.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

## **§ 3**

### **Probezeit**

- (1) Die Probezeit beträgt vier Monate.
- (2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis durch den Auszubildenden jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, durch den Ausbildenden mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

## **§ 4**

### **Ärztliche Untersuchungen**

- (1) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden vor seiner Einstellung seine gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. Für einen Auszubildenden, der unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fällt, ist ergänzend § 32 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.
- (2) Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Auszubildenden zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er in der Lage ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.
- (3) Der Auszubildende, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt ist, ist in regelmäßigen Zeitabständen oder auf seinen Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

## **§ 5**

### **Schweigepflicht, Nebentätigkeiten**

- (1) Der Auszubildende hat in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie ein Mitarbeiter des Ausbildenden.
- (2) Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat der Auszubildende seinem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen des Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

## **§ 6**

### **Personalakten**

- (1) Der Auszubildende hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er kann das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Er kann Auszüge oder Kopien aus seiner Personalakte erhalten.
- (2) Beurteilungen sind dem Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen. Der Auszubildende kann dazu eine Stellungnahme abgeben. Diese ist zu der Personalakte zu nehmen.

## **§ 7**

### **Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit**

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit des Auszubildenden, der nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fällt, richten sich nach den für die Mitarbeiter des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.
- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist dem Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (3) An Tagen, an denen der Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnimmt, darf er nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.
- (4) Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.
- (5) Der Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.
- (6) Der Auszubildende darf nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. §§ 21, 23 Jugendarbeitsschutzgesetz und § 17 Absatz 3 Berufsbildungsgesetz bleiben unberührt.

## **§ 8**

### **Ausbildungsentgelt**

- (1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt
  - a) für Auszubildende in Ausbildungsgängen zu einem kaufmännischen Beruf; in Ausbildungsgängen des öffentlichen Dienstes für die Verwaltung sowie in Ausbildungsgängen, die mit einem Studienabschluss bei der Berufsakademie enden:

im ersten Ausbildungsjahr    793,26 Euro    im zweiten Ausbildungsjahr  
    843,20 Euro    ab dem dritten Ausbildungsjahr    889,02 Euro

- b) für alle sonstigen Auszubildenden:

im ersten Ausbildungsjahr	642,51 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	734,59 Euro
ab dem dritten Ausbildungsjahr	847,14 Euro

- (2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das einem Mitarbeiter des Ausbildenden gezahlte Entgelt.
- (3) (nicht besetzt)
- (4) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (5) Wird die Ausbildungszeit
- a) gemäß § 16 Absatz 1 Satz 2 verlängert oder
- b) auf Antrag des Auszubildenden nach § 8 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz von der zuständigen Stelle oder nach § 27b Absatz 2 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen,
- wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.
- (6) In den Fällen des § 16 Absatz 2 erhält der Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts.

## **§ 9**

### **Urlaub**

- (1) Der Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung seines Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Ausbildenden geltenden Regelungen.
- (2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

## **§ 10**

### **Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**

- (1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhält der Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.
- (2) Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nummer 6 Berufsbildungsgesetz außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge beziehungsweise besondere Fahrpreise (zum Beispiel für ICE) erstattet werden. Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort sind, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, bis zu 20,00 Euro pro Übernachtung erstattungsfähig. Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe des nach der Sachbezugsverordnung maßgebenden Sachbezugswertes für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.
- (3) Ist der Besuch einer auswärtigen Berufsschule vom Ausbildenden veranlasst, werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.
- (4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

## **§ 10a**

### **Familienheimfahrten**

Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten werden dem Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse im billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge beziehungsweise besondere Fahrpreise (zum Beispiel für ICE) erstattet werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

## **§ 11**

## **Schutzkleidung, Ausbildungsmittel**

- (1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Ausbildenden.
- (2) Der Ausbildende hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

## **§ 12**

### **Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) Wird der Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne sein Verschulden verhindert, seine Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhält er für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht nur in Fällen der entsprechenden Anwendung des § 22 Absatz 6 DVO.

## **§ 12a**

### **Entgeltfortzahlung in anderen Fällen**

- (1) Dem Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechs-Tage-Woche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.
- (2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.
- (3) Im Übrigen gelten die für die Mitarbeiter des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

## **§ 13**

### **Vermögenswirksame Leistungen**



- (1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhält der Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem dem Auszubildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.
- (2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

## **§ 14**

### **Jahressonderzahlung**

- (1) Der Auszubildende, der am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis steht, hat Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Diese beträgt 67,5 vom Hundert des dem Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 8).
- (2) Der Anspruch ermäßigt sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem der Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12) hat. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die der Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der 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.
- (3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (4) Der Auszubildende, der im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von seinem Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis steht, erhält für das gesamte Jahr, in dem er in ein Arbeitsverhältnis übernommen wurde, eine einheitliche Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gemäß § 20 DVO.

## **§ 15**

### **Zusätzliche Altersversorgung**

Die Versicherung zum Zweck einer zusätzlichen Altersversorgung wird durch die Anlagen 3 und Anhang 1 in ihrer jeweils geltenden Fassung geregelt. Die versicherten Risiken und die Beteiligung von Auszubildendem und Auszubildendem an der Finanzierung sind in diesen Anlagen geregelt.

## **§ 16**

### **Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

- (1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- (2) Kann der Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
  - a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
  - b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (5) Wird der Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.
- (6) Die Ausbildungszeit wird auf die Beschäftigungszeit nach der DVO nicht angerechnet.

## **§ 17**

### **Zeugnis**

Der Ausbildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden enthalten. Auf dessen Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

## **§ 18**

### **Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Auszubildenden oder vom Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden.

## **§ 19**

### **Anwendbarkeit der DVO**

- (1) Soweit in dieser Anlage keine abweichende Regelung vorgesehen ist, findet die DVO entsprechend Anwendung. Die Bestimmungen der Präambel der DVO finden uneingeschränkt Anwendung.
- (2) Nicht - auch nicht entsprechend - anwendbar sind die §§ 2, 5, 10 bis 18, 24 Absätze 3 bis 5, 31, 32 und 34 DVO.

## **§ 20**

### **Inkrafttreten**

Diese Anlage tritt am 1. Oktober 2009 in Kraft.

## **Anlage 7 zur DVO**

### **Regelungen für Berufspraktika**

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich, Überleitung**

- (1) Diese Anlage gilt für Personen, die ihr berufspraktisches Jahr, ihr Jahrespraktikum, ihr Anerkennungsjahr, ihren Pastorkurs beziehungsweise ihren pastoralen Vorbereitungsdienst (nachfolgend: Berufspraktikum) bei einem Dienstgeber im Sinne des § 1 Absatz 1 DVO absolvieren und deren Berufspraktikum nach dem 30. September 2009 begonnen hat.
- (2) Für Personen, deren Berufspraktikum im Sinne des Absatz 1 bis zum 30. September 2009 begonnen hat, finden Anlage 7 in ihrer bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung beziehungsweise die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts maßgeblichen Vorschriften Anwendung.

#### **§ 2**

##### **Vertrag, Nebenabreden**

- (1) Vor Beginn des Berufspraktikums ist ein schriftlicher Vertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung der Art des Berufspraktikums mindestens Angaben enthält über
  - a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
  - b) Beginn und Dauer des Berufspraktikums,
  - c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit/Ausbildungszeit/Unterrichtsverpflichtung,
  - d) Dauer der Probezeit,
  - e) Zahlung und Höhe des Unterhaltszuschusses/Praktikantenentgelts,
  - f) Dauer des Urlaubs,
  - g) Voraussetzungen, unter denen der Vertrag gekündigt werden kann,
  - h) die Geltung der Anlage 7 zur DVO sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Vertragsverhältnis eventuell anzuwendenden Dienstvereinbarungen.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

#### **§ 3**

##### **Probezeit**

- (1) Die Probezeit beträgt vier Monate.

- (2) Während der Probezeit kann das Berufspraktikum durch den Praktikanten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, durch den Dienstgeber mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

#### **§ 4**

##### **Ärztliche Untersuchungen**

- (1) Personen im Sinne des § 1 Absatz 1 haben auf Verlangen des Dienstgebers vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen.
- (2) Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Personen im Sinne des § 1 Absatz 1 zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Vertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

#### **§ 5**

##### **Schweigepflicht, Nebentätigkeiten**

- (1) Personen im Sinne von § 1 Absatz 1 haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Mitarbeiter des Dienstgebers.
- (2) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Personen im Sinne von § 1 Absatz 1 ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Vertrag übernommenen Verpflichtungen der Person im Sinne von § 1 Absatz 1 oder berechnigte Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.

#### **§ 6**

##### **Personalakten**

- (1) Personen im Sinne von § 1 Absatz 1 haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (2) Beurteilungen sind unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen. Der Berufspraktikant kann dazu eine Stellungnahme abgeben. Diese ist zu der Personalakte zu nehmen.

#### **§ 7**

##### **Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit/Ausbildungszeit/Unterrichtsverpflichtung**

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche und die tägliche Zeit im Sinne des § 2 Absatz 1 Buchstabe c richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der beim Dienstgeber in dem jeweiligen künftigen Beruf beschäftigten Mitarbeiter gelten beziehungsweise nach der jeweiligen Ordnung gemäß § 2 Absatz 1 Buchstabe a.

## **§ 8**

### **Unterhaltszuschüsse/Praktikantenentgelte**

#### **Monatliche Unterhaltszuschüsse gültig ab 01.08.2013**

§ 8 Absatz	11.966,48 €
§ 8 Absatz	22.132,23 €
§ 8 Absatz	31.644,19 €

- (1) Personen im Sinne des § 1 Absatz 1, die ein berufspraktisches Jahr, ein Jahrespraktikum oder einen Pastorkurs im Rahmen der Ausbildung zum Gemeindefereenten absolvieren, erhalten ab 01.08.2011/01.07.2010 einen Unterhaltszuschuss in Höhe von 1.876,48 Euro/ 1.856,01 Euro monatlich.
- (2) Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst erhalten ab 01.08.2011/01.07.2010 einen Unterhaltszuschuss in Höhe von 2.042,23 Euro/2.019,95 Euro monatlich.
- (3) Sozialpädagogen/Sozialarbeiter nach abgelegtem Examen erhalten im Anerkennungsjahr ab 01.08.2011/01.07.2010 einen Unterhaltszuschuss in Höhe von 1.554,19 Euro/1.537,23 Euro monatlich.
- (4) Der Unterhaltszuschuss ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Mitarbeitern des Dienstgebers gezahlte Entgelt.

## **§ 9**

### **Urlaub**

Personen im Sinne von § 1 Absatz 1 erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Unterhaltszuschusses/Praktikantenentgeltes (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Dienstgebers geltenden Regelungen.

## **§ 10**

### **Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) Werden Personen im Sinne von § 1 Absatz 1 durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre vertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der

gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen den Unterhaltszuschuss (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeiter des Dienstgebers geltenden Regelungen fortgezahlt.

- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) Anspruch auf Krankengeldzuschuss besteht nur in Fällen der entsprechenden Anwendung des § 22 Absatz 6 DVO.

## **§ 11**

### **Vermögenswirksame Leistungen**

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Personen im Sinne von § 1 Absatz 1 eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 6,65 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem dem Dienstgeber die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

## **§ 12**

### **Jahressonderzahlung**

- (1) Der Berufspraktikant, der am 1. Dezember im Berufspraktikum steht, hat Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Diese beträgt 67,5 vom Hundert des dem Berufspraktikanten für November zustehenden Unterhaltszuschusses (§ 8).
- (2) Der Anspruch ermäßigt sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem der Berufspraktikant keinen Anspruch auf Unterhaltszuschuss (§ 8), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 10) hat. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die der Berufspraktikant wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes keinen Unterhaltszuschuss erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der 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.
- (3) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Unterhaltszuschuss ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (4) Der Berufspraktikant, der im unmittelbaren Anschluss an das Berufspraktikum von seinem Dienstgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis steht, erhält für das gesamte Jahr, in dem er in ein Arbeitsverhältnis übernommen wurde, eine einheitliche Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gemäß § 20 DVO.

## **§ 13**

### **Zusätzliche Altersversorgung**

Personen im Sinne von § 1 Absatz 1 haben ein Recht auf Entgeltumwandlung nach Maßgabe des Anhangs 1. Eine Versicherungspflicht nach Anlage 3 zur DVO besteht nicht.

## **§ 14**

### **Beendigung des Vertragsverhältnisses**

- (1) Das Vertragsverhältnis endet mit Ablauf der Zeit, für die es abgeschlossen ist; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.
- (2) Die Vertragslaufzeit wird auf die Beschäftigungszeit nach der DVO nicht angerechnet.

## **§ 15**

### **Zeugnis**

Der Dienstgeber hat der Person im Sinne von § 1 Absatz 1 bei Beendigung des Vertragsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel des Berufspraktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten. Auf Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

## **§ 16**

### **Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Vertragsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von einer der Vertragsparteien schriftlich geltend gemacht werden.

## **§ 17**

### **Anwendbarkeit der DVO**

- (1) Soweit in dieser Anlage keine abweichende Regelung vorgesehen ist, findet die DVO entsprechend Anwendung. Die Bestimmungen der Präambel der DVO finden uneingeschränkt Anwendung.
- (2) Nicht - auch nicht entsprechend - anwendbar sind die §§ 2, 5, 9 bis 20, 24 Absätze 3 bis 5, 31, 32 und 34 DVO.

## **§ 18**

### **Inkrafttreten**

Diese Anlage tritt am 1. Oktober 2009 in Kraft.



## **Anlage 8 zur DVO**

### **Dienstvertragsbestimmungen für Lehrkräfte**

#### **1. Dienstvertragsbestimmungen für Lehrkräfte, die bei Trägern katholischer Schulen in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz oder Magdeburg angestellt sind**

Für Lehrkräfte, die bei Trägern katholischer Schulen in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz oder Magdeburg angestellt sind, gilt die DVO mit den folgenden Maßgaben:

#### **§ 1**

##### **Maßgabe zur Präambel**

Unter Beachtung der Belange der katholischen Kirche orientiert sich die Kirchliche Dienstvertragsordnung an den Regelungen für Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst. Dies gilt auch für die unter diese Anlage fallenden Lehrkräfte. Soweit die Bestimmungen dieser Anlage mit denen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt.

#### **§ 2**

##### **Maßgabe zu §§ 12 und 13 DVO**

##### **Eingruppierung**

Lehrkräfte an katholischen Schulen sind in diejenige Vergütungsgruppe eingruppiert, die für vergleichbare Lehrer an staatlichen Schulen am Schulstandort maßgeblich ist. §§ 12 und 13 DVO gelten nicht.

#### **§ 3**

##### **Maßgabe zu §§ 15 bis 17 DVO**

##### **Tabellenentgelt**

- (1) Das Tabellenentgelt der Lehrkräfte richtet sich nach §§ 15 bis 17 DVO. Die Höhe der Beträge ist der Anlage 2 in ihrer jeweiligen Fassung zu entnehmen.
- (2) § 16 Absatz 3 Satz 1 DVO ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei neu zu begründenden Arbeitsverhältnissen von Lehrkräften 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 wird.
- (3) § 16a DVO ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass in den Entgeltgruppen 9 bis 15 die Stufe 5 Endstufe ist.

## **§ 4**

### **Verminderung des Tabellenentgelts**

- (1) Die Tabellenwerte werden wie folgt vermindert:
- a) in den Entgeltgruppen 5 bis 8 um 64,00 Euro,
  - b) in den Entgeltgruppen 9 bis 14 um 72,00 Euro für Lehrkräfte, die aus Vergütungsgruppe Vb übergeleitet wurden oder bei Einstellung ab dem 1. Oktober 2009 dieser Vergütungsgruppe zuzuordnen gewesen wären (100 % Bemessungssatz),
  - c) in den Entgeltgruppen 9 bis 14 um 69,84 Euro für Lehrkräfte, die aus Vergütungsgruppe IVb oder IVa übergeleitet wurden oder bei Einstellung ab dem 1. Oktober 2009 einer dieser Vergütungsgruppen zuzuordnen gewesen wären (97 % Bemessungssatz),
  - d) in den Entgeltgruppen 9 bis 14 um 67,68 Euro für Lehrkräfte, die aus Vergütungsgruppen III bis Ib übergeleitet wurden oder bei Einstellung ab dem 1. Oktober 2009 einer dieser Vergütungsgruppen zuzuordnen gewesen wären (94 % Bemessungssatz).

Satz 1 gilt nicht für Lehrkräfte, die in Entgeltgruppe 13 eingruppiert sind und die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Einstellung als Studienrat nach der Besoldungsgruppe A 13 einer Bundes- oder Landesbesoldungsordnung erfüllen.

- (2) Die Beträge nach Absatz 1 Satz 1 vermindern sich bei jeder ab dem 1. Oktober 2009 wirksam werdenden allgemeinen Tabellenanpassung um 10 % des Betrages nach Buchstaben a bis d. Bei einer Anhebung des Bemessungssatzes werden auch die sich nach Satz 1 ergebenden Beträge dynamisiert.

## **§ 5**

### **Maßgabe zu § 6 DVO**

#### **Regelmäßige Arbeitszeit**

Zur Arbeitszeit gelten die Bestimmungen für die vergleichbaren Lehrkräfte an staatlichen Schulen am Schulstandort in der jeweils geltenden Fassung. Soweit Bestimmungen fehlen, findet zunächst diese Anlage und ergänzend die DVO Anwendung.

Es gelten die jeweils für den staatlichen Bereich im jeweiligen Land festgelegten Pflichtstundenzahlen für vergleichbare Lehrer. Hiervon kann durch eine Dienstvereinbarung durch Schulträger und Mitarbeitervertretung für ihren Zuständigkeitsbereich eine abweichende Regelung getroffen werden.

Für Pflichtstundenermäßigungen gilt die jeweils von der zuständigen staatlichen Stelle im jeweiligen Land getroffene Regelung. Hiervon kann durch eine Dienstvereinbarung durch Schulträger und Mitarbeitervertretung für ihren Zuständigkeitsbereich eine abweichende Regelung getroffen werden.

## **§ 6**

## **Maßgabe zu §§ 7 und 8 DVO**

### **Sonderformen der Arbeit**

Ein Ausgleich von Mehrarbeit und Überstunden durch Arbeitsbefreiung ist nicht möglich.

- (2) Für die Anordnung, Ableistung und Abgeltung von Überstunden über das arbeitsvertraglich vereinbarte Maß hinaus (Mehrarbeits- oder Überstunden) gilt Folgendes:
  - a) Jede Mehrarbeits- beziehungsweise Überstunde wird unter den Voraussetzungen des § 7 Absatz 6 oder 7 DVO mit dem auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe vergütet.
  - b) Soweit von Lehrkräften im staatlichen Bereich des jeweiligen Landes vergütungsfreie Überstunden verlangt werden können oder die Vergütungspflicht erst ab einer bestimmten Zahl von Überstunden einsetzt, gelten diese staatlichen Bestimmungen auch für die unter diese Regelung fallenden Lehrkräfte.
- (3) Schulträger und Mitarbeitervertretung können durch eine Dienstvereinbarung für ihren Zuständigkeitsbereich eine abweichende Regelung treffen.

## **§ 7**

### **Maßgabe zu § 26 DVO**

#### **Erholungsurlaub**

Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen.

Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies den Bestimmungen zu Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall entsprechend unverzüglich anzuzeigen. Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für entsprechende Lehrkräfte an staatlichen Schulen am Schulstandort.

## **§ 8**

### **Maßgabe zu § 30 Absatz 2 und § 34 DVO**

#### **Kündigung**

- (1) Die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist unter Wahrung der Fristen in § 34 DVO zum Schluss eines Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli) möglich.
- (2) Die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist unter Wahrung der Fristen in § 30 Absatz 2 DVO zum Schluss eines Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli) möglich.

- (3) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von einem Monat zum Monatsschluss schriftlich gekündigt werden.

## **§ 9**

### **Maßgabe zu § 33 Absatz 1 Buchstabe a DVO**

#### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze vollendet.

## **§ 10**

### **Allgemeine Maßgabe zur Anwendbarkeit der DVO**

Soweit in dieser Anlage keine abweichende Regelung vorgesehen ist, findet die DVO Anwendung.

## **§ 11**

### **Inkrafttreten**

Diese Anlage tritt zum 1. Oktober 2009 in Kraft.

## **2. Dienstvertragsbestimmungen für Lehrkräfte und sonstige Mitarbeiter von katholischen Schulen und deren Einrichtungen im Erzbistum Hamburg sowie für Lehrkräfte, die vom Erzbistum Hamburg zur Erteilung von katholischem Religionsunterricht an staatlichen Schulen beschäftigt werden (Religionslehrer i. K.)**

Die DVO gilt im Erzbistum Hamburg für Lehrkräfte an katholischen Schulen und für Lehrkräfte, die vom Erzbistum Hamburg für die Erteilung von katholischem Religionsunterricht an staatlichen Schulen beschäftigt werden (Religionslehrer i. K.) sowie für sonstige pädagogische und nicht-pädagogische Mitarbeiter an katholischen Schulen und deren Einrichtungen im Erzbistum Hamburg, deren Tätigkeit am Schulbetrieb ausgerichtet ist, mit den Maßgaben, die in den folgenden Regelungen (§§ 1 bis 6) beschrieben sind:

## **§ 1**

### **Maßgabe zur Präambel der DVO**

- (1) Soweit die Präambel der DVO im dortigen Absatz 2 Satz 2 zum Zwecke der Auslegung auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) verweist, tritt an Stelle dieser Verweisung eine Verweisung auf

den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Im Übrigen gilt die Präambel in vollem Umfang.

- (2) Die in Absatz 1 enthaltene Regelung findet auf die nicht-pädagogischen Mitarbeiter von katholischen Schulen und deren Einrichtungen an Schulstandorten in Schleswig-Holstein und Mecklenburg keine Anwendung; für die Dienstverhältnisse dieser Mitarbeiter gilt die Verweisung der Präambel der DVO ohne jede Modifikation.

## **§ 2**

### **Maßgabe zu §§ 6 bis 10 DVO**

#### **Arbeitszeit**

- (1) Die §§ 6 bis 10 DVO finden keine Anwendung. Stattdessen gelten hinsichtlich der Arbeitszeit die Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge, welche in dem jeweiligen Bundesland für vergleichbare Mitarbeiter an staatlichen Schulen und deren Einrichtungen am Schulstandort Anwendung finden, in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Es gelten die für den staatlichen Bereich im jeweiligen Bundesland jeweils festgelegten Pflichtstundenzahlen und/oder Regelwochenstundenzahlen sowie die Ermäßigungsstundenzahlen (Alters- und Schwerbehindertenermäßigung) für vergleichbare Mitarbeiter.
- (3) Schulträger und Mitarbeitervertretung können durch eine Dienstvereinbarung für ihren Zuständigkeitsbereich eine abweichende Regelung treffen. Entsprechendes gilt im Hinblick auf Regelungen zu Pflichtstundenermäßigungen.
- (4) Die Regelungen der Absätze 1 bis 3 gelten nicht für die nicht-pädagogischen Mitarbeiter von katholischen Schulen und deren Einrichtungen an Schulstandorten in Schleswig-Holstein und Mecklenburg; für die Dienstverhältnisse dieser Mitarbeiter gelten die Regelungen der DVO ohne jede Modifikation.

## **§ 3**

### **Maßgabe zu §§ 12 und 13, §§ 15 bis 20 DVO**

#### **Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

- (1) Anstelle der §§ 12 und 13 und §§ 15 bis 20 DVO gelten die Bestimmungen, die in dem jeweiligen Bundesland für vergleichbare Mitarbeiter an staatlichen Schulen und deren Einrichtungen am Schulstandort Anwendung finden, in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Die Regelung des Absatz 1 gilt nicht für die nicht-pädagogischen Mitarbeiter von katholischen Schulen und deren Einrichtungen an Schulstandorten in Schleswig-Holstein und Mecklenburg; für die Dienstverhältnisse dieser Mitarbeiter gelten die Regelungen der DVO ohne jede Modifikation.

## **§ 4**

## **Maßgabe zu §§ 26 und 27 DVO**

### **Urlaub**

- (1) Der Urlaub der Lehrkräfte an katholischen Schulen und der Lehrkräfte, die vom Erzbistum Hamburg für die Erteilung von katholischem Religionsunterricht an staatlichen Schulen beschäftigt werden (Religionslehrer i. K.), ist in den Schulferien zu nehmen.
- (2) Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies entsprechend den Bestimmungen zu Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall unverzüglich anzuzeigen. Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.
- (3) Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen, die in dem jeweiligen Bundesland für vergleichbare Mitarbeiter an staatlichen Schulen und deren Einrichtungen am Schulstandort Anwendung finden, in der jeweils geltenden Fassung.
- (4) Die vorstehenden Regelungen der Absätze 1 bis 3 finden für sonstige pädagogische und nichtpädagogische Mitarbeiter an katholischen Schulen und deren Einrichtungen im Erzbistum Hamburg, deren Tätigkeit am Schulbetrieb ausgerichtet ist, entsprechende Anwendung. Sonstige pädagogische Mitarbeiter (insbesondere Erzieher) haben ihren Erholungsurlaub in der Regel in den Schulferien zu nehmen.

## **§ 5**

### **Maßgabe zu §§ 30, 33 und 34 DVO**

#### **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses einer Lehrkraft an katholischen Schulen und einer Lehrkraft, die vom Erzbistum Hamburg für die Erteilung von katholischem Religionsunterricht an staatlichen Schulen beschäftigt wird (Religionslehrer i. K.), ist unter Wahrung der Fristen gemäß § 30 Absatz 2 DVO zum Ende eines Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli) möglich. Entsprechendes gilt für sonstige pädagogische Mitarbeiter an katholischen Schulen und deren Einrichtungen im Erzbistum Hamburg, deren Tätigkeit am Schulbetrieb ausgerichtet ist.
- (2) Die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses einer Lehrkraft an katholischen Schulen und einer Lehrkraft, die vom Erzbistum Hamburg für die Erteilung von katholischem Religionsunterricht an staatlichen Schulen beschäftigt wird (Religionslehrer i. K.), ist unter Wahrung der Fristen gemäß § 34 DVO zum Schluss eines Schulhalbjahres (31. Januar oder 31. Juli) möglich. Entsprechendes gilt für sonstige pädagogische Mitarbeiter an katholischen Schulen und deren Einrichtungen im Erzbistum Hamburg, deren Tätigkeit am Schulbetrieb ausgerichtet ist.
- (3) Das Arbeitsverhältnis einer Lehrkraft an katholischen Schulen und einer Lehrkraft, die vom

Erzbistum Hamburg für die Erteilung von katholischem Religionsunterricht an staatlichen Schulen beschäftigt wird (Religionslehrer i. K.), endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.

- (4) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis der Lehrkräfte an katholischen Schulen und der Lehrkräfte, die vom Erzbistum Hamburg für die Erteilung von katholischem Religionsunterricht an staatlichen Schulen beschäftigt werden (Religionslehrer i. K.) sowie der sonstigen pädagogischen und nicht-pädagogischen Mitarbeiter an katholischen Schulen und deren Einrichtungen im Erzbistum Hamburg, deren Tätigkeit am Schulbetrieb ausgerichtet ist, beiderseits ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss schriftlich gekündigt werden.

## **§ 6**

### **Allgemeine Maßgabe zur Anwendbarkeit der DVO**

Soweit in dieser Anlage keine abweichende Regelung vorgesehen ist, findet die DVO Anwendung.

## **§ 7**

### **Inkrafttreten**

Diese Anlage tritt zum 1. Oktober 2009 in Kraft.

- 3. Dienstvertragsbestimmungen für Lehrkräfte in den Ländern Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern und sonstiges pädagogisches Personal (Erzieher, Sozialpädagogen, Heilpädagogen, Sozialarbeiter, Logopäden, Ergotherapeuten) an Schulen des Erzbistums Berlin und deren Einrichtungen sowie für Lehramtsanwärter/Studienreferendare an Schulen des Erzbistums Berlin im Land Berlin und pädagogisches Personal in Kindertagesstätten im Erzbistum Berlin**

Für Lehrkräfte in den Ländern Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern und sonstiges pädagogisches Personal an Schulen des Erzbistums Berlin und deren Einrichtungen sowie für Lehramtsanwärter/Studienreferendare an Schulen des Erzbistums Berlin im Land Berlin und für pädagogisches Personal in Kindertagesstätten im Erzbistum Berlin gilt die DVO mit den folgenden Maßgaben:

## **§ 1**

### **Maßgabe zur Präambel der DVO**

Soweit die Präambel im dortigen Absatz 2 Satz 2 zum Zwecke der Auslegung auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

(VKA) verweist, tritt an Stelle dieser Verweisung eine Verweisung auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Im Übrigen gilt die Präambel in vollem Umfang.

## **§ 2**

### **Maßgabe zu §§ 6 bis 10 DVO**

#### **Arbeitszeit**

- (1) Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. Stattdessen gelten hinsichtlich der Arbeitszeit die Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge, welche in dem jeweiligen Bundesland für vergleichbare Mitarbeiter an staatlichen Schulen und deren Einrichtungen am Schulstandort Anwendung finden, in der jeweils geltenden Fassung, soweit in den nachfolgenden Absätzen nichts Gegenteiliges geregelt ist.
- (2) Es gelten die für den staatlichen Bereich im jeweiligen Bundesland jeweils festgelegten Pflichtstundenzahlen - Regelwochenstundenzahlen - sowie die Ermäßigungsstunden (Alters- und Schwerbehindertenermäßigung) für vergleichbare Mitarbeiter.
- (3) Werden Lehrkräfte an mehreren Schulstandorten eingesetzt, an denen insgesamt nicht nur die Bestimmungen eines einzigen Bundeslandes Anwendung finden, gelten die Bestimmungen des Bundeslandes an dem Schulstandort, an dem der überwiegende regelmäßige Einsatz stattfindet. Lässt sich kein überwiegender Einsatzort feststellen, wird einvernehmlich zwischen Mitarbeiter und Dienstgeber eine individuelle Vereinbarung getroffen.
- (4) Die im Land Berlin gewährten zwei freien Tage pro Jahr gemäß § 2a Absatz 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (AZVO) oder eine diese Vorschrift ersetzende Regelung sind im Umfang von bis zu 2 Tagen durch die kirchlichen Feiertage abgegolten.
- (5) Es gelten die Anlage 4 zur DVO und die Bestimmungen über das Blockmodell in Anlage 5 zur DVO. Dabei gehen die Bestimmungen in Anlage 5 zur DVO den Regelungen der Anlage 4 vor; im Übrigen sind deren Regelungen jedoch entsprechend anwendbar.
- (6) Die Anlagen 5a und 5b zur DVO finden keine Anwendung.
- (7) Für Lehramtsanwärter/Studienreferendare, die vom Erzbistum Berlin im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden, finden die Regelungen zur Arbeitszeit im Land Berlin für Lehramtsanwärter Anwendung.
- (8) Für das pädagogische Personal in Kindertagesstätten im Erzbistum Berlin finden die Regelungen zur Arbeitszeit wie in vergleichbaren staatlichen Einrichtungen im jeweiligen Bundesland Anwendung.

## **§ 3**

### **Maßgabe zu §§ 12 bis 13, §§ 15 bis 20 DVO**

#### **Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**



- (1) Lehrkräfte, sonstiges pädagogisches Personal und pädagogisches Personal in Kindertagesstätten im Erzbistum Berlin sind in diejenige Entgeltgruppe der DVO eingruppiert, in die entsprechendes Personal im jeweiligen Bundesland an staatlichen Schulen eingruppiert ist. Es gelten die Entgelttabellen des jeweiligen Bundeslandes. Werden die Tabellenwerte verändert, gelten ab dem Zeitpunkt der Veränderung die neuen Werte, ohne dass es eines gesonderten KODA-Beschlusses bedarf. Die Garantiebeträge nach § 17 Absatz 4 DVO nehmen im gleichen Umfang an den Veränderungen teil.

Ferner erhalten die Lehrkräfte, das sonstige pädagogische Personal und das pädagogische Personal in Kindertagesstätten im Erzbistum Berlin die im jeweiligen Bundesland tariflich vereinbarte Jahressonderzahlung und tariflich vereinbarte Einmalzahlungen.

- (2) Bis im Land Berlin für sonstiges pädagogisches Personal und pädagogisches Personal in Kindertagesstätten im Erzbistum Berlin die Vergütung ohne Rückgriff auf das Lebensalter erfolgt, wird die Eingruppierung des sonstigen pädagogischen Personals und des pädagogischen Personals in Kindertagesstätten im Erzbistum Berlin, das ausschließlich oder überwiegend in Berlin eingesetzt wird, gemäß den bei Fortgeltung des bisherigen Rechts maßgeblichen Vorschriften auch über den 30. September 2009 hinaus vorgenommen.

Solange finden die Tabellenwerte der Entgelttabelle Anwendung, die sich aus den Überleitungsvorschriften für das bereits vor dem 1. Oktober 2009 beschäftigte sonstige pädagogische Personal ergeben.

Soweit sonstiges pädagogisches Personal und pädagogisches Personal in Kindertagesstätten im Erzbistum Berlin überzuleiten ist, gelten für die Überleitung die entsprechenden Landesregelungen. Die Überleitung erfolgt mit dem individuellen Entgelt in die dann gültige Landestabelle. Dadurch erreichte individuelle Zwischenstufen nehmen solange an allgemeinen Entgelterhöhungen teil, bis die Stufenlaufzeit bis zum Erreichen der nächsten Stufe abgelaufen ist.

- (3) Werden Lehrkräfte an mehreren Schulstandorten eingesetzt, an denen insgesamt nicht nur die Bestimmungen eines einzigen Bundeslandes Anwendung finden, gelten die Bestimmungen des Bundeslandes an dem Schulstandort, an dem der überwiegende regelmäßige Einsatz stattfindet. Lässt sich kein überwiegender Einsatzort feststellen, wird einvernehmlich zwischen Mitarbeiter und Dienstgeber eine individuelle Vereinbarung getroffen.
- (4) Für die Beauftragung von Mitarbeitern für Funktionsstellen können Schulträger und Mitarbeitervertretung durch eine Dienstvereinbarung für ihren Zuständigkeitsbereich gesonderte Regelungen treffen.
- (5) Für Lehramtsanwärter/Studienreferendare, die vom Erzbistum Berlin im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden, finden anstelle der §§ 12 bis 13 und §§ 15 bis 20 DVO die beamtenrechtlichen Besoldungstabellen des Landes Berlin für vergleichbare Lehramtsanwärter/Studienreferendare entsprechende Anwendung in ihrer jeweiligen Fassung. Ferner erhalten Lehramtsanwärter/Studienreferendare Einmalzahlungen, die das Land Berlin vergleichbaren Lehramtsanwärtern/Studienreferendaren auf beamtenrechtlicher Grundlage gewährt. Jahressonderzahlungen werden nicht geleistet.

- (6) Soweit in den vorstehenden Absätzen keine abweichenden Regelungen getroffen sind, finden die §§ 12 bis 13 sowie die §§ 15 bis 19 DVO Anwendung. § 20 DVO findet keine Anwendung.
- (7) Ergänzend findet § 16 Absatz 5 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TVL) Anwendung. Es steht im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstgebers, ob und inwieweit er von den dort genannten Möglichkeiten Gebrauch macht. Die Rechte der Mitarbeitervertretung werden dadurch nicht berührt.

#### **§ 4**

#### **Maßgabe zu §§ 26 bis 27 DVO**

#### **Urlaub**

- (1) Der Urlaub der Lehrkräfte und Lehramtsanwärter/Studienreferendare ist in den Schulferien zu nehmen. Sonstiges pädagogisches Personal und pädagogisches Personal in Kindertagesstätten im Erzbistum Berlin hat seinen Erholungsurlaub in der Regel in den Schulferien zu nehmen.
- (2) Wird die Lehrkraft oder der Lehramtsanwärter/Studienreferendar während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie/er dies entsprechend den Bestimmungen zu Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall unverzüglich anzuzeigen. Die Lehrkraft oder der Lehramtsanwärter/Studienreferendar hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.
- (3) Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft oder des Lehramtsanwärters/Studienreferendars während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen, die in dem jeweiligen Bundesland für vergleichbare Mitarbeiter an staatlichen Schulen und deren Einrichtungen am Schulstandort Anwendung finden, in der jeweils geltenden Fassung. Schulträger und Mitarbeitervertretung können durch eine Dienstvereinbarung für ihren Zuständigkeitsbereich eine abweichende Regelung treffen.

## **§ 5**

### **Maßgabe zu §§ 30, 33, 34 DVO**

#### **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist unter Wahrung der Fristen gemäß § 30 Absatz 2 DVO zum Ende eines Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli) möglich.
- (2) Die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist unter Wahrung der Fristen gemäß § 34 DVO zum Schluss eines Schulhalbjahres (31. Januar oder 31. Juli) möglich.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.
- (4) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss schriftlich gekündigt werden.

## **§ 6**

### **Allgemeine Maßgabe zur Anwendbarkeit der DVO**

Soweit in dieser Anlage keine abweichende Regelung vorgesehen ist, findet die DVO Anwendung.

## **§ 7**

### **Inkrafttreten**

Diese Anlage tritt am 1. Oktober 2010 in Kraft.

## **Anlage 9 zur DVO**

### **Dienstvertragsbestimmungen für Lehrkräfte sowie Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst im kirchlichen Dienst, die katholischen Religionsunterricht an allgemein- und berufsbildenden staatlichen Schulen sowie an Schulen anderer freier Träger auf dem Gebiet des Erzbistums Berlin erteilen**

Für Lehrkräfte sowie Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst im kirchlichen Dienst, die katholischen Religionsunterricht an allgemein- und berufsbildenden staatlichen Schulen sowie an Schulen anderer freier Träger auf dem Gebiet des Erzbistums Berlin erteilen, gilt die DVO mit den folgenden Maßgaben:

## **§ 1**

### **Maßgabe zu § 6 DVO**

## Regelmäßige Arbeitszeit und Ruhezeiten

Abweichend von § 6 DVO gilt Folgendes:

- (1) Zur regelmäßigen Arbeitszeit der Lehrkräfte gehören im Rahmen der arbeitsvertraglichen Bestimmungen neben der Erteilung des Religionsunterrichts (Pflichtstundenzahl) auch die unlösbar mit der Tätigkeit verbundenen Aufgaben wie zum Beispiel die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie die Teilnahme an schulischen Konferenzen, religionspädagogischen Besprechungen in der Pfarrgemeinde, Dienstbesprechungen und Fortbildungen.
- (2) Die Pflichtstundenzahl für Lehrkräfte beträgt bis zum 31. Juli 2010 25 Unterrichtswochenstunden (UWS). Danach beträgt sie 26 Unterrichtswochenstunden. Lehrkräfte, mit denen die entsprechende Pflichtstundenzahl vereinbart ist, gelten als vollbeschäftigt.
- (3) Erfolgt eine Änderung der Unterrichtswochenstundenzahl, tritt diese mit Beginn des Schuljahres, welches auf die Veröffentlichung des Änderungsbeschlusses im Amtsblatt des Erzbistums Berlin folgt, in Kraft.
- (4) Lehrkräfte, mit denen mindestens die Hälfte der unter Absatz 2 Satz 2 genannten Pflichtstundenzahl vereinbart wurde, erhalten ab dem 1. August 2010 in folgenden Fällen Entlastungsstunden angerechnet:
  - a) bei Unterricht an drei Schulen zwei Wochenstunden,
  - b) bei Unterricht an vier und mehr Schulen drei Wochenstunden,
  - c) bei Unterricht in zwei Bundesländern eine Woche.

Bis dahin erhalten Lehrkräfte, mit denen mindestens die Hälfte der unter Absatz 2 Satz 1 genannten Pflichtstundenzahl vereinbart wurde, in folgenden Fällen Entlastungsstunden angerechnet:

- a) bei Unterricht an drei und mehr Schulen zwei Wochenstunden,
- b) bei Unterricht in zwei Bundesländern eine Woche.

Der Anspruch auf Entlastung ist durch tatsächlichen Freizeitausgleich zu gewähren.

- (5) Pflichtstundenermäßigungen für Lehrkräfte (Altersermäßigung, Schwerbehinderung) werden entsprechend den maßgeblichen Richtlinien für die Lehrerstundenzumessung und die Organisation der öffentlichen Schulen an staatlichen Schulen im Land Berlin gewährt. Der Anspruch auf die Ermäßigung kann nicht abgegolten werden. Die vom erreichten Lebensalter abhängige Ermäßigung wird erst dann gewährt, wenn mit der Lehrkraft für katholische Religionslehre ein Beschäftigungsumfang vereinbart ist, der mindestens der Hälfte der in Absatz 2 genannten Pflichtstundenzahl entspricht.
- (6) Lehrkräfte, die in Vollzeit beschäftigt sind, sind auf Anordnung des Dienstgebers verpflichtet, monatlich bis zu drei Mehrarbeitsstunden unentgeltlich zu leisten, wenn die dienstlichen Belange es erfordern.

- (7) Wo schulischer Religionsunterricht am Unterrichtsort Kirchengemeinde erteilt wird, ist der Unterrichtsort Kirchengemeinde dem Unterrichtsort Schule gleichgestellt.
- (8) Die Zahl der von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst zu erbringenden Unterrichtswochenstunden richtet sich nach der Ordnung über die schulpraktische Ausbildung im Anschluss an die erste kirchliche Prüfung für Lehrkräfte im Fach katholische Religionslehre (AusbO/kath.RL) für das Erzbistum Berlin in der jeweils gültigen Fassung.

## **§ 2**

### **Maßgabe zu §§ 7 bis 9 DVO**

#### **Sonderformen der Arbeit, Ausgleich für Sonderformen der Arbeit, Bereitschaftszeiten**

- (1) § 8 Absatz 8 DVO findet auch auf die von dieser Anlage erfassten Lehrkräfte und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst Anwendung.
- (2) Falls Lehrkräfte, die in Vollzeit beschäftigt sind, monatlich mehr als drei vom Dienstgeber angeordnete Mehrarbeitsstunden leisten, erhalten sie alle geleisteten Vertretungsstunden nach Maßgabe des § 24 Absatz 3 DVO bezahlt.
- (3) Lehrkräfte, die in Teilzeit beschäftigt sind, erhalten bis zum Erreichen einer Vollzeitstelle angeordnete Vertretungsstunden vergütet.  
Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend.
- (4) Im Übrigen finden die §§ 7 bis 9 DVO keine Anwendung.

## **§ 3**

### **Maßgabe zu §§ 12 bis 25 DVO**

#### **Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

- (1) Für die von dieser Anlage erfassten Lehrkräfte wird die Eingruppierung im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung geregelt. Bis dahin gelten die Überleitungsvorschriften.

Es gelten die Entgelttabellen für Lehrer allgemein des Landes Berlin. Werden die Tabellenwerte verändert, gelten ab dem Zeitpunkt der Veränderung die neuen Werte - nach Veröffentlichung im Amtsblatt des Bundeslandes Berlin -, ohne dass es eines gesonderten Beschlusses der Regional - KODA Nord-Ost bedarf.

Ferner erhalten Lehrkräfte die im Land Berlin tariflich vereinbarte Jahressonderzahlung und tariflich vereinbarte Einmalzahlungen.

- (2) Lehrkräfte, die die Befähigung zur Studienratslaufbahn haben, werden im Umfang der Unterrichtsstunden, die sie in der entsprechenden Tätigkeit als Studienrat erteilen, mit der Studienratszulage vergütet.

- (3) Lehrkräfte erhalten nach erfolgreichem Abschluss einer sonderpädagogischen Ausbildung und bei Tätigkeit im sonderpädagogischen Bereich eine zusatzversorgungspflichtige Zulage in Höhe der Differenz zur nächst höheren Stufe innerhalb der Entgeltgruppe.
- (4) Lehrkräfte, die keine sonderpädagogische Ausbildung haben, im sonderpädagogischen Bereich tätig sind und zweimal jährlich die genehmigte Teilnahme an einer sonderpädagogischen beziehungsweise behinderungsspezifischen Fortbildung eines kirchlichen beziehungsweise staatlichen Fortbildungsinstitutes nachweisen, erhalten als zusatzversorgungspflichtige Zulage für den zeitlichen Aufwand monatlich 80 Euro. Die Zahlung der Zulage ist jeweils für ein Schuljahr befristet und wird nach rechtzeitiger Vorlage der Nachweise verlängert.
- (5) Soweit in den vorstehenden Absätzen keine abweichenden Regelungen getroffen sind, finden die §§ 12 bis 13 sowie die §§ 15 bis 19 DVO Anwendung. § 20 DVO findet keine Anwendung.
- (6) Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst erhalten einen Unterhaltszuschuss in Höhe des TV-LTabellenwertes für das Land Berlin nach Entgeltgruppe 6 Stufe 1.

#### **§ 4**

##### **Maßgabe zu §§ 26, 27 DVO**

##### **Urlaub**

- (1) Der Urlaub der Lehrkräfte und der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst ist in den Schulferien zu nehmen.
- (2) Wird die Lehrkraft beziehungsweise die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies entsprechend den Bestimmungen zu Anzeige- und Nachweispflichten im Krankheitsfall unverzüglich anzuzeigen. Sie hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.
- (3) Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft und der Lehrkraft im Vorbereitungsdienst während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen, die der Dienstgeber durch eine Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung für Lehrkräfte für katholische Religionslehre regelt.

#### **§ 5**

##### **Maßgabe zu §§ 30, 33, 34 DVO**

##### **Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist unter Wahrung der Fristen gemäß § 30 Absatz 2 DVO zum Ende eines Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli) möglich.

- (2) Die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist unter Wahrung der Fristen gemäß § 34 DVO zum Schluss eines Schulhalbjahres (31. Januar oder 31. Juli) möglich.
- (3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.
- (4) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss schriftlich gekündigt werden.

## **§ 6**

### **Allgemeine Maßgabe zur Anwendbarkeit der DVO**

Soweit in dieser Anlage keine abweichende Regelung vorgesehen ist, findet die DVO Anwendung.

## **§ 7**

### **Inkrafttreten**

Diese Anlage tritt am 1. Oktober 2009 in Kraft.

## **Anlage 10 zur DVO**

### **Dienst- und Entgeltordnung für Kirchenmusiker im Erzbistum Berlin**

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

Die Bestimmungen dieser Ordnung gelten, unabhängig vom Beschäftigungsumfang, für alle im Erzbistum Berlin kirchenmusikalisch tätigen Mitarbeiter.

## **§ 2**

### **Allgemeines**

- (1) Die Ausübung des Dienstes als Kirchenmusiker setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche voraus.
- (2) Mittelpunkt des kirchenmusikalischen Dienstes ist die Liturgie. Der Kirchenmusiker erfüllt seinen Dienst in künstlerischer Verantwortung nach den liturgisch-kirchenmusikalischen Normen, insbesondere nach
  - den Weisungen der Konstitution des II. Vatikanischen Konzils über die heilige Liturgie,

- den einschlägigen Richtlinien der Kongregation für die Sakramente und den Gottesdienst, - den Erklärungen und Richtlinien der deutschen Bischöfe.

### § 3

#### Aufgaben

- (1) Vorbehaltlich der Verantwortung und Weisungsbefugnis des Dienstgebers ist der Kirchenmusiker der für das gesamte musikalische Leben in der Gemeinde Verantwortliche. Der Kirchenmusiker übt den Organistendienst und in der Regel den Chorleiterdienst aus. Seinen Dienst bereitet er sorgfältig vor. Die Aufgaben des Kirchenmusikers umfassen unmittelbare und mittelbare Dienste, die zusammen den Dienst des Kirchenmusikers ergeben.
- (2) Der Kirchenmusiker nimmt nach näherer Maßgabe seiner Dienstanweisung beziehungsweise nach Weisung des Pfarrers oder seines Stellvertreters regelmäßig folgende unmittelbare Dienste wahr:
  1. die musikalische Gestaltung der Gottesdienste (Messfeier, Stundengebet, Wortgottesdienst, Andacht), insbesondere durch
    - Orgelspiel: Begleitung von Gemeindegesang, Gruppen und Solisten; Literaturspiel; liturgisches Orgelspiel,
    - Kantoren-/Vorsängerdienst,
    - Leitung von Musikgruppen innerhalb des Gottesdienstes,
  2. musikalische Veranstaltungen außerhalb der Liturgie (geistliche Abendmusik, Kirchenkonzerte, Gemeindeveranstaltungen),
  3. Pflege des liturgischen ein- und mehrstimmigen Chorgesanges (zum Beispiel Erwachsenenchor, Jugendchor, Kinderchor, Schola),
  4. Förderung der für die Gemeinde geeigneten Vokal- und Instrumentalmusik (solistisch und in Gruppen),
  5. Mitarbeit im Liturgievorbereitungskreis der Gemeinde,
  6. wöchentliche Dienstbesprechung mit dem Pfarrer (§ 6 Absatz 1).
- (3) Als mittelbare Dienste erbringt der Kirchenmusiker je nach Aufgabenstellung Übungen in Orgelspiel, Dirigieren und Gesang, Studium der Chorliteratur sowie methodische Planung der Chorproben.

Der Kirchenmusiker soll sich fort- und weiterbilden und nach besten Kräften sein Repertoire an Orgelwerken und seine Kenntnisse der Vokal- und Instrumentalliteratur, unter Einbeziehung zeitgenössischer Musikliteratur und -richtungen, erweitern.

Zu seinen mittelbaren Diensten gehören ferner:

- Förderung des Gemeindegesangs,



- Betreuung der kirchenmusikalischen Gruppen und Nachwuchsförderung,
- Mitwirkung bei der Ermittlung des Finanzbedarfs für Kirchenmusik,
- Organisation und Planung,
- Teilnahme an den diözesanen Kirchenmusikerveranstaltungen und -weiterbildungen,
- Verwahrung und Pflege der Instrumente und Noten,
- sonstige Dienste, soweit sie nicht als unmittelbare Dienste unter Absatz 2 aufgeführt sind.

- (4) Werden dem Kirchenmusiker weitere Aufgaben auf Dauer übertragen oder soll er einzelne der vorgenannten Aufgaben auf Dauer nicht übernehmen, so muss dies schriftlich vereinbart werden. § 7 Absatz 5 findet Anwendung.

## § 4

### **Kirchenmusiker mit besonderen Aufgaben**

- (1) Zur besonderen Förderung und Pflege der Kirchenmusik werden A- oder B-Kirchenmusiker

- als Regionalkirchenmusiker mit überpfarrlichen Aufgaben (Absatz 2) oder

- in besonders ausgewiesenen Stellen (Absatz 3)

eingesetzt.

- (2) Dem Regionalkirchenmusiker obliegt die kirchenmusikalische Betreuung der zugewiesenen Region.

1. Sein Hauptaufgabenbereich als Regionalkirchenmusiker ist die Fachberatung/Betreuung der Kirchenmusiker, der Organisten, der Chor- und Ensembleleiter sowie der Kantoren und Lektoren. Darüber hinaus ist er zuständig für die Fachberatung in kirchenmusikalischer Jugendarbeit, für Instrumentalkreise sowie für kirchenmusikalische Spezialgebiete (Gemeindegang, Gregorianischer Choral, Neues geistliches Lied u. a.).
2. Der Regionalkirchenmusiker ist - in Zusammenarbeit mit dem Referat Kirchenmusik - kirchenmusikalischer Fachberater der Seelsorger, Pfarrgemeinderäte und Liturgiegruppen; er ist fachlicher Ratgeber bei der Anstellung nicht vollbeschäftigter Kirchenmusiker.
3. Er erteilt Orgelunterricht zur Nachwuchsförderung und organisiert die Kantorenschulung seiner Region.
4. Er ist verantwortlich für die Organisation und Durchführung regionaler Fortbildungskurse und Kirchenmusiktage.
5. Er hat Überblick über den Zustand der Orgeln in seiner Region und arbeitet mit den Orgelsachverständigen des Erzbistums Berlin zusammen.

6. Er informiert regelmäßig im Rahmen der Kommission für Kirchenmusik über seine Tätigkeit als Regionalkirchenmusiker. In dieser Funktion ist er dem Leiter des Referates Kirchenmusik unterstellt und arbeitet eng mit ihm zusammen.

Der Regionalkirchenmusiker steht überwiegend im kirchenmusikalischen Dienst einer Kirchengemeinde. Er nimmt die Aufgaben als Regionalkirchenmusiker zusammen mit dieser Tätigkeit in der Kirchengemeinde wahr.

- (3) In Kirchengemeinden des Erzbistums Berlin, die von ihrer Struktur und Größe (Seelenzahl) her ein aktives und vielfältiges kirchenmusikalisches Leben ermöglichen, werden vom Erzbistum Stellen für A- oder B-Kirchenmusiker eingerichtet. Dabei soll sich eine A-Stelle durch besonders vorbildliche Pflege der liturgischen Kirchenmusik auszeichnen und künstlerische Ausstrahlung über den pfarrlichen Bereich hinaus haben.

Der Aufgabenbereich umfasst:

1. regelmäßigen Dienst in allen Bereichen der liturgischen Kirchenmusik, insbesondere durch:
  - Orgelspiel,
  - Chorarbeit,
  - musikalische Kinder- und Jugendarbeit,
  - Gemeindegesang und Gregorianischer Choral,
  - Instrumentalkreise,
2. kirchenmusikalische Gemeindegliederung als Teil der Gemeinde-Pastoral,
3. außerliturgisches kirchenmusikalisches Wirken, zum Beispiel durch Orgelkonzerte und geistliche Chorkonzerte,
4. gezielte Zusammenarbeit mit der Erzbischöflichen Kirchenmusikschule und mit den Regionalkirchenmusikern im Rahmen der Nachwuchsförderung und der Weiterbildung.

Kirchenmusiker stehen in regelmäßiger Verbindung mit der Kommission für Kirchenmusik, dem Leiter des Referates Kirchenmusik sowie den Domkapellmeistern des Erzbistums Berlin.

## **§ 5**

### **Fachaufsicht**

Die Fachaufsicht für die Kirchenmusiker im Erzbistum Berlin obliegt dem Referat Kirchenmusik im Erzbischöflichen Ordinariat.

## **§ 6**

### **Zusammenarbeit mit dem Pfarrer**

- (1) Der Kirchenmusiker bespricht mit dem Pfarrer oder seinem Stellvertreter in regelmäßigen Abständen die kirchenmusikalische Arbeit in der Pfarrei, insbesondere die Gestaltung der Gottesdienste. Vorhaben sollen auf längere Sicht geplant und festgelegt werden.

- (2) Mängel und notwendige Instandsetzungsmaßnahmen an der Orgel muss der Kirchenmusiker dem Kirchenvorstand unverzüglich mitteilen.

Die kircheneigenen Instrumente stehen dem Kirchenmusiker auch zu seiner Vorbereitung und Weiterbildung uneingeschränkt und kostenlos zur Verfügung. Die Benutzung der Instrumente durch Dritte kann nur in Absprache zwischen Pfarrer und Kirchenmusiker erfolgen.

- (3) Sollen fremde Musiker oder Musikgruppen an liturgischen und sonstigen Veranstaltungen der Pfarrei beteiligt werden, ist hierüber rechtzeitig Einvernehmen zwischen Pfarrer und Kirchenmusiker herzustellen.

## **§ 7**

### **Berechnung des Beschäftigungsumfangs**

- (1) Soweit ein Kirchenmusiker nicht vollbeschäftigt ist, umfasst der Beschäftigungsumfang des Kirchenmusikers 6/10 unmittelbare Dienste (§ 3 Absatz 2) und 4/10 mittelbare Dienste (§ 3 Absatz 3). Ein unmittelbarer Dienst wird mit 60 Minuten angesetzt.
- (2) Der Beschäftigungsumfang des Kirchenmusikers errechnet sich aus der Anzahl der durchschnittlichen wöchentlichen Dienste (unmittelbare Dienste) zuzüglich der mittelbaren Dienste. Die mittelbaren Dienste werden mit mindestens zwei Stunden pro Woche angesetzt, soweit mindestens drei unmittelbare Dienste vorhanden sind.
- (3) Die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Dienste ist Bestandteil des Dienstvertrages; sie ist alle vier Jahre zu überprüfen.
- (4) Wenn Dienste auf Dauer hinzukommen oder wegfallen, ist eine Anpassung des Dienstvertrages vorzunehmen. Ergibt sich aufgrund des Wegfalls von Diensten eine geringere Vergütung als bisher, sind die Kündigungsbestimmungen zu beachten.
- (5) Erreicht der nach Absatz 2 errechnete Beschäftigungsumfang mindestens 97/100 der regelmäßigen Wochenarbeitszeit gemäß § 6 der DVO, so gilt der Kirchenmusiker als vollbeschäftigt.

## **§ 8**

### **Dienste aus besonderen Anlässen**

- (1) Der Kirchenmusiker hat auch Dienste aus besonderen Anlässen (zum Beispiel Trauungen, Taufen, Requien) zu übernehmen, sofern dem nicht wichtige Gründe entgegenstehen.
- (2) Dienste aus besonderen Anlässen bleiben bei der Berechnung des Beschäftigungsumfangs außer Betracht. Sie werden mit den Sätzen nach § 9 Absatz 5 gesondert vergütet.

## **§ 9**

## **Eingruppierung und Entgeltregelung**

- (1) Die Kirchenmusiker sind entsprechend ihrer Qualifikation als
1. Kirchenmusiker mit A-Prüfung in katholischer Kirchenmusik, die an einer staatlichen Hochschule oder einer gleichwertigen Ausbildungsstätte abgelegt wurde,
  2. Kirchenmusiker mit B-Prüfung in katholischer Kirchenmusik, die an einer staatlichen Hochschule, einer Fachhochschule oder einer gleichwertigen Ausbildungsstätte abgelegt wurde,
  3. Kirchenmusiker mit C-Prüfung, die an einer Fachhochschule, einer Fachschule oder einer gleichwertigen Ausbildungsstätte abgelegt wurde,
  4. Organisten oder Chorleiter mit C-Qualifikation, die an einer diözesanen Ausbildungsstätte erworben wurde,
  5. Kirchenmusiker mit D-Prüfung, die an einer diözesanen Ausbildungsstätte abgelegt wurde,
  6. Musiker ohne Examen

nach Maßgabe der ausgeübten Tätigkeit eingruppiert, wobei die Vergütungsgruppen gemäß § 17 der Anlage 12 zur DVO und der Anlage 12a zur DVO den Entgeltgruppen zugeordnet werden.

Die Prüfungen gemäß Nummern 1 bis 4 müssen nach den Richtlinien der Deutschen Bischofskonferenz abgelegt worden sein.

- (2) Ist die Eingruppierung nach Absatz 1 nicht möglich, so ist vor der Anstellung das Referat Kirchenmusik zu hören.
- (3) In Vollzeit beschäftigte Kirchenmusiker müssen in der Regel die A- oder B-Prüfung abgelegt haben.
- (4) Kirchenmusiker, die eine unterhalb ihrer Qualifikation liegende Stelle innehaben, werden grundsätzlich nach der der Stelle zugrundeliegenden Entgeltgruppe vergütet. Im umgekehrten Fall ist die Qualifikation des Kirchenmusikers maßgeblich.
- (5) Vertretungen<sup>1</sup> und Dienste aus besonderen Anlässen (§ 8) werden je Dienst mit dem zweifachen der Stundenvergütung gemäß § 24 Absatz 3 DVO vergütet. § 11 bleibt unberührt. Dabei wird mindestens die Stundenvergütung der Entgeltgruppe 5 zugrunde gelegt.

## **§ 10**

### **Erholungsurlaub, Freizeitausgleich**

- (1) Der jährliche Erholungsurlaub des Kirchenmusikers ist so zu legen, dass er nicht in die kirchlichen Festzeiten fällt.
- (2) Dem Kirchenmusiker ist für jeden Sonn- und Feiertag, an dem er zum Dienst verpflichtet ist, je ein dienstfreier Werktag zu gewähren, es sei denn, ein Wochentag ist aufgrund seines Dienstplanes ohnehin dienstfrei. Je Vierteljahr soll ein freier Sonntag gewährt werden. Dieser Freizeitausgleich erfolgt im Einvernehmen mit dem zuständigen Pfarrer beziehungsweise seinem Stellvertreter.

## **§ 11**

### **Vertretung und Kosten**

- (1) Für die Zeit des Erholungsurlaubs und bei Arbeitsbefreiung (§ 29 DVO) schlägt der Kirchenmusiker einen Vertreter vor. Die Bestellung des Vertreters obliegt dem Pfarrer, die Kosten der Vertretung trägt der jeweilige Dienstgeber.
- (2) Wird dem Kirchenmusiker auf eigenen Antrag nach den Bestimmungen des Erzbistums Berlin Sonderurlaub (§ 28 DVO) gewährt für Tätigkeiten, die nicht zu seinen Aufgaben gehören (Vorträge, Orgelmusik, Singleitung, bezahlte Mitwirkung an Fortbildungsveranstaltungen und ähnliches), stellt er im Einvernehmen mit dem Pfarrer auf eigene Kosten einen qualifizierten Vertreter.

## **§ 12**

### **Schlussbestimmungen**

- (1) Soweit sich bei der Neuberechnung der Dienste nach § 7 der Beschäftigungsumfang verringert, ist der Dienstgeber im Rahmen seiner Möglichkeiten bestrebt, dem Kirchenmusiker zum Ausgleich zumutbare Dienste zuzuweisen.
- (2) Im Übrigen sind Härtefälle individuell zu regeln.

## **§ 13**

### **Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am 1. Oktober 2009 in Kraft.

---

<sup>1</sup> Für die Vergütung ist bei Vertretungen unabhängig von der Einstufung der zu vertretenden Stelle in jedem Falle die Qualifikation des Vertreters maßgeblich.

**Anlage 11 zur DVO**

**Dienstvertragsbestimmungen für Mitarbeiter der Katholischen Hochschule für Sozialwesen  
Berlin**

(zurzeit nicht besetzt)

## **Anlage 12 zur DVO**

### **Überleitungs- und Besitzstandsregelungen**

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

- (1) Diese Anlage gilt für die in § 39 Absatz 2 DVO genannten Mitarbeiter.
- (2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten diese Bestimmungen auch für nicht unter Absatz 1 fallende Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber im Sinne von § 1 Absatz 1 DVO nach dem 30. September 2009 beginnt.

#### **§ 2**

(unbesetzt)

#### **§ 3**

##### **Überleitung**

Die von § 1 Absatz 1 erfassten Mitarbeiter werden unbeschadet der Regelung in § 35 Absatz 2 am 1. Oktober 2009 in die ab diesem Zeitpunkt geltende Fassung der DVO nebst Anlagen übergeleitet.

#### **§ 3a**

##### **Überleitung der von der Anlage 8 für das Erzbistum Hamburg erfassten Mitarbeiter**

- (1) Mitarbeiter, die von der Anlage 8 für das Erzbistum Hamburg an Schulstandorten in Schleswig-Holstein und Mecklenburg erfasst sind, werden am 1. Oktober 2009 in die ab diesem Zeitpunkt geltende Fassung der DVO mit den Maßgaben der Anlage 8 für das Erzbistum Hamburg übergeleitet. Ergänzend zu den Regelungen dieser Anlage finden die §§ 19 und 20 des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) in der am 1. Oktober 2009 geltenden Fassung mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle des dort vorgesehenen Stichtages der 1. Oktober 2009 Berücksichtigung findet. Des Weiteren ist die zweite Protokollerklärung zu § 4 Absatz 1 TVÜLänder ergänzend anzuwenden.
- (2) Für Mitarbeiter an Schulstandorten in Hamburg, die von der Anlage 8 für das Erzbistum Hamburg erfasst sind, finden mit Wirkung vom 1. August 2007 die Bestimmungen Anwendung, die in der Freien und Hansestadt Hamburg für vergleichbare Mitarbeiter an staatlichen Schulen und deren Einrichtungen an Schulstandorten in Hamburg bei der Überleitung in das für sie geltende Tarifrecht des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) Anwendung gefunden haben. Diese Mitarbeiter sind bereits nach den Regelungen des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜLänder) in der seinerzeit geltenden Fassung übergeleitet worden.

### **§ 3b**

#### **Überleitung der von den Anlagen 8 oder 9 für das Erzbistum Berlin erfassten Mitarbeiter**

- (1) Mitarbeiter, die von den Anlagen 8 oder 9 für das Erzbistum Berlin erfasst sind, werden am 1. Oktober 2009 in die ab diesem Zeitpunkt geltende Fassung der DVO mit den Maßgaben der Anlage 8 oder 9 für das Erzbistum Berlin übergeleitet. Auf der Grundlage ihres individuellen Vergleichsentgelts erfolgt die Stufenzuordnung der Mitarbeiter mit Hilfe der Anwendungstabellen in Anlage 12b zur DVO. § 6 Absatz 3 Satz 4 bleibt - auch im Falle zukünftiger Entgeltveränderungen - unberührt.
- (2) Übergeleitete Lehrkräfte im Land Brandenburg erhalten am 5. Januar 2010 einen unterrichtsfreien Tag.
- (3) Lehrkräfte bis einschließlich Vergütungsgruppe 2, deren überwiegender Einsatzort auf dem Gebiet des Landes Brandenburg liegt, erhielten bis zur Überleitung eine allgemeine Zulage in Höhe von 40,40 Euro beziehungsweise 107,72 Euro/100,99 Euro.  
Weil in die jeweiligen Beträge der Entgelttabelle die höhere allgemeine Zulage eingearbeitet worden ist, wurde für Lehrkräfte, die nach der DVO in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung die geringere allgemeine Zulage erhalten haben, ein Minderungsbetrag vereinbart, der mit Entgelterhöhungen abgeschmolzen wird. Mit der Angleichung auf 100 % des Bemessungssatzes für die Lehrkräfte, die in die Vergütungsgruppen 5b und niedriger eingruppiert sind, wird der Minderungsbetrag ebenfalls auf den für Lehrkräfte im Land Berlin geltenden Betrag angehoben. Die Abschmelzungsschritte erfolgen zeit- und betragsgleich wie für vergleichbare Lehrer im Land Brandenburg.  
Von der entsprechenden Absenkung sind nicht nur übergeleitete Lehrkräfte, sondern auch solche, die nach dem 30. September 2009 eingestellt werden, betroffen.

### **§ 3c**

#### **Überleitung der von Anlage 8 für die Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg erfassten Mitarbeiter**

- (1) Mitarbeiter, die von der Anlage 8 für die Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg erfasst sind, werden am 1. Oktober 2009 in die ab diesem Zeitpunkt geltende Fassung der DVO mit den Maßgaben der Anlage 8 in der Fassung für diese Bistümer übergeleitet.
- (2) Anstelle nach Anlage 12a sind sowohl Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 als auch des Absatz 2 derjenigen Entgeltgruppe zuzuordnen, die nach den Zuordnungstabellen für vergleichbare Lehrkräfte an staatlichen Schulen maßgeblich ist. Bei der Überleitung in die Entgelttabelle (Anlage 12b in der Fassung für die unter Anlage 8 für die Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg fallenden Mitarbeiter) ist gegebenenfalls § 4 Absatz 1 der Anlage 8 anzuwenden.



- (3) Absatz 2 Satz 2 und § 4 der Anlage 8 ist nicht für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1, die aus Anlage 20 in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung für die Bistümer Erfurt, Görlitz und Magdeburg übergeleitet wurden und als Lehrkräfte mit abgeschlossener pädagogischer Hochschulausbildung als Diplomlehrer für die allgemeinbildende polytechnische Oberschule mit Lehrbefähigung für zwei Fächer, die nach sechsjähriger Lehrtätigkeit und Bewährung am Gymnasium - davon auch in der gymnasialen Oberstufe - in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert sind, anzuwenden.
- (4) Für die in Absatz 3 genannten Mitarbeiter, die aus Anlage 20 in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung für das Bistum Dresden-Meißen übergeleitet wurden, ist § 4 Absatz 1 der Anlage 8 anzuwenden. Anstelle von § 4 Absatz 2 der Anlage 8 erfolgt die Verminderung der Beträge nach § 4 Absatz 1 Satz 1 der Anlage 8 in fünf gleichen Jahresschritten zu jedem 1. Oktober, beginnend am 1. Oktober 2009.

#### **§ 4**

##### **Zuordnung der Vergütungsgruppen**

- (1) Für die Überleitung der Mitarbeiter in die ab 1. Oktober 2009 geltende Entgelttabelle (Anlage 2) wird ihre Vergütungsgruppe gemäß Anlage 12a den Entgeltgruppen der Tabelle zugeordnet.<sup>1</sup> Für die gemäß § 13 DVO einzugruppierenden Mitarbeiter gilt dies nur, wenn die Überleitung nach Satz 1 zu einer günstigeren Eingruppierung als die Überleitung in die Entgeltgruppe, die sich aus der Anlage 1a ergibt, führt.
- (2) Mitarbeiter, die im Oktober 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts<sup>2</sup> die Voraussetzungen für einen Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2009 höher gruppiert worden.
- (3) Mitarbeiter, die im Oktober 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2009 herabgruppiert worden.

#### **§ 5**

##### **Vergleichsentgelt**

- (1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle wird für die Mitarbeiter nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im September 2009 erhaltenen oder fiktiv zugrunde zu legenden Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 7 gebildet.
- (2) Das Vergleichsentgelt setzt sich aus Regelvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen.<sup>3</sup>

Fand am 30. September 2009 auf das Arbeitsverhältnis Abschnitt V Absatz h der Anlage 1 zur DVO oder § 29 Abschnitt B Absatz 5 oder Absatz 2 Nummer 4 Satz 4 BAT Anwendung, wird ein nach diesen Vorschriften errechneter Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlages dem Ortszuschlag der Stufe 1 hinzugerechnet und geht in das Vergleichsentgelt ein.

Fand am 30. September 2009 auf das Arbeitsverhältnis Abschnitt V Absatz h der Anlage 1 zur DVO oder § 29 Abschnitt B Absatz 5 oder Absatz 2 Nummer 4 Satz 4 BAT nur deshalb keine Anwendung, weil das konkurrierende Rechtsverhältnis wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, Sonderurlaubs oder Bezuges einer Rente auf Zeit wegen vermindelter Erwerbsfähigkeit ruhte oder weil nach Ablauf der Krankenbezugsfristen kein Anspruch auf Ortszuschlag mehr bestand, und stand dem Mitarbeiter deshalb ein Ortszuschlag der Stufe 2 zu, erfolgt die Überleitung des Mitarbeiters abweichend von Satz 1 mit dem Ortszuschlag der Stufe 1. Satz 2 ist so anzuwenden, als hätte das konkurrierende Rechtsverhältnis nicht geruht beziehungsweise wären die Krankenbezugsfristen noch nicht abgelaufen. Weiterhin erhält der Mitarbeiter während der Zeit des Ruhens des konkurrierenden Rechtsverhältnisses beziehungsweise der fortwährenden Arbeitsunfähigkeit zusätzlich zu seinem Entgelt einen noch verbleibenden Differenzbetrag bis zum Ortszuschlag der Stufe 2, den er am 30. September 2009 erhielt, als Besitzstandszulage. Bei Stufensteigerungen und Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf die Besitzstandszulage angerechnet. Die Besitzstandszulage entfällt mit Ablauf des Monats, in dem der Ehegatte oder andere Berechtigte die Arbeit wieder aufnimmt.

Ferner fließen im September 2009 nach bisherigem Recht zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie in der DVO ab dem 1. Oktober 2009 nicht mehr vorgesehen sind.

- (3) Bei aus dem Geltungsbereich des BMT-G oder des MTArb übergeleiteten Mitarbeitern wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. Absatz 2 Satz 8 gilt entsprechend.
- (4) Mitarbeiter, die im Oktober 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Regelvergütung beziehungsweise den Monatstabellenlohn der nächst höheren Stufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im September 2009 erfolgt. § 4 Absatz 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.  
Fällt bei Mitarbeitern im Oktober 2009 eine Stufensteigerung mit einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Stufensteigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.
- (5) Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters bestimmt.  
Sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtierlich berechnet (§ 24 Absatz 2 DVO).  
Die Anwendung von Satz 1 und 2 unterbleibt bei dem auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrag (Absatz 2 Satz 2) nach Maßgabe des bisherigen Rechts (Abschnitt V Absatz h Satz 4 der Anlage 1 zur DVO beziehungsweise § 29 Abschnitt B Absatz 5 Satz 2 BAT). Ferner findet § 24 Absatz 2 DVO auf die Besitzstandszulage nach Absatz 2 Satz 5 bis 7 keine Anwendung.
- (6) Für Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im September 2009 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten (zum Beispiel wegen Ruhens des Arbeitsverhältnisses), wird das

Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten. Fand am 30. September 2009 auf das Arbeitsverhältnis Abschnitt V Absatz h der Anlage 1 zur DVO oder § 29 Abschnitt B Absatz 5 oder Absatz 2 Nummer 4 Satz 4 BAT Anwendung und erhielt der Ehegatte oder andere Berechtigte in Folge des hier fehlenden Anspruchs auf Ortszuschlag oder des Ruhens dieses Arbeitsverhältnisses einen Ortszuschlag der Stufe 2, wird das Vergleichsentgelt so berechnet, als wäre im konkurrierenden Rechtsverhältnis nach Absatz 2 Satz 3 und 4 verfahren worden.

- (7) Sind die der Bildung des Vergleichsentgelts nach Absatz 1 bis 6 zugrunde liegenden Tatsachen (zum Beispiel Familienstand, Ausscheiden des Ehegatten aus dem kirchlichen, kirchlich-caritativen oder öffentlichen Dienst) unzutreffend berücksichtigt worden, hat der Mitarbeiter Änderungen unverzüglich anzuzeigen und nachzuweisen. Ist dies innerhalb der Ausschlussfrist des § 37 Absatz 1 DVO erfolgt, hat der Dienstgeber Änderungen zugunsten des Mitarbeiters zu berücksichtigen und daraufhin das Vergleichsentgelt neu festzusetzen. Die Ausschlussfrist beginnt mit Zugang der Mitteilung über die Höhe des Vergleichsentgelts und die der Berechnung zugrunde liegenden Tatsachen zu laufen. Ergeben sich aus der Anzeige des Mitarbeiters Änderungen zu dessen Lasten, kann der Dienstgeber diese innerhalb der Ausschlussfrist des § 37 Absatz 1 DVO berücksichtigen und daraufhin das Vergleichsentgelt neu festsetzen. Die Ausschlussfrist beginnt mit Zugang der Anzeige des Mitarbeiters zu laufen.

## **§ 6**

### **Stufenzuordnung**

- (1) Die Mitarbeiter werden ausgehend von ihrem Vergleichsentgelt der nächst höheren Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Die Bildung einer individuellen Zwischenstufe entfällt. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich ausgehend vom 1. Oktober 2009 nach den Regelungen der DVO.
- (2) Werden Mitarbeiter vor dem 1. Oktober 2011 höher gruppiert (nach § 8 Absätze 1 und 3, § 9 Absatz 3 Buchstabe a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens ihrem bisherigen Tabellenentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der DVO. In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Absatz 4 Satz 2 DVO entsprechend. Werden Mitarbeiter herabgruppiert, gilt § 17 Absatz 4 Satz 5 DVO. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der DVO.
- (3) Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden Mitarbeiter abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe, aufgerundet auf die nächsten 100 Euro, zugeordnet. Werden Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höher gruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe nach Satz 1 entspricht. Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

- (4) Mitarbeiter, denen am 30. September 2009 eine im Vergütungsgruppenkatalog (Anlagen 2 fortfolgende zur DVO) beziehungsweise in der Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe 5b DVO beziehungsweise Vb BAT mit Aufstieg nach 4b beziehungsweise IVb und 4a beziehungsweise IVa abgebildete Tätigkeit übertragen ist, werden der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.
- (5) Lehrkräfte für katholische Religionslehre (TPA-Abschluss), die von Anlage 9 in der Fassung für das Erzbistum Berlin erfasst sind und bis zum 30. September 2009 in der Vergütungsgruppe 6b mit späterer Eingruppierung in die Vergütungsgruppe 5b mit Aufstieg nach 4b eingruppiert waren, werden der Stufe 1 der Entgeltgruppe 9 zugeordnet.

## **§ 7**

### **Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter**

- (1) Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis am 30. September 2009 die Regelungen des Manteltarifvertrags für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) Anwendung fanden, werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach § 6 MTArb der Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die ab 1. Oktober 2009 geltende Entgelttabelle der DVO bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der DVO.
- (2) Für Mitarbeiter gemäß Absatz 1 gilt § 6 Absatz 3 unter Berücksichtigung von § 16a Absatz 1 Buchstabe a DVO entsprechend.
- (3) Ist das Tabellenentgelt der nach Absatz 1 ermittelten Stufe niedriger als das Vergleichsentgelt des Mitarbeiters, wird der Mitarbeiter derjenigen Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich sodann nach den Regelungen der DVO.

## **§ 8**

### **Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege**

- (1) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die am 1. Oktober 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höher gruppiert wären, in die nächst höhere Entgeltgruppe eingruppiert. Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe 8 DVO beziehungsweise VIII BAT mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe 7 DVO beziehungsweise VII BAT übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe 6b DVO beziehungsweise VIb BAT mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe 5c DVO beziehungsweise Vc BAT übergeleitet worden sind.

Voraussetzung für die Höhergruppierung nach den Sätzen 1 und 2 ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 4 Absatz 2. Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2011, gilt - gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 - § 6 Absatz 2 Satz 1 entsprechend.

- (2) In eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Mitarbeiter, die am 1. Oktober 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, und in der Zeit zwischen dem 1. November 2009 und dem 30. September 2013 höher gruppiert worden wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höher gruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach § 6 Absatz 2 oder 3, das sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. Voraussetzung für den Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Mitarbeiter, die die sonstigen Voraussetzungen des Unterabsatz 1 erfüllen, jedoch aufgrund des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit den in Unterabsatz 1 genannten Stichtag 30. September 2013 nicht einhalten können, erhalten abweichend von Unterabsatz 1 ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höher gruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach der nächst höheren regulären Stufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte; im Fall einer individuellen Endstufe wird der Mitarbeiter hierin eingestuft. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach der DVO.

- (3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 beziehungsweise 2 auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis spätestens zum 30. September 2012 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären; dies gilt unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist.
- (4) Für die in § 4 Absatz 1 Satz 2 aufgeführten Mitarbeiter gelten die vorstehenden Absätze 1 bis 3 nur in den Fällen, in denen sich bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Möglichkeit des Aufstiegs in eine höhere Entgeltgruppe als die nach Anlage 1a ergeben hätte.

## **§ 9**

### **Vergütungsgruppenzulagen**

- (1) Mitarbeiter, denen am 30. September 2009 eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe der Vergütungsgruppenzulage.
- (2) Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2009 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 30. September 2009 zugestanden hätte.

Voraussetzung ist, dass

- am 1. Oktober 2009 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach den bei Fortgeltung des bisherigen Rechts maßgeblichen Vorschriften zur Hälfte erfüllt ist,
  - zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
  - bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.
- (3) Für Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2009 im Anschluss an einen Aufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:
    - a) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die den Aufstieg am 30. September 2009 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höher gruppiert worden wären, in die nächst höhere Entgeltgruppe dieser Ordnung in der ab 1. Oktober 2009 geltenden Fassung eingruppiert; § 8 Absatz 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
    - b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Aufstieg am 30. September 2009 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2009 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.
  - (4) Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchstabe b wird solange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, Sonderurlaub, bei dem der Dienstgeber vor Antritt ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezug einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablauf der

Krankenbezugsfristen sowie wegen vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sind unschädlich. Die Besitzstandszulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

## **§ 10**

### **Fortführung vorübergehender Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

Mitarbeiter, denen am 30. September 2009 eine Zulage nach den bei Fortgeltung des bisherigen Rechts maßgeblichen Vorschriften zugestanden hat, erhalten ab dem 1. Oktober 2009 eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre.<sup>4</sup> Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2011 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2011 die Regelungen der DVO über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen

Tätigkeit<sup>5</sup> Anwendung. Für eine vor dem 1. Oktober 2009 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. September 2009 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des Abschnitts Ib der Anlage 1 zur DVO in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung beziehungsweise § 24 Absatz 1 beziehungsweise 2 BAT noch keine Zulage gezahlt wurde, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

Wird Mitarbeitern, die eine Besitzstandszulage nach Satz 1 erhalten, die anspruchsbegründende Tätigkeit dauerhaft übertragen, erhalten sie eine persönliche Zulage. Diese Zulage wird für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit gezahlt. Die Höhe der Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem am 1. Oktober 2009 nach § 6 zustehenden Tabellenentgelt oder Entgelt nach einer individuellen Endstufe einschließlich der Besitzstandszulage nach Satz 1 und dem Tabellenentgelt nach der Höhergruppierung. Allgemeine Entgeltanpassungen, Erhöhungen des Entgelts durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen sowie Zulagen gemäß § 14 Absatz 3 DVO sind auf die persönliche Zulage in voller Höhe anzurechnen.

## **§ 11**

### **Kinderbezogene Entgeltbestandteile**

- (1) Für im September 2009 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile nach den bei Fortgeltung des bisherigen Rechts maßgeblichen Vorschriften in der für September 2009 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, wenn für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Die Besitzstandszulage entfällt ganz oder anteilig für die Zeit, in der eine andere Person, die im kirchlichen, kirchlich-caritativen oder öffentlichen Dienst steht oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, Anspruch auf den kinderbezogenen Teil des Orts-, Familien- oder Sozialzuschlags für ein Kind hat, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird. Dies gilt entsprechend für den Besitzstand während Zahlungen, die auf einer früheren Orts-, Familien- oder Sozialzuschlagsberechtigung für dieses Kind beruhen. Den Anspruch oder eine Änderung des Anspruchs der anderen Person auf den kinderbezogenen Teil des Orts-, Familien- oder Sozialzuschlags oder der nach Satz 3 entsprechenden Zahlung hat der Mitarbeiter dem

Dienstgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Unterbrechungen wegen der Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich. War die Kindergeldzahlung im Monat September 2009 unterbrochen, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.<sup>6</sup>

- (1a) Abweichend von Absatz 1 Satz 2 und 3 erhalten Mitarbeiter, die bis zum Ablauf des 3. Juni 2009 einen Anspruch auf kindbezogene Anteile des Ortszuschlages trotz einer in Absatz 1 Satz 3 beschriebenen konkurrierenden Leistung schriftlich geltend gemacht hatten, diese geltend gemachten Ortszuschlagsanteile, soweit die Kindergeldberechtigung dem Grunde nach bestand, unter Berücksichtigung der Ausschlussfrist des § 23 DVO in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung beziehungsweise des § 70 BAT/BAT-O, frühestens für die Zeit ab dem 1. Januar 2007. Der Anspruch besteht nur für den Zeitraum bis zum Ablauf des 30. September 2009.
- (1b) Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im September 2009 bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit oder Ablauf der Krankenbezugsfristen ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weitergezahlt. Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 5 Absatz 5. Diejenigen Mitarbeiter, die im September 2009 nicht kindergeldberechtigt waren und deshalb keinen kinderbezogenen Ortszuschlagsanteil erhalten haben und bis zum 30. November 2009 einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld vornehmen, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage nach Satz 1. Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte der Mitarbeiter bereits im September 2009 Anspruch auf Kindergeld gehabt.
- (2) § 24 Absatz 2 DVO ist anzuwenden. Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vohundertersatz. Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit dem Mitarbeiter abgefunden werden.
- (2a) Abweichend von Absatz 2 Satz 1 ist in Fällen der bis zum 30. September 2009 geltenden Konkurrenzregelungen nach Abschnitt V Absatz i der Anlage 1 zur DVO beziehungsweise § 29 Abschnitt B Absatz 6 BAT die Besitzstandszulage je Kind der Höhe nach auf den auf ein Kind entfallenden Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 2 und 3 des Ortszuschlages der jeweiligen Tarifklasse beschränkt. Der Ausgangswert dieses Unterschiedsbetrages (vor Anwendung des Absatz 2 Satz 2) beträgt 93,38 Euro; abweichend davon beträgt der Ausgangswert dieses Unterschiedsbetrages für aus den Vergütungsgruppen 4b und 4a DVO übergeleitete Mitarbeiter, deren überwiegender Einsatzort auf dem Gebiet der Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt oder Thüringen belegen ist, 90,58 Euro, für aus den Vergütungsgruppen 3 bis 1 DVO übergeleitete Mitarbeiter, deren überwiegender Einsatzort auf dem Gebiet der Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt oder Thüringen belegen ist, 87,78 Euro.
- (3) Absätze 1 bis 2a gelten entsprechend für



- a) zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem 31. Dezember 2009 geborene oder in Obhut genommene Kinder der Mitarbeiter im Sinne von § 1 Absatz 1,
- b) die Kinder von bis zum 31. Dezember 2009 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden sowie Praktikanten, soweit diese Kinder vor dem 1. Januar 2010 geboren oder in Obhut genommen worden sind.

## § 12

(unbesetzt)

## § 13

### **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

- (1) Auch für Mitarbeiter, die bis zum 30. September 2009 Entgeltfortzahlung entsprechend § 71 BAT beanspruchen konnten, findet § 22 Absatz 2 DVO für die Dauer des über den 30. September 2009 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses Anwendung.

Abweichend davon haben Mitarbeiter, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und in der privaten Krankenversicherung versichert sind, ein Wahlrecht, ob für die ununterbrochene Dauer des Arbeitsverhältnisses ab 1. Oktober 2009 fortgesetzt eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zur 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit - entsprechend § 71 BAT - als vereinbart gelten soll oder ob stattdessen § 22 DVO mit der Maßgabe Anwendung findet, dass der Krankengeldzuschuss bis zur 39. Woche der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gewährt wird. Der Dienstgeber ist verpflichtet, die von der Sonderregelung betroffenen Mitarbeiter spätestens bis zum 30. November 2009 schriftlich über das eingeräumte Wahlrecht zu informieren. Der Mitarbeiter kann binnen einer Frist von 3 Monaten nach Zugang des Informationsschreibens beim jeweiligen Dienstgeber schriftlich beantragen, dass auf sein Arbeitsverhältnis § 22 DVO mit der vorbenannten Maßgabe einer Gewährung des Krankengeldzuschusses bis zur 39. Woche der Arbeitsunfähigkeit Anwendung finden soll. Der Antrag kann nicht widerrufen werden. Stellt der Mitarbeiter den Antrag nicht, verbleibt es für die Dauer des ununterbrochen fortgesetzten Arbeitsverhältnisses bei der Gewährung einer Entgeltfortzahlung bis zur 26. Woche der Arbeitsunfähigkeit entsprechend § 71 BAT.

- (2) Mitarbeiter im Sinne des Absatz 1 erhalten längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn ihrer über den 30. September 2009 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit oder Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ihr Entgelt nach § 21 Absatz 1 DVO fortgezahlt. Tritt nach dem 1. Oktober 2009 Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit ein, werden die Zeiten der Entgeltfortzahlung nach Satz 1 auf die Fristen gemäß § 22 DVO angerechnet.

## §13a

### **Beihilfen im Krankheitsfall**

- (1) Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber im Sinne des § 1 Absatz 1 DVO im Erzbistum Berlin vor dem 1. August 1998 begonnen hat, aufgrund dessen sie Beihilfe im Krankheitsfall nach den für Angestellte des Bundes geltenden Vorschriften nach Maßgabe der Anlage 11 DVO alte Fassung beanspruchen konnten, behalten diese Ansprüche für die Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses.
- (2) Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber im Sinne des § 1 Absatz 1 DVO im Erzbistum Hamburg mit Sitz in der Freien und Hansestadt Hamburg vor dem 1. April 1999 begonnen hat, aufgrund dessen sie Beihilfe im Krankheitsfall nach Maßgabe der Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen (Beihilfe-Ordnung-BhO) in der Fassung vom 1. Januar 1995 (Beschluss der Regional-KODA Osnabrück/Vechta vom 24. November 1994) beanspruchen konnten, behalten diese Ansprüche für die Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses.

## **§ 14**

### **Beschäftigungszeit**

Für die Dauer des über den 30. September 2009 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Oktober 2009 nach bisherigem Recht anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Absatz 4 DVO berücksichtigt.

## **§ 14a**

### **Sonderregelung zur Unkündbarkeit**

- (1) Nach einer Beschäftigungszeit im Sinne des § 14 von 15 Jahren bei demselben Dienstgeber ist der Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 ordentlich unkündbar, soweit die folgenden Absätze nichts anderes bestimmen.
- (2) Dem nach Absatz 1 ordentlich unkündbaren Mitarbeiter kann vom Dienstgeber außer nach Absatz 6 gekündigt werden, wenn der Mitarbeiter nicht weiterbeschäftigt werden kann, weil die Einrichtung, in der er tätig ist:
  - a) wesentlich eingeschränkt oder
  - b) aufgelöst wird.
- (3) Liegen keine Kündigungsgründe nach Absatz 2 oder Absatz 6 vor, ist dem Dienstgeber eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen nicht gestattet. Der Dienstgeber kann jedoch beim Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe das Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Herabgruppierung des Mitarbeiters um eine Vergütungsgruppe kündigen. Sonstige wichtige Gründe sind dann gegeben, wenn eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist oder der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erbringen, die er nach seinem Arbeitsvertrag zu erbringen hat und die nachweislich für die Einstufung in seine Vergütungsgruppe maßgebend sind.

- (4) Eine Kündigung nach den Bestimmungen des Absatz 2 Buchstabe a und Absatz 3 ist ausgeschlossen, wenn bei dem Mitarbeiter eine Leistungsminderung eingetreten ist, die durch einen Arbeitsunfall oder eine anerkannte Berufskrankheit im Sinne der §§ 8 und 9 SGB VII verursacht wurde, sofern die Leistungsminderung nicht auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handlung oder Unterlassung des Mitarbeiters beruht. Eine Kündigung ist auch dann ausgeschlossen, wenn eine Leistungsminderung auf einer durch langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 14) von mindestens 20 Jahren beruht und der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr vollendet hat.
- (5) Die Kündigung eines ordentlich unkündbaren Mitarbeiters (Absatz 1) nach den vorgenannten Bestimmungen ist nur mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres zulässig. Lehnt der Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsgemäß aufgelöst.
- (6) Einem nach Absatz 1 ordentlich unkündbaren Mitarbeiter kann aus einem in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Grunde fristlos gekündigt werden.

## **§ 15**

(unbesetzt)

## **§ 16**

### **Abgeltung**

Durch Vereinbarung mit dem Mitarbeiter können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert beziehungsweise abgefunden werden. § 11 Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

## **§ 17**

### **Eingruppierung**

- (1) Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften der DVO (mit Entgeltordnung) gelten die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts maßgeblichen Vorschriften über den 30. September 2009 hinaus fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Oktober 2009 neu eingestellte Mitarbeiter im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieser Ordnung Anwendung. An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.
- (2) Abweichend von Absatz 1
  - gelten Vergütungsordnungen und Lohngruppenverzeichnisse nicht für ab dem 1. Oktober 2009 in Entgeltgruppe 1 DVO neu eingestellte Mitarbeiter,

- gilt die Vergütungsgruppe 1 DVO beziehungsweise I BAT ab dem 1. Oktober 2009 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außerhalb der DVO.
- (3) Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Absatz 1 Satz 1 und 2.
- (4) Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. Die Besitzstandszulage vermindert sich nach dem 30. September 2012 bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Absatz 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.
- (5) Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Oktober 2009 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe des bisherigen Rechts ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Rechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Absatz 4 gilt entsprechend.
- (6) In der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung erhalten Mitarbeiter, denen ab dem 1. Oktober 2009 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmiererzulage bemisst, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Recht erfüllt sind.
- (7) Für Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungs- und Lohngruppen des bisherigen Rechts gemäß Anlage 12a den Entgeltgruppen der DVO zugeordnet.
- (8) Mitarbeiter, die zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung in Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden und die nach bisherigem Recht in Vergütungsgruppe II BAT beziehungsweise 2 DVO mit sechs- beziehungsweise acht- oder elfjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Ib BAT beziehungsweise 1b DVO eingruppiert wären, erhalten bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe Ib BAT erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 2.
- (9) Für die in § 13 Satz 1 DVO aufgeführten Mitarbeiter gilt Absatz 1 ausschließlich hinsichtlich der Entgeltordnung. Die Absätze 2 bis 4 und 6 bis 8 finden keine Anwendung.

## § 18

### Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 30. September 2009

- (1) Wird ein Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem 30. September 2011 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet § 14 DVO Anwendung. Bei Überführung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Absatz 3 Satz 2 entsprechend. In den Fällen des § 6 Absatz 4 bestimmt sich die Höhe der Zulage nach § 14 DVO.
- (2) Bis zum Inkrafttreten der neuen Eingruppierungsvorschriften gilt - auch für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 2 - die Regelung des § 14 DVO zur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit mit der Maßgabe, dass sich die Voraussetzungen für die übertragene höherwertige Tätigkeit nach dem bisherigen Recht bestimmen. § 17 Absatz 9 Satz 1 gilt entsprechend.

## § 19

### Entgeltgruppen 2Ü und 15Ü

- (1) Zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung gelten für Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppe 2Ü übergeleitet oder in die Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a oder in die Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach 2a eingestellt werden, folgende Tabellenwerte:

#### Gültig ab 01.08.2013

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.792,17 €	1.984,92 €	2.054,16 €	2.146,48 €	2.209,94 €	2.257,28 €

#### Gültig ab 01.04.2013

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.767,43 €	1.957,51 €	2.025,80 €	2.116,84 €	2.179,43 €	2.226,11 €

#### Ausgangstabelle zur Überleitung

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.601 €	1.773 €	1.835 €	1.918 €	1.974 €	2.017 €

- (2) Mitarbeiter der Vergütungsgruppe 1 beziehungsweise I werden - soweit in den nachfolgenden Absätzen 2a bis 4 nichts Gegenteiliges geregelt ist - in eine Entgeltgruppe 15Ü mit folgenden Tabellenwerten übergeleitet:

**Gültig ab 01.08.2013**

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	5.054,60 €	5.602,76 €	6.122,07 €	6.468,29 €	6.549,06 €

**Gültig ab 01.04.2013**

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	4.984,81 €	5.525,40 €	6.037,54 €	6.378,98 €	6.458,64 €

Ausgangstabelle zur Überleitung

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	4.516 €	5.006 €	5.469 €	5.779 €	5.851 €

Die Verweildauer in den Stufen 2 bis 5 beträgt jeweils fünf Jahre.

(2a) Mitarbeiter, die aufgrund Anlagen 2c beziehungsweise 20 zur DVO der Bistümer DresdenMeißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg bis zum 30. September 2009 in Vergütungsgruppe I eingruppiert waren, werden in eine Entgeltgruppe 15Ü mit folgenden Tabellenwerten übergeleitet:

**Gültig ab 01.08.2013**

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	5.054,60 €	5.602,76 €	6.122,07 €	6.468,29 €

**Gültig ab 01.04.2013**

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	4.984,81 €	5.525,40 €	6.037,54€	6.378,98 €

Ausgangstabelle zur Überleitung

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	4.516 €	5.006 €	5.469 €	5.779 €

Die Verweildauer in den Stufen 2 bis 4 beträgt jeweils fünf Jahre.

- (2b) Mitarbeiter, die in § 2 Absatz 3 DVO des Erzbistums Berlin in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung aufgeführt sind, Lehrer an Schulen in eigener Trägerschaft im Erzbistum Berlin und Mitarbeiter der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin, die bis zum 30. September 2009 in Vergütungsgruppe 1 beziehungsweise I eingruppiert waren, werden in eine Entgeltgruppe 15Ü mit folgenden Tabellenwerten übergeleitet:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	4.581 €	5.071 €	5.534 €	5.844 €	

Ausgangstabelle zur Überleitung

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	4.516 €	5.006 €	5.469 €	5.779 €

Die Verweildauer in den Stufen 2 bis 4 beträgt jeweils fünf Jahre.

(3)

Abweichend von Absatz 2 gelten in den im Beitrittsgebiet belegenen Bistümern beziehungsweise Bistumsteilen bis zum 31. Dezember 2009 folgende Werte:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	4.363 €	4.837 €	5.285 €	5.585 €	5.654 €

Ausgangstabelle zur Überleitung

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	4.245 €	4.706 €	5.141 €	5.432 €	5.500 €

Iten bis zum 31. Dezember 2009  
gende

(4) Werte:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	4.363 €	4.837 €	5.285 €	5.585 €	

Ausgangstabelle zur Überleitung

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
	4.245 €	4.706 €	5.141 €	5.432 €

(5)

Die in Absatz 1 bis 2a genannten Tabellenwerte verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der Entgeltgruppe 2 beziehungsweise 15.

## § 20

### Jahressonderzahlung

(1) Die mit dem Entgelt für den Monat November 2009 zu gewährende Jahressonderzahlung berechnet sich für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 nach den Bestimmungen des § 20 DVO mit der Maßgabe, dass an Stelle der je nach Entgeltgruppe unterschiedlichen Vomhundertsätze ein Vomhundertsatz von 70 vom Hundert für alle Entgeltgruppen anzuwenden ist.

(2) Die mit dem Entgelt für den Monat November 2010 zu gewährende Jahressonderzahlung berechnet sich für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 nach den Bestimmungen des § 20 DVO mit der Maßgabe, dass die Jahressonderzahlung

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	70 vom Hundert, in
den Entgeltgruppen 9 bis 12	65 vom Hundert und in
den Entgeltgruppen 13 bis 15	50 vom Hundert

beträgt.<sup>7</sup>

(3) Diese abweichenden Regelungen zu § 20 DVO finden keine Anwendung auf Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1, für die die Vomhundertsätze nach § 20 Absatz 2a DVO gelten.

(4) Hinsichtlich des Bemessungszeitraums nach § 20 Absätze 2 und 5 DVO ist - auch bei Anwendung dieser Bestimmungen nach Maßgabe der Anlage 8 oder 9 zur DVO - im Jahr 2009 für alle berechtigten Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 so zu verfahren, als hätte das Arbeitsverhältnis frühestens am 1. Oktober 2009 begonnen.

## § 21

(unbesetzt)



**§ 22**  
(unbesetzt)

**§ 23**  
(unbesetzt)

**§ 24**  
(unbesetzt)

**§ 25**  
(unbesetzt)

**§ 26**  
(unbesetzt)

**§ 27**  
(unbesetzt)

**§ 28**  
**Abrechnung unständiger Bezügebestandteile**

Unständige Bezügebestandteile (Bezüge, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind) für Arbeitsleistungen bis zum 30. September 2009 werden nach den bis dahin geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. September 2009 beendet worden wäre.

**§ 29**  
**Umstellung des Auszahlungszeitpunktes im Erzbistum Hamburg**

- (1) Die Umstellung des Auszahlungszeitpunktes (Zahltag) auf die Regelung in § 24 Absatz 1 DVO erfolgt im Erzbistum Hamburg mit den Zahlungen für die Jahressonderzahlung 2009 und für das Tabellenentgelt für den Monat Dezember 2009.
- (2) Das Tabellenentgelt für den Monat November 2009 wird noch vorschüssig zum 1. November 2009 gezahlt. Die Jahressonderzahlung 2009 erfolgt am 30. November 2009. Ab dem Monat Dezember 2009 erfolgt die Auszahlung des Tabellenentgelts zu den in § 24 Absatz 1 DVO geregelten Zahltagen.
- (3) Mit der Jahressonderzahlung 2009 erhalten vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter eine Einmalzahlung in Höhe von 30,00 Euro als pauschalierten Ausgleich für etwaige Zinsnachteile infolge der Verschiebung der Zahlung des Tabellenentgeltes für den Monat Dezember 2009; für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter wird diese Einmalzahlung zeitanteilig gekürzt gewährt.<sup>8</sup>

## **§ 30**

### **Jubiläumswendung**

- (1) Mitarbeiter erhalten eine Jubiläumswendung nach Maßgabe des bisherigen Rechts, falls sie bis zum 30. September 2014 die hierfür erforderlichen Tatbestandsvoraussetzungen erfüllen.
- (2) Abweichend von Absatz 1 erhalten Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis bis zum 30. September 2009 die Kirchliche Dienstvertragsordnung (DVO) für das Erzbistum Berlin Anwendung fand, eine Jubiläumswendung, sofern sie bis zum 30. September 2014 die nach Maßgabe des bisherigen Rechts erforderlichen Tatbestandsvoraussetzungen erfüllen. Sie beträgt

- bei einer Jubiläumsdienstzeit von 25 Jahren            350 Euro, -  
bei einer Jubiläumsdienstzeit von 40 Jahren    500 Euro.

## **§ 31**

(unbesetzt)

## **§ 32**

(unbesetzt)

## **§ 33**

(unbesetzt)

## **§ 34**

(unbesetzt)

## **§ 34a**

### **Übergangsregelung für Teilzeitmitarbeiter**

- (1) Für Mitarbeiter, deren überwiegender Arbeitsort auf dem Gebiet der Bundesländer Hamburg, Schleswig-Holstein oder im ehemaligen West-Berlin belegen ist und die sich in einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis befinden oder deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 1. Oktober 2009 beginnt, gilt § 1 Anlage 5 in Verbindung mit Abschnitt IIa Anlage 1 zur DVO<sup>9</sup> in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung bei der Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.
- (2) Soweit sich für Vollzeitmitarbeiter, deren überwiegender Arbeitsort auf dem Gebiet der Bundesländer Hamburg, Schleswig-Holstein oder im ehemaligen West-Berlin belegen ist, die

regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit aufgrund von § 6 Absatz 1 DVO erhöht, ist mit Teilzeitmitarbeitern, deren Arbeitsvertrag die Vereinbarung einer festen Wochenstundenzahl enthält, auf Antrag die Wochenstundenzahl so zu erhöhen, dass das Verhältnis der neu vereinbarten Wochenstundenzahl zu der ab 1. Oktober 2009 geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit dem Verhältnis der am 30. September 2009 maßgebenden Wochenstundenzahl und der bis zum 30. September 2009 geltenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit entspricht; der Antrag muss bis spätestens 31. Dezember 2009 gestellt werden. Die sich daraus rechnerisch ergebende Wochenarbeitszeit kann im Wege der Anwendung der kaufmännischen Rundungsregelungen auf- oder abgerundet werden.

## § 35

### **Inkrafttreten/Frist zur administrativen Umsetzung/Geltendmachungsfrist**

- (1) Diese Überleitungs- und Besitzstandsordnung tritt am 1. Oktober 2009 in Kraft.
- (2) Der Dienstgeber hat die administrative Umsetzung der Überleitung bis zum 30. September 2010 abzuschließen. Bis dahin können Entgeltabrechnungen als vorläufig bezeichnet werden. Bis zum 30. September 2010 können auf sich ergebende Entgeltdifferenzen keine Zinsansprüche geltend gemacht werden.
- (3) Die Frist zur Geltendmachung etwaiger Entgeltdifferenzen (Ausschlussfrist gemäß § 37 DVO) beginnt mit Zugang der ersten als endgültig bezeichneten Entgeltabrechnung, spätestens mit Ablauf des 30. September 2010.

---

<sup>1</sup> Mitarbeiter der Erzdiözese Hamburg, die am 30. September 2009 als Gemeindeferenten, Pastoralreferenten oder Regionalkirchenmusiker in der Region Mecklenburg tätig sowie fortgesetzt am 1. Oktober 2009 dort eingesetzt sind und aus diesem Grund bis zum 30. September 2009 eine Differenzzulage erhalten, die nach der vergleichbaren Vergütung von Mitarbeitern in den Regionen Hamburg und Schleswig-Holstein bemessen ist, werden abweichend derjenigen Entgeltgruppe zugeordnet, die der Vergütungsgruppe entspricht, nach der die Differenzzulage bemessen ist.

<sup>2</sup> Bisheriges Recht im Sinne dieser Überleitungs- und Besitzstandsordnung sind die DVO in der bis zum 30. September 2009 gültigen Fassung nebst sämtlichen dortigen Anlagen sowie nebst aller Regelungen des partikularen Arbeitsrechts der Erzdiözese Hamburg, die nachwirkend auf Beschlüssen der Regional-KODA Osnabrück/Vechta und der KODA - Region Ost beruhen, die vor dem 1. Januar 1997 durch die jeweils zuständigen kirchlichen Autoritäten für die Teilgebiete der Erzdiözese Hamburg vor beziehungsweise nach deren Errichtung am 7. Januar 1995 in Kraft gesetzt wurden.

<sup>3</sup> Bei Mitarbeitern der Erzdiözese Hamburg, die am 30. September 2009 als Gemeindeferenten, Pastoralreferenten oder Regionalkirchenmusiker in der Region Mecklenburg tätig sowie fortgesetzt am 1. Oktober 2009 dort eingesetzt sind und aus diesem Grund bis zum 30. September 2009 eine Differenzzulage erhalten, die nach der vergleichbaren Vergütung von Mitarbeitern in den Regionen Hamburg und Schleswig-Holstein bemessen ist, wird die Differenzzulage dem Vergleichsentgelt zugerechnet.

<sup>4</sup> Als Zulage im Sinne dieser Regelung gilt auch die Differenzzulage, die Gemeindeferenten der Erzdiözese Hamburg, denen überwiegend Aufgabenbereiche nach Nummer 2.3 ihres Statuts (insbesondere in der kategorialen Seelsorge) übertragen sind, für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben gezahlt wird. Im Hinblick auf die aus jener Differenzzulage resultierende Besitzstandszulage gelten zusätzlich folgende Maßgaben:

- a) Die Zahlung der Zulage nach § 10 und nachfolgend nach § 14 DVO wird auch dann mindestens betragsgleich fortgesetzt, wenn die Stelle, an der der Mitarbeiter eingesetzt ist, nach diözesaner Regelung nicht als „Stelle mit herausragender Bedeutung“ im Sinne der Anlage 1a gekennzeichnet ist oder der Mitarbeiter als Gemeindeferent auf eine Stelle versetzt wird, die nach diözesaner Regelung nicht als „Stelle mit herausragender Bedeutung“ im Sinne der Anlage 1a gekennzeichnet ist.

b) Wird die Stelle, an der der Mitarbeiter als Gemeindereferent eingesetzt ist, nach diözesaner Regelung als „Stelle mit herausragender Bedeutung“ im Sinne der Anlage 1a gekennzeichnet, wird der Mitarbeiter entsprechend den Regelungen in Anlage 1a in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert, soweit er über die erforderliche Zusatzqualifikation verfügt. Er wird dabei - abweichend von § 17 Absatz 4 DVO - derjenigen Stufe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet, in der er mindestens sein bisheriges Tabellenentgelt zuzüglich des Zulagenbetrages erhält. Die Zulage entfällt mit der Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe. Gleiches gilt, wenn der Mitarbeiter als Gemeindereferent auf eine Stelle versetzt wird, die nach diözesaner Regelung als „Stelle mit herausragender Bedeutung“ im Sinne der Anlage 1a gekennzeichnet ist. Die Sätze 3 bis 6 von § 10 finden keine Anwendung.

<sup>5</sup> Die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

<sup>6</sup> Bei Tod des Kindergeldberechtigten wird ein Anspruch nach Absatz 1 für den anderen in die ab dem 1. Oktober 2009 geltende DVO übergeleiteten Mitarbeiter auch nach dem 1. Oktober 2009 begründet. Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte er bereits im September 2009 Anspruch auf Kindergeld gehabt.

<sup>7</sup> Mitarbeiter der Entgeltgruppe 2Ü gehören zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 15Ü zu den Entgeltgruppen 13 bis 15.

<sup>8</sup> Mitarbeiter, die durch die Umstellung des Auszahlungszeitpunktes in eine wirtschaftliche Notlage geraten, können darüber hinaus ein Arbeitgeberdarlehen bis zur Höhe eines Monatsnettoentgeltes zu marktüblichen Zinskonditionen in Anspruch nehmen, rückzahlbar binnen sechs Monaten.

<sup>9</sup> Im Erzbistum Hamburg wird anstelle von Abschnitt IIa Anlage 1 zur DVO auf § 34 Absatz 1 Satz 1 BAT abgestellt.

## Anlage 12a zur DVO

### Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

- Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September 2009/1. Oktober 2009 vorhandene Mitarbeiter

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15Ü	1/I	-
15	1a/Ia 1a/Ia nach Aufstieg aus 1b/Ib 1b/Ib mit ausstehendem Aufstieg nach 1a/Ia (keine Stufe 6)	-
14	1b/Ib ohne Aufstieg nach 1a/Ia 1b/Ib nach Aufstieg aus 2/II/IIa 2/II mit ausstehendem Aufstieg nach 1b/Ib 2a/IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib nach 5 oder 6 Jahren	-
13	2/II/IIa ohne Aufstieg nach 1b/Ib	-
12	2/II/IIa nach Aufstieg aus 3/III 3/III mit ausstehendem Aufstieg nach 2/II/IIa IIa nach Aufstieg aus IIb IIb mit ausstehendem Aufstieg nach IIa	-
11	IIb ohne Aufstieg nach IIa 3/III ohne Aufstieg nach 2/II/IIa 3/III nach Aufstieg aus 4a/IVa 4a/IVa mit ausstehendem Aufstieg nach 3/III	-

10	<p>4a/IVa ohne Aufstieg nach 3/III  4a/IVa nach Aufstieg aus 4b/IVb  4b/IVb mit ausstehendem Aufstieg nach 4a/IVa  5b/Vb/Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach 4b/IVb mit Aufstieg nach 4a/IVa</p>	-
----	---	---

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
	(Zuordnung zur Stufe 1)	
9	<p>4b/IVb ohne Aufstieg nach 4a/IVa  4b/IVb nach Aufstieg aus 5a/Va ohne weiteren Aufstieg nach 4a/IVa  4b/IVb nach Aufstieg aus 5b/Vb  5a/Va mit ausstehendem Aufstieg nach 4b/IVb ohne weiteren Aufstieg nach 4a/IVa  5a/Va ohne Aufstieg nach 4b/IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)  5b/Vb mit ausstehendem Aufstieg nach 4b/IVb  5b/Vb ohne Aufstieg nach 4b/IVb (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)  5b/Vb nach Aufstieg aus 5c/Vc (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)</p>	-
8	<p>5c/Vc mit ausstehendem Aufstieg nach 5b/Vb  5c/Vc ohne Aufstieg nach 5b/Vb  5c/Vc nach Aufstieg aus 6b/VIb</p>	-

7	-	7a 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a 7 nach Aufstieg aus 6 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a
6	6b/VIb mit ausstehendem Aufstieg nach 5c/Vc 6b/VIb ohne Aufstieg nach 5c/Vc 6b/VIb nach Aufstieg aus 7/VII	6a 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a
5	7/VII mit ausstehendem Aufstieg nach 6b/VIb 7/VII ohne Aufstieg nach 6b/VIb	5a 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a
Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
	7/VII nach Aufstieg aus 8/VIII	5 nach Aufstieg aus 4 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a
4	-	4a 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a
3	8/VIII nach Aufstieg aus 9a/IXa/9/9b/IX/IXb 8/VIII mit ausstehendem Aufstieg nach 7/VII 8/VIII ohne Aufstieg nach 7/VII	3a 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a
2Ü	-	2a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a

2	9a/IXa 9/9b/IX/IXb mit ausstehendem Aufstieg nach 9a/IXa oder 8/VIII 9/9b/IX/IXb nach Aufstieg aus 10/X (keine Stufe 6) 9/9b/IX/IXb 10/X (keine Stufe 6)	1a (keine Stufe 6) 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	-	-

2. Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15	1a/Ia 1b/Ib mit Aufstieg nach 1a/Ia (zwingend Stufe 1, keine Stufe 6)	-
14	1b/Ib ohne Aufstieg nach 1a/Ia	-
13	Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung voraussetzen (2/II/IIa mit und ohne Aufstieg nach 1b/Ib, gegebenenfalls mit Zulagenregelung nach § 17 Absatz 8 der Anlage 12 zur DVO) und weitere Mitarbeiter, die unmittelbar in Vergütungsgruppe 2/II/IIa eingruppiert sind	-
12	3/III mit Aufstieg nach 2/II/IIa IIb mit Aufstieg nach IIa	-



11	IIb ohne Aufstieg nach IIa 3/III ohne Aufstieg nach 2/II/IIa 4a/IVa mit Aufstieg nach 3/III	-
10	4a/IVa ohne Aufstieg nach 3/III 4b/IVb mit Aufstieg nach 4a/IVa 5b/Vb/Va mit Aufstieg nach 4b/IVb und 4a/IVa	-
9	4b/IVb ohne Aufstieg nach 4a/IVa 5a/Va mit Aufstieg nach 4b/IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa 5a/Va ohne Aufstieg nach 4b/IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) 5b/Vb mit Aufstieg nach 4b/IVb 5b/Vb ohne Aufstieg nach 4b/IVb (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	-
Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
8	5c/Vc mit Aufstieg nach 5b/Vb 5c/Vc ohne Aufstieg nach 5b/Vb	-
7	-	7 mit Aufstieg nach 7a 6 mit Aufstieg nach 7 und 7a
6	6b/VIb mit Aufstieg nach 5c/Vc 6b/VIb ohne Aufstieg nach 5c/Vc	6 mit Aufstieg nach 6a 5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	7/VII mit Aufstieg nach 6b/VIb 7/VII ohne Aufstieg nach 6b/VIb	5 mit Aufstieg nach 5a 4 mit Aufstieg nach 5 und 5a

4	-	4 mit Aufstieg nach 4a 3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
3	8/VIII ohne Aufstieg nach 7/VII 8/VIII mit Aufstieg nach 7/VII	3 mit Aufstieg nach 3a 2 mit Aufstieg nach 3 und 3a
2Ü	-	2 mit Aufstieg nach 2a 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
2	IXa mit Aufstieg nach VIII 9/9b/IX/IXb mit Aufstieg nach 9a/IXa oder 8/VIII 9/9b/IX/IXb ohne Aufstieg nach 9a/IXa oder 8/VIII 10/X mit oder ohne Aufstieg nach 9/9b/IX/IXb (keine Stufe 6), sofern nicht in Entgeltgruppe 1 eingruppiert	1 mit Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten zum Beispiel Bote, Hausgehilfe, Hausarbeiter, Reiniger in Außenbereichen, Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich, Essensausgeber	

Diese Anlage tritt am 1. Oktober 2009 in Kraft.

## Anlage 12b zur DVO

### Anwendungstabellen Überleitung

1. Anwendungstabelle für die Überleitung von Mitarbeitern des Erzbistums Hamburg mit überwiegendem Einsatzort in den Ländern Hamburg und Schleswig-Holstein (ohne Mitarbeiter nach Anlage 8)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		4.516 €	5.006 €	5.469 €	5.779 €	5.851 €

15	3.540 €	3.928 €	4.072 €	4.588 €	4.980 €	5.237 €
14	3.206 €	3.557 €	3.763 €	4.072 €	4.547 €	4.804 €
13	2.956 €	3.279 €	3.454 €	3.794 €	4.268 €	4.464 €
12	2.650 €	2.938 €	3.351 €	3.712 €	4.176 €	4.382 €
11	2.557 €	2.835 €	3.041 €	3.351 €	3.799 €	4.005 €
10	2.464 €	2.732 €	2.938 €	3.145 €	3.536 €	3.629 €
9	2.176 €	2.413 €	2.536 €	2.866 €	3.124 €	3.330 €
8	2.037 €	2.258 €	2.361 €	2.454 €	2.557 €	2.622 €
7	1.907 €	2.114 €	2.248 €	2.351 €	2.428 €	2.500 €
6	1.870 €	2.072 €	2.175 €	2.273 €	2.340 €	2.407 €
5	1.792 €	1.985 €	2.083 €	2.181 €	2.253 €	2.304 €
4	1.703 €	1.887 €	2.010 €	2.083 €	2.155 €	2.197 €
3	1.675 €	1.856 €	1.907 €	1.990 €	2.052 €	2.108 €
2Ü	1.601 €	1.773 €	1.835 €	1.918 €	1.974 €	2.017 €
2	1.545 €	1.711 €	1.763 €	1.815 €	1.928 €	2.047 €
1		1.377 €	1.402 €	1.433 €	1.462 €	1.536 €

2. Anwendungstabelle für die Überleitung von Mitarbeitern in den (Erz-)Bistümern  
DresdenMeißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg (nur im Land Mecklenburg-Vorpommern) und  
Magdeburg (ohne Mitarbeiter nach Anlage 8)

Entgeltgruppe	Bemessungs- satz	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	94%		4.245 €	4.706 €	5.141 €	5.432 €	5.500 €
15	94%	3.328 €	3.692 €	3.828 €	4.313 €	4.681 €	4.923 €
14	94%	3.014 €	3.344 €	3.537 €	3.828 €	4.274 €	4.516 €
13	94%	2.779 €	3.082 €	3.247 €	3.566 €	4.012 €	4.196 €
12	94%	2.491 €	2.762 €	3.150 €	3.489 €	3.925 €	4.119 €
11	94%	2.404 €	2.665 €	2.859 €	3.150 €	3.571 €	3.765 €
11	97%	2.480 €	2.750 €	2.950 €	3.250 €	3.685 €	3.885 €
10	97%	2.390 €	2.650 €	2.850 €	3.051 €	3.430 €	3.520 €
10	100%	2.464 €	2.732 €	2.938 €	3.145 €	3.536 €	3.629 €
9	97%	2.111 €	2.341 €	2.460 €	2.780 €	3.030 €	3.230 €
9	100%	2.176 €	2.413 €	2.536 €	2.866 €	3.124 €	3.330 €
8	100%	2.037 €	2.258 €	2.361 €	2.454 €	2.557 €	2.622 €
7	100%	1.907 €	2.114 €	2.248 €	2.351 €	2.428 €	2.500 €
6	100%	1.870 €	2.072 €	2.175 €	2.273 €	2.340 €	2.407 €
5	100%	1.792 €	1.985 €	2.083 €	2.181 €	2.253 €	2.304 €
4	100%	1.703 €	1.887 €	2.010 €	2.083 €	2.155 €	2.197 €
3	100%	1.675 €	1.856 €	1.907 €	1.990 €	2.052 €	2.108 €
2Ü	100%	1.601 €	1.773 €	1.835 €	1.918 €	1.974 €	2.017 €
2	100%	1.545 €	1.711 €	1.763 €	1.815 €	1.928 €	2.047 €
1	100%		1.377 €	1.402 €	1.433 €	1.462 €	1.536 €

3. Anwendungstabelle für die Überleitung von Lehrkräften in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg

Entgeltgruppe	Bemessungs- satz	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	94%		4.245 €	4.706 €	5.141 €	5.432 €	
15	94%	3.328 €	3.692 €	3.828 €	4.313 €	4.681 €	
14	94%	3.014 €	3.344 €	3.537 €	3.828 €	4.274 €	
13	94%	2.779 €	3.082 €	3.247 €	3.566 €	4.012 €	
12	94%	2.491 €	2.762 €	3.150 €	3.489 €	3.925 €	
11	94%	2.404 €	2.665 €	2.859 €	3.150 €	3.571 €	
11	97%	2.480 €	2.750 €	2.950 €	3.250 €	3.685 €	
10	97%	2.390 €	2.650 €	2.850 €	3.051 €	3.430 €	
10	100%	2.464 €	2.732 €	2.938 €	3.145 €	3.536 €	
9	97%	2.111 €	2.341 €	2.460 €	2.780 €	3.030 €	
9	100%	2.176 €	2.413 €	2.536 €	2.866 €	3.124 €	
8	100%	2.037 €	2.258 €	2.361 €	2.454 €	2.557 €	2.622 €
7	100%	1.907 €	2.114 €	2.248 €	2.351 €	2.428 €	2.500 €
6	100%	1.870 €	2.072 €	2.175 €	2.273 €	2.340 €	2.407 €
5	100%	1.792 €	1.985 €	2.083 €	2.181 €	2.253 €	2.304 €
4	100%	1.703 €	1.887 €	2.010 €	2.083 €	2.155 €	2.197 €
3	100%	1.675 €	1.856 €	1.907 €	1.990 €	2.052 €	2.108 €
2Ü	100%	1.601 €	1.773 €	1.835 €	1.918 €	1.974 €	2.017 €
2	100%	1.545 €	1.711 €	1.763 €	1.815 €	1.928 €	2.047 €
1	100%		1.377 €	1.402 €	1.433 €	1.462 €	1.536 €

4. Anwendungstabelle für die Überleitung von Mitarbeitern des Erzbistums Berlin im Land Berlin (nicht für Mitarbeiter nach Anlagen 8, 9 oder 11)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		4.516 €	5.006 €	5.469 €	5.779 €	5.851 €
15	3.540 €	3.928 €	4.072 €	4.588 €	4.980 €	5.237 €
14	3.206 €	3.557 €	3.763 €	4.072 €	4.547 €	4.804 €
13	2.956 €	3.279 €	3.454 €	3.794 €	4.268 €	4.464 €
12	2.650 €	2.938 €	3.351 €	3.712 €	4.176 €	4.382 €
11	2.557 €	2.835 €	3.041 €	3.351 €	3.799 €	4.005 €
10	2.464 €	2.732 €	2.938 €	3.145 €	3.536 €	3.629 €
9	2.176 €	2.413 €	2.536 €	2.866 €	3.124 €	3.330 €

8	2.037 €	2.258 €	2.361 €	2.454 €	2.557 €	2.622 €
7	1.907 €	2.114 €	2.248 €	2.351 €	2.428 €	2.500 €
6	1.870 €	2.072 €	2.175 €	2.273 €	2.340 €	2.407 €
5	1.792 €	1.985 €	2.083 €	2.181 €	2.253 €	2.304 €
4	1.703 €	1.887 €	2.010 €	2.083 €	2.155 €	2.197 €
3	1.675 €	1.856 €	1.907 €	1.990 €	2.052 €	2.108 €
2Ü	1.601 €	1.773 €	1.835 €	1.918 €	1.974 €	2.017 €
2	1.545 €	1.711 €	1.763 €	1.815 €	1.928 €	2.047 €
1		1.377 €	1.402 €	1.433 €	1.462 €	1.536 €

5. Anwendungstabelle für die Überleitung von Mitarbeitern des Erzbistums Berlin außer im Land Berlin (nicht für Mitarbeiter nach Anlagen 8 oder 9)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen				94%/97%/100%
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	
15Ü		4.245 €	4.706 €	5.141 €	5.432 €	5.500 €	94%
15	3.328 €	3.692 €	3.828 €	4.313 €	4.681 €	4.923 €	
14	3.014 €	3.344 €	3.537 €	3.828 €	4.274 €	4.516 €	
13	2.779 €	3.082 €	3.247 €	3.566 €	4.012 €	4.196 €	
12	2.491 €	2.762 €	3.150 €	3.489 €	3.925 €	4.119 €	
11	2.404 €	2.665 €	2.859 €	3.150 €	3.571 €	3.765 €	
11	2.480 €	2.750 €	2.950 €	3.250 €	3.685 €	3.885 €	97%
10	2.390 €	2.650 €	2.850 €	3.051 €	3.430 €	3.520 €	
9	2.111 €	2.341 €	2.460 €	2.780 €	3.030 €	3.230 €	
10	2.464 €	2.732 €	2.938 €	3.145 €	3.536 €	3.629 €	100%
9	2.176 €	2.413 €	2.536 €	2.866 €	3.124 €	3.330 €	
8	2.037 €	2.258 €	2.361 €	2.454 €	2.557 €	2.622 €	
7	1.907 €	2.114 €	2.248 €	2.351 €	2.428 €	2.500 €	
6	1.870 €	2.072 €	2.175 €	2.273 €	2.340 €	2.407 €	
5	1.792 €	1.985 €	2.083 €	2.181 €	2.253 €	2.304 €	
4	1.703 €	1.887 €	2.010 €	2.083 €	2.155 €	2.197 €	
3	1.675 €	1.856 €	1.907 €	1.990 €	2.052 €	2.108 €	
2Ü	1.601 €	1.773 €	1.835 €	1.918 €	1.974 €	2.017 €	
2	1.545 €	1.711 €	1.763 €	1.815 €	1.928 €	2.047 €	
1		1.377 €	1.402 €	1.433 €	1.462 €	1.536 €	

6. Anwendungstabelle für die Überleitung von Lehrer allgemein und Lehrkräfte für katholische Religionslehre des Erzbistums Berlin im Land Berlin

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	2.627,77 €	2.927,41 €	3.090,16 €	3.406,07 €	3.846,44 €	
12	2.343,45 €	2.611,50 €	2.994,42 €	3.329,49 €	3.760,28 €	
11	2.257,29 €	2.515,76 €	2.707,23 €	2.994,42 €	3.410,86 €	
10	2.171,13 €	2.420,03 €	2.611,50 €	2.802,96 €	3.166,74 €	
9	1.904,04 €	2.123,26 €	2.238,14 €	2.544,48 €	2.783,81 €	

8	1.781,80 €	1.986,66 €	2.082,40 €	2.168,56 €	2.264,29 €	2.324,60 €
6	1.626,71 €	1.814,35 €	1.910,08 €	2.001,02 €	2.063,25 €	2.125,48 €
5	1.553,96 €	1.732,98 €	1.823,92 €	1.914,87 €	1.981,88 €	2.029,74 €

7. Anwendungstabelle für die Überleitung von Lehrkräften mit der Befähigung und in der Tätigkeit für das Lehramt an Gymnasien nach Anlage 8 in der Fassung für das Erzbistum Berlin im Land Berlin

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.239,57 €	3.599,52 €	3.733,55 €	4.212,21 €	4.575,99 €	
14	2.929,40 €	3.254,89 €	3.446,35 €	3.733,55 €	4.173,92 €	
13	2.696,77 €	2.996,41 €	3.159,16 €	3.475,07 €	3.915,44 €	
12	2.412,45 €	2.680,50 €	3.063,42 €	3.398,49 €	3.829,28 €	
11	2.326,29 €	2.584,76 €	2.776,23 €	3.063,42 €	3.479,86 €	
10	2.240,13 €	2.489,03 €	2.680,50 €	2.871,96 €	3.235,74 €	
9	1.973,04 €	2.192,26 €	2.307,14 €	2.613,48 €	2.852,81 €	
8	1.843,80 €	2.048,66 €	2.144,40 €	2.230,56 €	2.326,29 €	2.386,60 €
6	1.688,71 €	1.876,35 €	1.972,08 €	2.063,02 €	2.125,25 €	2.187,48 €
5	1.615,96 €	1.794,98 €	1.885,92 €	1.976,87 €	2.043,88 €	2.091,74 €





8. Anwendungstabelle für die Überleitung von Lehrern des Erzbistums Berlin im Land Brandenburg

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3224 €	3580 €	3714 €	4190 €	4551 €	
14	2914 €	3238 €	3427 €	3714 €	4153 €	
13	2683 €	2983 €	3145 €	3460 €	3894 €	
12	2400 €	2669 €	3048 €	3381 €	3811 €	
11	2317 €	2572 €	2761 €	3048 €	3464 €	
10	2229 €	2479 €	2669 €	2858 €	3219 €	
9	1966 €	2183 €	2294 €	2599 €	2840 €	
9	2125 €	2360 €	2480 €	2810 €	3070 €	
8	1985 €	2205 €	2305 €	2400 €	2505 €	2570 €
7	1855 €	2060 €	2195 €	2295 €	2375 €	2445 €
6	1820 €	2020 €	2120 €	2220 €	2285 €	2355 €
5	1740 €	1930 €	2030 €	2125 €	2200 €	2250 €
4	1650 €	1835 €	1960 €	2030 €	2100 €	2145 €

3	1625 €	1805 €	1855 €	1935 €	2000 €	2055 €
2	1495 €	1660 €	1710 €	1760 €	1875 €	1995 €
1		1325 €	1350 €	1380 €	1410 €	1485 €

9. Anwendungstabelle für die Überleitung von sonstigem pädagogischen Personal an katholischen Schulen im Land Berlin

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	2.627,77 €	2.927,41 €	3.090,16 €	3.406,07 €	3.846,44 €	
12	2.343,45 €	2.611,50 €	2.994,42 €	3.329,49 €	3.760,28 €	
11	2.257,29 €	2.515,76 €	2.707,23 €	2.994,42 €	3.410,86 €	
10	2.171,13 €	2.420,03 €	2.611,50 €	2.802,96 €	3.166,74 €	
9	1.904,04 €	2.123,26 €	2.238,14 €	2.544,48 €	2.783,81 €	
8	1.781,80 €	1.986,66 €	2.082,40 €	2.168,56 €	2.264,29 €	2.324,60 €
6	1.626,71 €	1.814,35 €	1.910,08 €	2.001,02 €	2.063,25 €	2.125,48 €
5	1.553,96 €	1.732,98 €	1.823,92 €	1.914,87 €	1.981,88 €	2.029,74 €

10. a) Ermittlungstabelle Regelvergütung für das Vergleichsentgelt für Lehrkräfte im Land Brandenburg

Regelvergütungsstufen (€ monatlich)															50 %
Vergr. Gr		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	
1		2.785,80	2.936,82	3.087,87	3.238,91	3.389,95	3.541,00	3.692,01	3.843,07	3.994,09	4.145,14	4.296,19	4.447,20	4.598,23	
1a		2.567,76	2.685,16	2.802,48	2.919,84	3.037,22	3.154,60	3.271,99	3.389,33	3.506,68	3.624,07	3.741,46	3.858,79	3.971,34	
1b		2.282,76	2.395,60	2.508,43	2.621,26	2.734,09	2.846,92	2.959,77	3.072,58	3.185,43	3.298,24	3.411,08	3.523,91	3.636,46	
2		2.023,43	2.127,07	2.230,74	2.334,35	2.437,99	2.541,64	2.645,24	2.748,90	2.852,52	2.956,21	3.059,83	3.163,42		
Regelvergütungsstufen (€ monatlich)															100 %
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.		
3	1.798,31	1.886,66	1.974,99	2.063,34	2.151,70	2.240,04	2.328,39	2.505,07	2.505,07	2.593,43	2.681,80	2.770,15	2.854,18		
4a	1.630,14	1.710,98	1.791,83	1.872,65	1.953,50	2.034,33	2.115,18	2.276,86	2.276,86	2.357,70	2.438,54	2.519,40	2.599,11		
4b	1.490,50	1.554,66	1.618,77	1.682,90	1.746,98	1.811,13	1.875,24	2.003,51	2.003,51	2.067,62	2.131,77	2.195,88	2.204,42		
5b	1.424,82	1.479,74	1.534,63	1.593,98	1.654,90	1.715,86	1.776,82	1.898,72	1.898,72	1.959,67	2.020,65	2.081,60	2.085,81		
5c	1.346,84	1.396,35	1.445,90	1.497,87	1.549,87	1.604,03	1.661,70	1.777,08	1.777,08	1.834,78	1.891,70				
6b	1.275,43	1.313,70	1.351,93	1.390,19	1.428,41	1.467,80	1.507,97	1.589,01	1.589,01	1.633,58	1.678,16	1.713,03			
7	1.181,60	1.212,66	1.243,73	1.274,79	1.305,86	1.336,93	1.367,97	1.430,12	1.430,12	1.462,03	1.494,67	1.518,20			
8	1.093,09	1.121,48	1.149,92	1.178,32	1.206,74	1.235,14	1.263,58	1.320,39	1.320,39	1.341,50					
9a	1.057,31	1.085,58	1.113,83	1.142,09	1.170,32	1.198,57	1.226,81	1.283,22	1.282,22						
9b	1.017,70	1.043,48	1.069,25	1.095,01	1.120,80	1.146,58	1.172,37	1.219,93	1.219,93						
10	944,99	970,76	996,57	1.022,32	1.048,11	1.073,88	1.099,67	1.151,21	1.151,21						



10. b) Ermittlungstabelle Ortszuschlag für das Vergleichsentgelt für Lehrkräfte im Land Brandenburg

(monatlich in €)					
Tarif- klasse	zu der Tarifklasse gehörende Vergütungs- gruppen	Stufe 1	1/2 Ehegattenanteil*	Stufe 2	Stufe 3 (1 Kind)
					92,5 %
I b	1 bis 2	522,88	49,44	621,76	705,54
I c	3 bis 4b	464,68	49,44	563,56	647,34
					100%
I c	5b	502,36	53,45	609,26	699,83
II	5c bis 10	473,21	50,91	575,03	665,60
Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Ortszuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um				83,78/90,5 7	
In der Tarifklasse II erhöht sich der Ortszuschlag für Mitarbeiter mit Vergütung nach den					
Vergütungs- gruppen		für das erste zu berücksich- tigende Kind um		für jedes weitere zu berücksich- tigende Kind um	
10 und 9b		5,11 €		25,56 €	
9a		5,11 €		20,45 €	
8		5,11 €		15,34 €	
* 1/2 Ehegattenanteil = halbe Differenz zwischen Stufe 1 und Stufe 2					

10. c) Ermittlungstabelle Allgemeine Zulage für das Vergleichsentgelt für Lehrkräfte im Land Brandenburg

Allgemeine Zulage			
gemäß Anlage 10 zur DVO			
allgemeine monatliche Zulage nach § 2 Abs. (2)			
Vergütungsgruppe		€	
			92,5%
1 - 1 b		39,76	
2 - 4b		106,01	
5b		114,60	100%
5 c - 8		107,44	
9 a - 10		90,97	

Diese Anlage tritt am 1. Oktober 2009 in Kraft.



## **Anlage 13 zur DVO**

### **Dienstvertragsbestimmungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst**

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

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

#### **§ 2**

##### **Eingruppierung und Entgelt der Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst**

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

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

Die Mitarbeiter erreichen - von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 DVO - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

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

Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

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

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

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

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

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

### § 3

#### **Tätigkeitsmerkmale zu den Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes**

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

#### S 2

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

### S 3

Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

### S 4

1. Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 2)

2. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 3)

### S 5

Zurzeit unbesetzt.

### S 6

Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 3 und 5)

### S 7

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten.

(Hierzu Anmerkung Nummer 8)

2. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

### S 8

1. Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 3, 5 und 6)

2. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 7)

3. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

### S 9

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

#### S 10

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

#### S 11

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

#### S 12

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

#### S 13

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

Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.  
(Hierzu Anmerkungen Nummern 4, 8 und 9)

5. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Erziehungsheimen bestellt sind.  
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 4 und 10)

S 14

Zurzeit unbesetzt.

S 15

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

S 16

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 8 und 9)

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

#### S 17

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

#### S 18

1. Mitarbeiter als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 9 und 10)

2. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 5 heraushebt.  
(Hierzu Anmerkung Nummer 1)

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

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

eingruppiert.

6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind zum Beispiel die
  - a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
  - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
  - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
  - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
  - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 6,
  - f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.
7. Unter Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Mitarbeiter zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.
8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
9. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 vom Hundert führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (zum Beispiel Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
11. Schwierige Tätigkeiten sind zum Beispiel die
  - a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
  - b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
  - c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
  - d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,



- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S9.

#### § 4

#### Entgelttabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst

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

**Gültig ab 01.08.2013**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.266,50 €	3.375,37 €	3.810,92 €	4.137,56 €	4.627,56 €	4.926,97 €
S 17	2.939,84 €	3.239,27 €	3.593,15 €	3.810,92 €	4.246,44 €	4.502,32 €
S 16	2.863,63 €	3.168,50 €	3.408,04 €	3.702,03 €	4.028,67 €	4.224,67 €
S 15	2.754,74 €	3.048,72 €	3.266,50 €	3.516,93 €	3.919,80 €	4.094,00 €
S.14	2.722,08 €	2.939,84 €	3.212,06 €	3.429,81 €	3.702,03 €	3.892,57 €
S 13	2.722,08 €	2.939,84 €	3.212,06 €	3.429,81 €	3.702,03 €	3.838,12 €
S 12	2.613,20 €	2.885,41 €	3.146,73 €	3.375,37 €	3.658,46 €	3.778,23 €
S 11	2.504,32 €	2.830,97 €	2.972,51 €	3.320,94 €	3.593,15 €	3.756,47 €
S 10	2.438,98 €	2.700,30 €	2.830,97 €	3.212,06 €	3.516,93 €	3.767,35 €
S9	2.428,09 €	2.613,20 €	2.776,52 €	3.075,95 €	3.320,94 €	3.555,04 €
S 8	2.330,09 €	2.504,32 €	2.722,08 €	3.032,40 €	3.315,49 €	3.538,69 €
S7	2.259,32 €	2.477,09 €	2.651,32 €	2.825,52 €	2.956,19 €	3.146,73 €
S 6	2.221,21 €	2.438,98 €	2.613,20 €	2.787,40 €	2.945,28 €	3.118,42 €
S 5	2.221,21 €	2.438,98 €	2.602,31 €	2.689,41 €	2.809,19 €	3.016,07 €
S4	2.014,34 €	2.286,54 €	2.428,09 €	2.547,87 €	2.624,08 €	2.722,08 €
S 3	1.905,46 €	2.134,12 €	2.286,54 €	2.438,98 €	2.482,54 €	2.526,10 €
S2	1.823,79 €	1.927,24 €	2.003,45 €	2.090,56 €	2.177,66 €	2.264,78 €

**Gültig ab 01.04.2013**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.221,40 €	3.328,77 €	3.758,30 €	4.080,43 €	4.563,65 €	4.858,94 €
S 17	2.899,25 €	3.194,55 €	3.543,54 €	3.758,30 €	4.187,81 €	4.440,16 €
S 16	2.824,09 €	3.124,75 €	3.360,99 €	3.650,92 €	3.973,05 €	4.166,34 €
S 15	2.716,71 €	3.006,63 €	3.221,40 €	3.468,37 €	3.865,68 €	4.037,48 €
S.14	2.684,50 €	2.899,25 €	3.167,71 €	3.382,46 €	3.650,92 €	3.838,83 €
S 13	2.684,50 €	2.899,25 €	3.167,71 €	3.382,46 €	3.650,92 €	3.785,13 €
S 12	2.577,12 €	2.845,57 €	3.103,28 €	3.328,77 €	3.607,95 €	3.726,07 €

S 11	2.469,74 €	2.791,88 €	2.931,47 €	3.275,09 €	3.543,54 €	3.704,61 €
S 10	2.405,31 €	2.663,02 €	2.791,88 €	3.167,71 €	3.468,37 €	3.715,34 €
S9	2.394,57 €	2.577,12 €	2.738,19 €	3.033,48 €	3.275,09 €	3.505,96 €
S 8	2.297,92 €	2.469,74 €	2.684,50 €	2.990,53 €	3.269,71 €	3.489,83 €
S7	2.228,13 €	2.442,89 €	2.614,71 €	2.786,51 €	2.915,37 €	3.103,28 €
S 6	2.190,54 €	2.405,31 €	2.577,12 €	2.748,92 €	2.904,62 €	3.075,36 €
S 5	2.190,54 €	2.405,31 €	2.566,38 €	2.652,28 €	2.770,40 €	2.974,43 €
S4	1.986,53 €	2.254,97 €	2.394,57 €	2.512,69 €	2.587,85 €	2.684,50 €
S 3	1.879,15 €	2.104,65 €	2.254,97 €	2.405,31 €	2.448,26 €	2.491,22 €
S2	1.798,61 €	1.900,63 €	1.975,79 €	2.061,70 €	2.147,59 €	2.233,51 €

## § 5

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

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

## § 6

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

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

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

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

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

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

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr	
	1	1
	2/1	2/1

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

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

- (3) Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 30. September 2010 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 17 Absatz 4 Satz 2 DVO gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 30. September 2010 nach § 9 oder § 17 Absatz 5 Satz 2 Anlage 12 zur DVO zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. Bei Teilzeitmitarbeitern wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitmitarbeiters bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 24 Absatz 2 DVO berechnet. Für Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im September 2010 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. Mitarbeiter, die im Oktober 2010 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im September 2010 erfolgt.
- (4) Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der der Mitarbeiter am 1. Oktober 2010 eingruppiert ist, erhält der Mitarbeiter das entsprechende Tabellenentgelt seiner Entgeltgruppe. Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält der Mitarbeiter so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach § 2 Absatz 2 Satz 5 bis 7 das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der der Mitarbeiter nach § 3 eingruppiert ist, wird der Mitarbeiter einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Erhält der Mitarbeiter am 30. September 2010 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird er in der Entgeltgruppe, in der er nach § 3 eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. Steht dem Mitarbeiter am 30. September 2010 eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Absatz 5 Satz 2 Anlage 12 zur DVO zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen. Liegt der Betrag der individuellen Endstufe - bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage - über der höchsten Stufe, wird der Mitarbeiter erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe - bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage - entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächst höhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und Satz 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

- (5) Werden Mitarbeiter, die nach dem 30. September 2010 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. Werden Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Werden Mitarbeiter, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgelts bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 5 und in den Fällen von Satz 1 und Satz 2 gilt § 17 Absatz 4 Satz 2 DVO entsprechend.
- (6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 15 Absatz 1 DVO gleich.
- (7) Auf am 1. Oktober 2009 aus dem bis zum 30. September 2009 geltenden Recht in die DVO übergeleitete Mitarbeiter, die nach § 4 in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, finden mit Ausnahme der Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung die Absätze 1 bis 6 nur Anwendung, wenn sie bis zum 31. Dezember 2010 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach § 3 schriftlich geltend machen. § 5 findet auch dann Anwendung, wenn keine Geltendmachung nach Satz 1 erfolgt.
- (8) Abweichend von § 2 Absatz 1 Satz 2 gelten für am 1. Oktober 2009 aus dem bis zum 30. September 2009 geltenden Recht in die DVO übergeleitete Mitarbeiter, denen am 30. September 2010 eine Besitzstandszulage nach § 9 Anlage 12 zur DVO zusteht und die nach § 3 in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

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

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

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

## § 7

### **Frist zur administrativen Umsetzung/Geltendmachungsfrist**

- (1) Der Dienstgeber hat die administrative Umsetzung der Überleitung bis zum 31. März 2011 abzuschließen. Bis dahin können Entgeltabrechnungen als vorläufig bezeichnet werden. Bis

zum 31. März 2011 können auf sich ergebende Entgeltdifferenzen keine Zinsansprüche geltend gemacht werden.

- (2) Die Frist zur Geltendmachung etwaiger Entgeltdifferenzen (Ausschlussfrist gemäß § 37 DVO) beginnt mit Zugang der ersten als endgültig bezeichneten Entgeltabrechnung, spätestens mit Ablauf des 31. März 2011.

## **§ 8**

### **Inkrafttreten**

Diese Anlage tritt am 1. Oktober 2010 in Kraft.

<sup>1</sup>Ein Berufspraktikum nach Anlage 7 zur DVO gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

### III. Anhang zur DVO

#### Beschlüsse der Zentral-KODA

##### 1. Entgeltumwandlung

Beschluss der Zentral-KODA gemäß § 3 Absatz 1 Ziffer 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) vom 15.04.2002, zuletzt geändert durch Beschluss vom 21.03.2013

Unter Bezugnahme auf § 17 Absatz 3 und 5 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) beschließt die ZentralKODA gemäß § 3 Absatz 1 Ziffer 1 ZKO folgende Regelung:

1. Der Mitarbeiter (Arbeitnehmer und zu seiner Ausbildung Beschäftigte) hat Anspruch auf Entgeltumwandlung bei der Kasse, bei der auch seine zusätzliche betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird. Voraussetzung ist, dass die dafür zuständige Kasse satzungsrechtlich die entsprechende Möglichkeit schafft. Im Einzelfall können die Vertragsparteien bei Vorliegen eines sachlichen Grundes arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die Entgeltumwandlung bei einer anderen Kasse oder Einrichtung erfolgt. Die Regelung gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach § 10 a EStG in Anspruch nimmt.
  1. a Soweit aufgrund staatlicher Refinanzierungsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen die Entgeltumwandlung ausgeschlossen ist, besteht auch kein Anspruch nach dieser Regelung.
    1. b Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung wird begrenzt auf jährlich bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung zuzüglich 1800 Euro für nach dem 31.12.2004 neu abgeschlossene Verträge. Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können auch höhere Beträge umgewandelt werden.
2. Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile des Mitarbeiters. Liegt die Summe aus dem Beitrag des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gemäß § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40 b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits vom Dienstgeber genutzt wird. Die Pauschalsteuer ist dann vom Mitarbeiter zu tragen.
3. Bemessungsgrundlage für Ansprüche und Forderungen zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter bleibt das Entgelt, das sich ohne die Entgeltumwandlung ergeben würde.
4. Bietet die für die zusätzliche betriebliche Altersversorgung zuständige Kasse bis zum 31. Oktober 2002 keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. Nimmt die zuständige Kommission diese Festlegung nicht vor, hat auf Verlangen des Mitarbeiters der Dienstgeber festzulegen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder der Selbsthilfe VvaG durchzuführen ist.

- 5.1 Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).
- 5.1 Für umgewandelte Beträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt die steuerlichen Freibeträge überschreiten, besteht kein Anspruch auf einen Zuschuss.
- 5.2 Für umgewandelte Beiträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt sozialversicherungspflichtig sind, besteht kein Anspruch auf Zuschuss. Der Zuschuss errechnet sich in diesem Fall aus dem höchstmöglichen zuschussfähigen Umwandlungsbetrag einschließlich des Zuschusses, so dass der Zu-schuss zusammen mit den eingezahlten Beträgen des Beschäftigten die sozialversi-cherungsfreie Höchstgrenze erreicht. Für darüber hinaus umgewandelte Beträge be-steht kein Anspruch auf Zuschuss. Diese darüber hinaus vom Beschäftigten umge-wandelten Beträge sind ggf. entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu verbeitra-gen und zu versteuern.
- 5.3 Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehältes fällig. Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden. Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt.
6. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

Erläuterung zur Umsetzung des Beschlusses:

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

## **2. Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Dienst**

Beschluss der Zentral-KODA gemäß § 3 Absatz 1 Ziffer 3 b Zentral-KODA-Ordnung vom 01.07.2004:

### **Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Dienst**

#### **§ 1 Geltungsbereich**



- (1) Diese Ordnung gilt für Tätigkeiten von Mitarbeitern im liturgischen Bereich, auf die gemäß § 18 Absatz 1 Nr. 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) das Arbeitszeitgesetz nicht anzuwenden ist. In den liturgischen Bereich fallen nur solche Aufgaben, die für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gottesdiensten und/oder aus damit im Zusammenhang stehenden Gründen notwendig sind.
- (2) Weitere berufliche Tätigkeiten sind bei der Ermittlung der höchstzulässigen Arbeitszeit zu berücksichtigen.
- (3) Für die Ruhezeit von Mitarbeitern, denen in demselben oder einem anderen Arbeitsverhältnis auch Tätigkeiten außerhalb des liturgischen Bereichs übertragen sind, ist diese Ordnung anzuwenden, wenn die nach Ablauf der Ruhezeit zu verrichtende Tätigkeit in den Geltungsbereich dieser Ordnung fällt.

## **§ 2 Begriffsbestimmungen**

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

## **§ 3 Arbeitszeit**

- (1) Die Arbeitszeit ist dienstplanmäßig auf höchstens 6 Tage in der Woche zu verteilen.
- (2) Die tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 26 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden täglich nicht überschritten werden.
- (3) Die tägliche Arbeitszeit kann an Ostern und Weihnachten an bis zu drei aufeinanderfolgenden Tagen sowie an bis zu 8 besonderen Gemeindefesttagen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn die über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit innerhalb von 4 Wochen ausgeglichen wird.
- (4) Zusammen mit Beschäftigungsverhältnissen außerhalb des liturgischen Bereichs soll die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Bei Abschluss eines Arbeitsvertrages hat der Dienstgeber zu überprüfen, ob und gegebenenfalls mit welchem zeitlichen Umfang weitere Arbeitsverhältnisse bestehen.

## **§ 4 Ruhepausen**

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

## **§ 5 Ruhezeit**

- (1) Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.
- (2) Soweit die zeitliche Lage der Gottesdienste oder andere Tätigkeiten im Sinne des § 1 Absatz 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. Diese Verkürzung darf nicht öfter als 2-mal aufeinander erfolgen.

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 Absatz 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 erhaltenoder
  - b) einmal im Jahr für je 2 Wochenfeiertage einen arbeitsfreien Samstag mit dem darauffolgenden Sonntag erhalten.

### **§ 7 Inkrafttreten**

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

### **3. Einbeziehungsklausel**

Beschluss der Zentral-KODA vom 06.11.2008 gemäß § 3 Absatz 1 Nr. 2 Zentral-KODA-Ordnung:

In die Arbeitsvertragsformulare ist folgender Passus aufzunehmen:

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

#### **4. Kinderbezogene Entgeltbestandteile**

Beschluss der Zentral-KODA vom 06.11.2008 gemäß § 10 Absatz 3 in Verbindung mit § 3 Absatz 1 Ziffer 3. lit. d Zentral-KODA-Ordnung:

Kinderbezogene Entgeltbestandteile, auf die zum Zeitpunkt des Wechsels von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) zu einem anderen Dienstgeber Anspruch besteht, werden vom neuen Dienstgeber als Besitzstand weitergezahlt, so lange den Beschäftigten nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) Kindergeld gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 EStG oder der §§ 3 oder 4 BKGG gezahlt würde. An die Stelle des bisherigen Besitzstands tritt eine andere geldwerte Leistung, wenn diese in der aufgrund von Artikel 7 GrO errichteten zuständigen Kommission ausdrücklich als kinderbezogener Entgeltbestandteil gekennzeichnet worden ist. Diese Regelung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen dem 01.01.2009 und dem 31.12.2012 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 Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten**

Beschluss der Zentral-KODA vom 12.11.2009 gemäß § 3 Absatz 1 Ziffer 3 d Zentral-KODA-Ordnung:

##### **Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten**

1. Soweit in den kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen Regelungen zur Anerkennung von sogenannten Stufenlaufzeiten zur Bestimmung der Stufe innerhalb einer Entgeltgruppe vorgesehen sind, gelten folgende Vorschriften:
  - 1.1 Bei aneinander gereihten befristeten Dienstverhältnissen mit demselben Dienstgeber, die nicht mehr als sieben Wochen unterbrochen sind, ist von einer ununterbrochen zurückgelegten Tätigkeit auszugehen.
  - 1.2 Bei dem Wechsel eines Dienstnehmers von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt:
    - a) Vordienstzeiten bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung können angerechnet werden.
    - b) Beträgt die Unterbrechung nicht mehr als sechs Monate, sollen Vordienstzeiten anerkannt werden, wenn

- aa) der Dienstgeberwechsel aufgrund eines betriebsbedingten Wegfalls des Arbeitsplatzes bei dem früheren Dienstgeber erfolgt ist,
- bb) der Dienstgeberwechsel familiär (wie beispielsweise kirchliche Eheschließung, Pflege eines Angehörigen) bedingt ist oder
- cc) in der Vordienstzeit einschlägige Berufserfahrung gesammelt wurde.

Protokollerklärung zu Ziffer 1.2:

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

2. Bei der Entscheidung über die Anrechnung von Vordienstzeiten sind die Möglichkeiten der Refinanzierung aus der öffentlichen Hand mit abzuwägen.
3. Von den vorstehenden Vorschriften abweichende, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter günstigere Regelungen in den Arbeitsvertragsordnungen bleiben unberührt.
4. Diese Ordnung tritt am 1. März 2010 in Kraft.