Hinweis: Dies ist eine nicht-amtliche Version der DVO. Es gelten die Veröffentlichungen in den jeweiligen Amtsblättern.

Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis zur DVO

I. Kirchliche Dienstvertragsordnung (DVO)

Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften ..... S. 5

Präambel ..... S. 5

§ 1 Geltungsbereich *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 26.09.19)* ..... S. 5

§ 1a Beschlüsse der Zentral-KODA *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 29.11.18)* ..... S. 6

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 05.06.25)*..... S. 7

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 24.11.22)*..... S. 7

§ 3a Prävention gegen sexualisierte Gewalt *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 09.09.21)* S. 8

§ 3b Umgang mit sexuellem Missbrauch *(eingefügt durch Beschluss v. 09.09.21)*..... S. 10

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung..... S. 11

§ 5 Qualifizierung..... S. 12

Abschnitt II
Arbeitszeit ..... S. 13

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit und Ruhezeiten *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 27.11.25)* S. 13

§ 6a Arbeitszeitregelung für Tätigkeiten im liturgischen Bereich ..... S. 15

§ 7 Sonderformen der Arbeit *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 28.11.24)*..... S. 15

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 02.10.25)* S. 17

§ 9 Bereitschaftszeiten ..... S. 19

§ 10 Arbeitszeitkonto, Langzeitkonto *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 27.11.25)*..... S. 21

§ 11 Teilzeitbeschäftigung ..... S. 22

Abschnitt III
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen ..... S. 23

§ 12 Eingruppierung *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 29.11.18)*..... S. 23

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 29.11.18)…* S. 23

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
(zuletzt geändert durch Beschluss v. 21.06.18)…… S. 24

§ 15 Tabellenentgelt *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 21.06.18).*…… S. 24

§ 16 Stufen der Entgelttabelle *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 22.06.23)*…… S. 24

§ 16a Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Mitarbeiter
(mit Wirkung vom 31.03.2023 aufgehoben)
(*zuletzt geändert durch Beschluss v. 22.06.23)*…… S. 25

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 26.03.26)* S. 25

§ 18 Leistungsentgelt *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 26.03.26).*…… S. 27

§ 19 (unbesetzt)…… S. 28

§ 20 Jahressonderzahlung *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 26.03.26)*…… S. 28

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung…… S. 30

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 29.11.18)*…… S. 30

§ 23 Besondere Zahlungen: Vermögenswirksame Leistungen, Sterbegeld,
Geburtszuwendung, Umwandlung von Entgeltbestandteilen, weitere Zuschüsse
(zuletzt geändert durch Beschluss v. 06.03.25)…… S. 32

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 24.02.22)* S. 33

§ 25 Betriebliche Altersversorgung …… S. 35

Abschnitt IV
Urlaub und Arbeitsbefreiung …… S. 35

§ 26 Erholungsurlaub …… S. 35

§ 27 Zusatzurlaub *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 29.11.18)* …… S. 36

§ 28 Sonderurlaub …… S. 36

§ 29 Arbeitsbefreiung *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 06.03.25)*…… S. 37

§ 29a Teilweise Umwandlung der Jahressonderzahlung …… S. 39

Abschnitt V
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses …… S. 40

§ 30 Befristete Arbeitsverträge *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 30.06.22)*…… S. 40

§ 31 Führung auf Probe *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 21.06.18).*…… S. 41

§ 32 Führung auf Zeit *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 21.06.18).*..... S. 40

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
(zuletzt geändert durch Beschluss v. 24.09.20)..... S. 42

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 25.11.21)*..... S. 43

§ 35 Zeugnis ..... S. 44

Abschnitt VI
Übergangs- und Schlussvorschriften ..... S. 45

§ 36 Schlichtung ..... S. 45

§ 37 Ausschlussfrist *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 28.11.19)*..... S. 45

§ 38 Begriffsbestimmungen ..... S. 46

§ 39 Inkrafttreten und Übergangsregelung *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 26.03.26)*... S. 46

II. Anlagen zur DVO

Anlage 1 zur DVO Entgeltordnung
(zuletzt geändert durch Beschluss v. 22.06.23)..... S. 50

Anlage 1a zur DVO Eingruppierung kirchenspezifischer Berufsgruppen (weggefallen)
(zuletzt geändert durch Beschluss v. 21.06.18) ..... S. 99

Anlage 2 zur DVO Entgelttabellen zu § 15 Absatz 2 DVO
(*zuletzt geändert durch Beschluss v. 27.11.25)* ..... S. 100

Anlage 3 zur DVO Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbands der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung
(*zuletzt geändert durch Beschluss v. 26.03.26)*..... S. 131

Anlage 4 zur DVO Sabbatzeitregelung (*zuletzt geändert durch Beschluss v. 29.11.18)*..... S. 148

Anlage 5 zur DVO Altersteilzeit (weggefallen)
(*zuletzt geändert durch Beschluss v. 29.11.18)*..... S. 152

Anlage 5a zur DVO Regelung zur Altersteilzeit (ab 01.07.2012)
(zuletzt geändert durch Beschluss v. 27.11.25)..... S. 153

Anlage 5b zur DVO Regelung zur flexiblen Altersarbeitszeit (FALTER)
(zuletzt geändert durch Beschluss v. 23.03.23)..... S. 158

Anlage 6 zur DVO Ausbildungsverhältnisse
(*zuletzt geändert durch Beschluss v. 26.03.26)*..... S. 159

Anlage 7 zur DVO	Regelungen für Berufspraktika (*zuletzt geändert durch Beschluss v. 26.03.26)*	S. 168
Anlage 8 zur DVO	Dienstvertragsbestimmungen für Lehrkräfte.....	S. 174
	1. Dienstvertragsbestimmungen für Lehrkräfte, die bei Trägern katholischer Schulen in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz beziehungsweise Magdeburg angestellt sind *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 29.11.18)*.....	S. 174
	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.).....	S. 178
	3. Dienstvertragsbestimmungen für Lehrkräfte in den Ländern Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern an Schulen des Erzbistums Berlin sowie für Lehramtsanwärter/Studienreferendare an Schulen des Erzbistums Berlin im Land Berlin *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 22.06.23)*.....	S. 181
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 *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 29.11.18)*.....	S. 185
Anlage 10 zur DVO	Dienstordnung für Kirchenmusiker im Erzbistum Berlin *(zuletzt geändert durch Beschluss v. 21.06.18)*.....	S. 189
Anlage 11 zur DVO	Dienstvertragsbestimmungen für Mitarbeiter der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (zurzeit nicht besetzt)	S. 195
Anlage 12 zur DVO	Überleitungs- und Besitzstandsregelungen (*zuletzt geändert durch Beschluss v. 27.11.25)*.....	S. 196
Anlage 12a zur DVO	Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen (*zuletzt geändert durch Beschluss v. 29.11.18)*.....	S. 235
	1. (weggefallen)	S. 235
	2. Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungsvorgänge.....	S. 235

Anlage 12b zur DVO Anwendungstabellen zur Überleitung (weggefallen) (*zuletzt geändert durch Beschluss v. 29.11.18)*…….. S. 238

Anlage 13 zur DVO Dienstvertragsbestimmungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst, die insbesondere 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 (*zuletzt geändert durch Beschluss v. 27.11.25)*…….. S. 239

Anlage 14 zur DVO Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (Inflationsausgleich)…….. S. 246

III. Anhang zur DVO

Beschlüsse der Zentral-KODA (*zuletzt geändert durch Beschluss v. 06.06.24)*……S. 248

1. Entgeltumwandlung …….. S. 248
2. Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Dienst …….. S. 251
3. Einbeziehungsklausel …….. S. 253
4. Kinderbezogene Entgeltbestandteile …….. S. 254
5. Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse…….. S. 255
6. Gesamtregelung zur Befristung …….. S. 257

Kirchliche Dienstvertragsordnung (DVO)

Stand: 01.04.2026

Inhaltsverzeichnis

I. Kirchliche Dienstvertragsordnung (DVO)

II. Anlagen zur DVO

Anlage 1 zur DVO	Entgeltordnung
Anlage 1a zur DVO	Eingruppierung kirchenspezifischer Berufsgruppen (weggefallen)
Anlage 2 zur DVO	Entgelttabellen 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 (weggefallen)
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 an Schulen

	des Erzbistums Berlin 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. (weggefallen)
	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 (weggefallen)
Anlage 13 zur DVO	Dienstvertragsbestimmungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst, die insbesondere 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
Anlage 14 zur DVO	Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (Inflationsausgleich)

III. Anhang zur DVO

Beschlüsse der Zentral-KODA

1. Entgeltumwandlung

2. Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen Dienst

3. Einbeziehungsklausel

4. Kinderbezogene Entgeltbestandteile

5. Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

I. Kirchliche Dienstvertragsordnung (DVO)

Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften

Präambel

§ 1 Geltungsbereich
§ 1a Beschlüsse der Zentral-KODA
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
§ 3a Prävention gegen sexualisierte Gewalt
§ 3b Umgang mit sexuellem Missbrauch
§ 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, Umwandlung von Entgeltbestandteilen, weitere Zuschüsse
§ 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[1] 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

(1) Diese Ordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern

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, es sei denn, sie werden nach § 16i SGB II gefördert;

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 (aufgeführt in III. Anhang zur DVO) 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) Soweit zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer einzelvertragliche Regelungen getroffen werden, dürfen diese nicht zulasten des Dienstnehmers von den Regelungen der DVO abweichen.

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 berechtigte 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. Bei dem beauftragten Arzt handelt es sich um einen Betriebsarzt, einen Personalarzt oder einen Amtsarzt, soweit sich Dienstgeber und Mitarbeitervertretung 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.

(4c) Die 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.

(4d)
(unbesetzt)

(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.

§ 3a
Prävention gegen sexualisierte Gewalt

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

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

(3a) Der Dienstgeber überprüft das vorgelegte, erweiterte Führungszeugnis und bestätigt in der Personalakte, dass die Vorlagepflicht erfüllt wurde.

(3b) Enthält das Führungszeugnis relevante Einträge im Sinne des § 72a des Sozialgesetzbuches – Achtes Buch (SGB VIII), ist eine Kopie dieses Zeugnisses mit besonderer Sicherung in der Personalakte zu verwahren (siehe § 3b Absatz 6b Sätze 3 und 4) und das Zeugnis dem Mitarbeiter zurückzugeben.

(3c) Enthält das Führungszeugnis keine relevanten Einträge, ist dies in der Personalakte zu verzeichnen und das Zeugnis dem Mitarbeiter zurückzugeben.

(4) Andere Straftaten außer den in § 72a SGB VIII genannten sind nicht Zweck der Datenerhebung und unterliegen somit grundsätzlich einem Verwertungsverbot. Die Verarbeitung für einen anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die personenbezogenen Daten erhoben wurden, ist nur zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 6 Absatz 2 lit. f), g) oder h) des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) vorliegen.

(5) Der Dienstgeber ist berechtigt, von Mitarbeitern im Sinne des Absatzes 1 die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bezüglich der in § 72a Absatz 1 SGB VIII genannten Straftaten zu verlangen. Diese enthält, sofern die Verurteilung noch nicht nach dem BZRG getilgt ist, Angaben, ob der Mitarbeiter wegen einer Straftat nach §72a Absatz 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. Diese Erklärung ist mit besonderer Sicherung der Personalakte beizufügen (siehe § 3b Absatz 6b Sätze 3 und 4).

(6) Der Dienstgeber erarbeitet im jeweiligen Arbeitsbereich einen Verhaltenskodex unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft und erlässt diesen als Dienstanweisung (Hausordnung nach Anhörung der Mitarbeitervertretung im Sinne von § 29 Absatz 1 Ziffer 3 MAVO). In Einrichtungen, in denen eine MAV besteht, ist alternativ der Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 38 Abs. 1 Nr. 1 MAVO zulässig.

(7a) Der Dienstgeber organisiert für Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder vergleichbare Kontakte haben, regelmäßig Schulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und stellt den Mitarbeiter hierfür unter Fortzahlung des Entgelts frei.

(7b) Der Mitarbeiter ist grundsätzlich verpflichtet, an den Schulungen in regelmäßigen Abständen teilzunehmen. Eine Befreiung von der Teilnahmeverpflichtung ist in begründeten Einzelfällen mit dem zuständigen Ansprechpartner für Prävention abzustimmen.

(7c) Der Dienstgeber trägt die Kosten für die Schulung.

(7d) § 29 Absatz 1 Nr. 5 und Nr. 6 MAVO sind zu beachten.

§ 3b
Umgang mit sexuellem Missbrauch

(1) Alle Mitarbeiter haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Einrichtung, bei der sie beschäftigt sind, oder die beauftragten Ansprechpersonen über einen durch Tatsachen begründeten Verdacht im Sinne der Nr. 2 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (im folgenden: Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch) in der jeweils geltenden Fassung, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen.

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

(2) Wird ein Mitarbeiter einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch in der jeweils geltenden Fassung beschuldigt, kann er im Falle einer Anhörung durch den Dienstgeber nach Nr. 26 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch eine Person seines Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt, hinzuziehen. Hierauf ist der Mitarbeiter vor der Anhörung hinzuweisen.

Stellt sich im Anhörungsverfahren heraus, dass die Beschuldigung offensichtlich unbegründet ist, hat der Dienstgeber die dem Beschuldigten im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten zu tragen. Ergibt sich aus dem Anhörungsverfahren, dass sich eine Beschuldigung nicht aufrechterhalten lässt – ohne Feststellung der offensichtlichen Unbegründetheit –, hat der Dienstgeber zu prüfen, ob er die dem Mitarbeiter im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten übernimmt.

(3) Die Anhörung des Mitarbeiters zur Beschuldigung einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch in der jeweils geltenden Fassung ist zu protokollieren.
Der Mitarbeiter hat das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen.
Er hat auch das Recht, eine Gegendarstellung abzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist.
Der Mitarbeiter erhält eine Kopie des vom Protokollführer unterzeichneten Protokolls.

(4) Auch dem beschuldigten Mitarbeiter gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Er steht – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils unter der Unschuldsvermutung.

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

(6a) Der Dienstgeber ist für den Fall, dass sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet erweist, im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter verpflichtet, auf eine vollständige

Rehabilitation hinzuwirken und alles zu tun, was den fälschlich beschuldigten Mitarbeiter rehabilitiert und schützt.

(6b) Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten. Dazu gehören

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

Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung zu verwahren; die besonderen Zugriffsrechte sind vom Dienstgeber festzulegen. Im Rahmen dieser Festlegung hat der Dienstgeber sicherzustellen, dass die Zugriffsrechte auf Personen beschränkt sind, die zur Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben nach dem KDG berechtigt sind, die personenbezogenen Daten zu erheben und ggf. zu verarbeiten.

(7) Auf Antrag des Mitarbeiters sind im Fall der Unbegründetheit der Beschuldigung Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Beschuldigung oder dem Verdacht stehen, im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Regelungen aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.

§ 4
Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) Ein Mitarbeiter kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt[2] oder abgeordnet[3] 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[4]. 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 (Personalgestellung[5]). § 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)[6].

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

(4) 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.

(5) 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.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten vorbehaltlich einer abweichenden Regelung im Rahmen von Absatz 5 als Arbeitszeit.

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

(8) Für einen Mitarbeiter mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihm eine gleichberechtigte Teilnahme möglich ist.

(9) 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 [7]

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich bis zum 31. Dezember 2021 40 Stunden, ab dem 1. Januar 2022 39,5 Stunden und ab den 1. Januar 2023 39,0 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.[9]

(3a) Erfordert der kirchliche Dienst Tätigkeit auch an Sonn- und Feiertagen[10], so ist entsprechende Dienstbefreiung an einem Werktage 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.[11]

(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.

(6a) Durch Dienstvereinbarung kann unter den Voraussetzungen des SGB III aufgrund der wirtschaftlichen Folgen des Coronavirus SARS-CoV-2 eine vorübergehende Verkürzung der üblichen Arbeitszeit eingeführt werden, wenn die wirtschaftliche Lage es notwendig macht. Nach Abschluss der Dienstvereinbarung ist die Einführung der Kurzarbeit den betroffenen Mitarbeitern mit einer Frist von sieben Kalendertagen anzukündigen.[*]

(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.

[*] Diese Änderungen treten am 1. Dezember 2020 in Kraft und sind befristet bis 31. Dezember 2022.

Protokollerklärung zu § 6 (gültig ab 1. Januar 2026):
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. In gemeinsamer Verantwortung von Arbeitgeber und Mitarbeitern soll darauf hingewirkt werden, dass Gleitzeitkonten durch Zeitausgleich zum Ende des Ausgleichszeitraums keine Minus- oder Plusstunden ausweisen, welche die geregelten Saldogrenzen überschreiten. Hierzu gehört auch, dass im Einzelfall frühzeitig auch von der Möglichkeit der Anordnung von Überstunden (§ 7 Absatz 7 und 8) Gebrauch gemacht wird. Soweit ein Konto gemäß § 10 eingerichtet ist, kann auch die Übertragung von Plusstunden auf dieses erfolgen. In den Gleitzeitregelungen können weitere Einzelheiten, insbesondere zur Anwendung der vorgenannten Möglichkeiten, geregelt werden.

§ 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) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) (Vom 1. Januar 2022 bis zum Ablauf des 30. Juni 2025 bleibt dieser Absatz unangewendet.) 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) (Vom 1. Januar 2022 bis zum Ablauf des 30. Juni 2025 bleibt dieser Absatz unangewendet.) 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.

(7a) (Dieser Absatz wird angewendet vom 1. Januar 2022 bis zum Ablauf des 30. Juni 2025.) Überstunden sind die durch betriebliche bzw. dienstliche Belange erforderlichen und auf Anordnung oder in Kenntnis und mit Duldung 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 die nicht im Rahmen eines Zeitraums von drei Monaten nach Anfall ausgeglichen werden.

Bei Teilzeitbeschäftigten tritt an Stelle von § 6 Absatz 1 Satz 1 oder 2 die individuell vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit.

Durch Dienstvereinbarung kann ein anderer Ausgleichszeitraum vereinbart 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. 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 Reisezeit insgesamt höchstens zehn Stunden als tägliche Arbeitszeit angerechnet werden. Es wird jedoch für jeden vollen Tag, an dem der Mitarbeiter sich außerhalb des Beschäftigungsortes aufhalten muss, mindestens die dienstplanmäßige beziehungsweise betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

(10) Dienstvereinbarungen und einzelvertragliche Regelungen über Telearbeit, das Arbeiten des Mitarbeiters im häuslichen Büro sowie das mobile/dezentrale Arbeiten sind zulässig.

§ 8
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Der Mitarbeiter erhält für Überstunden das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. Neben diesem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung erhält der Mitarbeiter einen Zeitzuschlag. Der Zeitzuschlag beträgt - auch bei einem Teilzeitbeschäftigten - je Stunde

in den Entgeltgruppen 1 bis 9b und S 2 bis S 13 30 vom Hundert,

in den Entgeltgruppen 9c bis 15 und S 14 bis S 18 15 vom Hundert,

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

Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen und dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

(1a) Der Mitarbeiter erhält für die nachgenannten anderen Sonderformen der Arbeit neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung einen Zeitzuschlag. Der Zeitzuschlag beträgt - auch bei einem Teilzeitbeschäftigten - je Stunde

a) - unbesetzt - ,

b) für Nachtarbeit 20 vom Hundert,

c) für Sonntagsarbeit 25 vom Hundert,

d) für Feiertagsarbeit
- ohne Freizeitausgleich 135 vom Hundert,
- mit Freizeitausgleich 35 vom Hundert,

e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 vom Hundert,

f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt 20 vom Hundert

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

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.[13]

(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.[14]

(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, ab 01.07.2025 wird diese auf 200 Euro monatlich erhöht. Ein Mitarbeiter, der nicht ständig Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde, ab 01.07.2025 wird diese auf 1,18 Euro pro Stunde erhöht.

(6) Ein Mitarbeiter, der ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich, ab 01.07.2025 wird diese auf 100 Euro monatlich erhöht. Ein Mitarbeiter, der nicht ständig Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde, ab 01.07.2025 wird diese auf 0,59 Euro pro Stunde erhöht.

(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.

Protokollerklärung zu Absatz 5 und Absatz 6:
Die ab 1. Juli 2025 gültigen Zulagen für Wechselschicht- und Schichtarbeit werden bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2026 jeweils um den festgelegten Vomhundertsatz erhöht.

§ 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 (faktorisiert).

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 (faktorisiert). 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-/Bereitschaftsdienstentgelte) 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) (Dieser Absatz wird angewendet ab 1. Januar 2026)
Auf betrieblicher Ebene kann die Einrichtung eines Langzeitkontos für die Mitarbeiter vereinbart werden. Ein in das Langzeitkonto eingebrachtes Wertguthaben kann gemäß § 7c

SGB IV (insbesondere für ein Sabbatical, für eine Verringerung der Arbeitszeit, die der Mitarbeiter nach § 8 oder § 9a TzBfG verlangen kann, Freistellung wegen Kinderbetreuungszeiten und Pflegezeit) verwendet werden. Die Ausgestaltung geschieht durch einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt wird:

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

b) Regelung von Störfällen und die Übertragung des Wertguthabens, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Erwerbsminderung, Tod,

c) Rahmen der Ansparvereinbarung, insbesondere hinsichtlich der Grenzen der Ansparung,

d) Regelungen zur Freistellungsphase, insbesondere zu Mindestzeiten, Beginn und Dauer, Ankündigungsfristen,

e) Entgelt in der Freistellungsphase,

f) Insolvenzsicherung im Falle der Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers.

(8) In Einrichtungen, in denen eine Mitarbeitervertretung nicht besteht, kann von den vorstehenden Regelungen auch durch individuelle Vereinbarung Gebrauch gemacht werden.

(9) Weitere flexible Arbeitszeitregelungen enthalten Anlage 4 zur DVO und die Bestimmungen über das Blockmodell in Anlage 5a zur DVO. Dabei gehen die Bestimmungen der Anlage 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

(1) Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 zur DVO. Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

(2) Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge[37] anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.[38]

(3) Die Entgeltgruppe des Mitarbeiters ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 13
Eingruppierung in besonderen Fällen

(1) Ist dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Absatz 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Absatz 2 Sätze 2 bis 6), und hat der Mitarbeiter die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des

darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 Absatz 1 sinngemäß.

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

(3) Wird dem Mitarbeiter vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 Absatz 1 sinngemäß.[38]

§ 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 nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 oder § 17 Absatz 4b Satz 1 ergeben hätte.

§ 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 jeweils einschlägigen Entgelttabelle der Anlage 2.

§ 16
Stufen der Entgelttabelle

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

(2) Bei Einstellung wird der Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.[39] 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.[16] 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, der in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 eingruppiert ist, 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):

a) Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,

b) Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,

c) Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,

d) Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und

e) Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

(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.

(5) (mit Wirkung vom 31.03.2023 aufgehoben)

§ 16a
Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Mitarbeiter (mit Wirkung vom 31.03.2023 aufgehoben)

§ 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.[17] Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Dienstgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. Für die Beratung von in Textform begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 beziehungsweise 3 ist eine Beschwerdekommission aus der jeweiligen Einrichtung zuständig, soweit dort eine Mitarbeitervertretung besteht. Die Mitglieder der Beschwerdekommission 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 Beschwerdekommission ein, welche aus einer vom (Erz-)Bischof benannten und einer vom Mitarbeiter benannten Person besteht. Mitglieder der Beschwerdekommission müssen Mitarbeiter eines unter den Geltungsbereich der DVO fallenden Dienstgebers sein.

Der Dienstgeber entscheidet auf Vorschlag der Beschwerdekommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.[18,19]

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

a) Zeiten von Beschäftigungsverboten 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 aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage 1 zur DVO wird der Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die er in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht hat, mindestens jedoch der Stufe 2. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.[43] Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(4a) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 wird der Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der er mindestens sein bisheriges Tabellenentgelt erhält, mindestens jedoch der Stufe 2. 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. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.[43] Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

(4b) (mit Wirkung vom 31.03.2023 aufgehoben)

§ 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) Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(3) Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 vom Hundert entspricht bis zu einer Regelung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ab 1. Januar 2013 2,00 vom Hundert der Jahressumme der ständigen Monatsentgelte[20] aller unter den Geltungsbereich der DVO fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers.

(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 Absatz 3 definierte Gesamtvolumen des jeweiligen Jahres; das entspricht einem Leistungsentgelt in Höhe der Jahressumme seiner ständigen Monatsentgelte, vervielfältigt mit dem in Absatz 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; Absatz 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 Absatz 5 noch nicht erreicht ist.

(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

a) die Ableistung von freiwilligem Wehrdienst oder Freiwilligendienst angetreten hat,

b) Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz unterliegt,

c) Elternzeit nach dem BEEG in Anspruch nimmt und am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat,

d) nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes einen Krankengeldzuschuss nicht gezahlt erhält,

so kann der Dienstgeber bezüglich der Fälligkeit Absatz 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) (Dieser Absatz wird angewendet ab 1. Januar 2026.)
Die Jahressonderzahlung beträgt 85 Prozent des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit) und Leistungsentgelt.
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 elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:
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.

(3) (weggefallen)

(4) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 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 sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

   b) Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,

   c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;

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

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

(6) (aufgehoben mit Wirkung vom 1. Januar 2026)

(7) 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[24] 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.[25] 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.[26]

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.[27]

(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, Umwandlung von Entgeltbestandteilen, weitere Zuschüsse

(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[28] 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.

(4) Durch einzelvertragliche Regelung oder auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung können künftige monatliche Entgeltbestandteile der Mitarbeiter zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern gemäß § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung (StVZO) sowie leasingfähigen Zubehörs umgewandelt werden.

(5) Durch einzelvertragliche Regelung oder auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung können Leistungen zur Motivation der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs gewährt werden.

(6) Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung können Zuschüsse zur Gesundheitsförderung gewährt werden.

§ 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.[29]

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.

(6a) In einer Dienstvereinbarung nach § 6 Abs. 6a DVO muss geregelt werden, dass die von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter vom Dienstgeber zusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung erhalten. Das Kurzarbeitergeld wird auf 95 Prozent (für die Entgeltgruppen EG 1 bis 10) bzw. 90 Prozent (ab EG 11) der Nettoentgeltdifferenz aufgestockt.*

Dienstvereinbarungen, die neu abgeschlossen werden, und Dienstvereinbarungen, die verlängert werden, fallen unter die vorgenannten Aufstockungsregelungen.*

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

* Diese Änderungen treten am 1. Dezember 2020 in Kraft und sind befristet bis 31. Dezember 2022.

§ 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.[30]

(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 Monate

einen Arbeitstag Zusatzurlaub.[31]

(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.[32]

(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; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(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, der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin
ein Arbeitstag,

b)

aa) Tod des Ehegatten, des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils
zwei Arbeitstage,

bb) Begräbnistag von Schwiegereltern oder Geschwistern
ein Arbeitstag,

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 jährlich,
mit der Maßgabe, dass die innerhalb eines Jahres nicht in Anspruch genommenen Tage bis zu einer Gesamtzahl von zwei Tagen in das nächstfolgende Jahr übertragen werden können.

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

bb) Deutschen Katholikentagen, Deutschen Evangelischen Kirchentagen beziehungsweise Ökumenischen 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.[33]

(4) Die Tätigkeit eines Mitarbeiters als Mitglied im Aufsichtsrat und in der Vertreterversammlung 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 Beschwerdekommission 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.

(6) Zur Ausübung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an den diözesanen oder interdiözesanen Schulungs- oder Studieninstituten kann Beschäftigten auf Antrag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden.

§ 29a
Teilweise Umwandlung der Jahressonderzahlung

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

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

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. Bei der Berechnung des Wertes eines Tauschtages wird die maßgebende Anzahl der Stunden ermittelt, indem die individuell vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die sich aus der Verteilung der wöchentlichen

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

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

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

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

Abschnitt V
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30
Befristete Arbeitsverträge

(1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes darf die Dauer von höchstens vierzehn Monaten nicht überschreiten. Bis zu dieser Gesamtdauer von vierzehn Monaten ist eine einmalige Fristverlängerung statthaft.

(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 zum Schluss eines Kalendermonats,	sechs Wochen
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.[34]

(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 oder S 15 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 oder § 17 Absatz 4b Satz 1 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 und S 15 bis S 18 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 oder S 15 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 oder § 17 Absatz 4b Satz 1 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 oder § 17 Absatz 4b Satz 1. 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 gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitarbeiter ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

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

(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 in Textform 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; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.

(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 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.

(5) Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist für die Dauer der aufgrund der wirtschaftlichen Folgen des Coronavirus SARS-CoV-2 angeordneten Kurzarbeit und von drei Monaten nach deren Beendigung für diejenigen Beschäftigten ausgeschlossen, die sich aufgrund einer Anordnung nach Maßgabe der befristeten Regelung des § 24 Abs. 6a in Kurzarbeit befinden.

§ 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.[35]

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 in Textform 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.

(3) Absatz 1 gilt auch nicht für Ansprüche, die kraft Gesetzes oder zwingender Rechtsverordnungen auf der Grundlage eines Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 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.

(3) Für Mitarbeiter, auf deren Arbeitsverhältnis am 30. Juni 2018 die Bestimmungen der Anlage 13 Anwendung fanden, gelten ab dem 1. Juli 2018 ersetzend die Regelungen der DVO.

(4) Die im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der Entgeltordnung der DVO (Anlage 1) neu gefassten Bestimmungen der §§ 3, 8, 12 bis 20, 31 bis 32 finden mit Wirkung vom 1. Juli 2018 auf alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieser Ordnung Anwendung. Für Mitarbeiter, die über den 30. Juni 2018 hinaus in einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieser Ordnung stehen, gelten ab dem 1. Juli 2018 ergänzend die Bestimmungen der Anlage 12.

(5) Die mit Wirkung ab dem 1. August 2018 geänderten Bestimmungen der §§ 3, 16, 16a und 20 finden auf alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich dieser Ordnung Anwendung. Die Änderung von § 17 Absatz 4b findet mit Wirkung am 1. März 2018 Anwendung; die

Änderung von § 17 Absatz 4 tritt am 1. April 2019 in Kraft. Für Mitarbeiter, die über den 31. Juli 2018 hinaus in einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieser Ordnung stehen, gelten ab dem 1. August 2018 ergänzend die Bestimmungen insbesondere des Teils 4a der Anlage 12. Die Neufassung des § 17 Absatz 4b sowie die Fußnote 43 zu den Absätzen 4, 4a und 4b tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

(6) Die geänderten Bestimmungen des § 30 Absatz 1 Satz 2 und 3 treten am 1. März 2022 in Kraft; sie treten spätestens 12 Monate nach dem Inkrafttreten des Gesetzes außer Kraft, wenn der Gesetzgeber eine neue Regelung zur sachgrundlosen Befristung trifft.

(7) In der vorstehenden Fassung findet diese Ordnung ab dem 1. April 2026 Anwendung.

[1] 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.

[2] Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Einrichtung desselben Dienstgebers und Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

[3] Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Einrichtung desselben oder eines anderen Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

[4] 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.

[5] 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.

[6] 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] (weggefallen)

[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] (weggefallen)

[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] (weggefallen)

[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 Beschwerdekommission 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] 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.

[21] (weggefallen)

[22] (weggefallen)

[23] (weggefallen)

[24] Ein Verschulden liegt vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

[25] Leistungen nach § 19 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.

[26] Für Privatversicherte gilt dies gemäß § 23c Absatz 1 Satz 2, 2. Halbsatz SGB IV entsprechend.

[27] 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.

[28] Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ohne Rentenberechtigung begründen kein Ruhen des Arbeitsverhältnisses.

[29] 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.

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

[31] Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind.

[32] 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.

[33] 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).

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

[35] Die Fristen zur Anrufung staatlicher Gerichte werden durch die Anrufung der Schlichtungsstelle nicht berührt.

[36] In diesem Fall wird die zuständige Person der Leitungsebene gemäß Nr. 13 Satz 2 der „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ von der vom Diözesanbischof beauftragten Ansprechperson informiert.

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

[38] Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

[39] Ein Berufspraktikum nach Anlage 7 zur DVO gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. Als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung gilt auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildungsgänge zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildungsgänge zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

[40] (weggefallen)

[41] (weggefallen)

[42] (weggefallen)

[43] Ist dem Mitarbeiter nach § 14 Absatz 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihm im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, wird er hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a und 4b die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Absatz 2, die der Mitarbeiter am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält der Mitarbeiter dieses Entgelt so lange, bis das Tabellenentgelt nach den Sätzen 4 des § 17 Abs. 4, 4a und 4b dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

II. Anlagen zur DVO

Anlage 1 zur DVO

Entgeltordnung

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Inkrafttreten

§ 2 Geltungsbereich

§ 3 Eingruppierungsregelungen und Tätigkeitsmerkmale

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale
2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person
3. Wissenschaftliche Hochschulbildung
4. Hochschulbildung
5. Anerkannte Ausbildungsberufe
6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen
7. (nicht besetzt)
8. (nicht besetzt)
9. Unterstellungsverhältnisse
10. Ständige Vertreter

Teil A Allgemeiner Teil

I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)
2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)
3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)
4. Entgeltgruppen 13 bis 15

II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

1. Bezügerechner
2. Mitarbeiter in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)
3. Ingenieure
4. Meister

5. Techniker

Teil B Besonderer Teil

I. – IV. (nicht besetzt)

V. Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten[1]

VI. – XVI. (nicht besetzt)

XVII. Leiter von Registraturen

XVIII. – XXII. (nicht besetzt)

XXIII. Schulhausmeister

XXIV. Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

XXV. – XXXII. (nicht besetzt)

XXXIII. Mitarbeiter in (erz-)bischöflichen Presse- und Medienstellen sowie in Rundfunk-, Print- und/oder Online-Redaktionen für (erz-)diözesane Öffentlichkeitsarbeit

Teil C Kirchenspezifische Tätigkeitsmerkmale

1. Mitarbeiter im pastoralen Dienst

2. Mitarbeiter in liturgischen Diensten

3. Kirchenmusiker

4. Bischofsfahrer und Zeremoniar

5. Aufsichten und Führer in sakralen Räumen

6. Mitarbeiter in Pfarrsekretariat, Pfarrbüro und Pfarrverwaltung[2]

7. Lehrkräfte im Religionsunterricht an öffentlichen Schulen im Erzbistum Berlin

8. Musikpädagogen am Kapellknabeninstitut (KKI) im Bistum Dresden-Meißen

§ 1 Inkrafttreten

Diese Entgeltordnung tritt am 1. Juli 2018 in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt richtet sich die Eingruppierung des Mitarbeiters entsprechend § 12 DVO nach Maßgabe von § 3.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Die Regelungen des § 3 finden uneingeschränkt Anwendung auf diejenigen Einstellungen, die nach dem Inkrafttreten dieser Anlage vorgenommen und vereinbart werden.

[1] Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des § 3 Teil A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.
[2] Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des § 3 Teil A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

(2) Für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 2018 begründet und vereinbart wurde, finden die Regelungen des § 3 nach Maßgabe der Regelungen in Teil 4 der Anlage 12 zur DVO Anwendung, wenn deren Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2018 fortbesteht.

§ 3 Eingruppierungsregelungen und Tätigkeitsmerkmale

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen)

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

[1]Für Mitarbeiter, deren Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Teil A, Abschnitt I) weder in der Entgeltgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Entgeltgruppe.

[2]Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 für Mitarbeiter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A, Abschnitt I Ziffer 3) gelten, sofern die auszuübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den Aufgaben der Einrichtung, Dienststelle oder Institution des kirchlichen Dienstes hat.[3]

[3]Für Mitarbeiter mit handwerklichen Tätigkeiten, deren Tätigkeit nicht in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter mit handwerklichen Tätigkeiten (Teil A, Abschnitt I Ziffer 2); die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und Außendienst (Teil A, Abschnitt I Ziffer 3) gelten nicht.

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

[5]Wird ein Arbeitsvorgang von einem speziellen Tätigkeitsmerkmal erfasst, findet dieses auch dann Anwendung, wenn der Mitarbeiter außerhalb des Geltungsbereichs des Besonderen Teils bzw. der Besonderen Teile dieser Entgeltordnung zur DVO beschäftigt ist, zu dem bzw. denen dieses Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person

[1]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, sind Mitarbeiter, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen,

- wenn nicht auch „sonstige Mitarbeiter“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder

[3] Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst (Teil A Abschnitt I Ziffer 3) besitzen eine Auffangfunktion in dem gleichen Umfang wie die Tätigkeitsmerkmale in den Vergütungsgruppen der früheren Anlage zur DVO, die auf Mitarbeiter abstellten, „die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen hinsichtlich Aufgabenbereich und Verantwortung Mitarbeitern in Tätigkeitsmerkmalen dieser <jeweiligen> Vergütungsgruppe vergleichbar sind“.

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

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

3. Wissenschaftliche Hochschulbildung

[1]Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium

a) an einer Universität, Technischen Hochschule, Pädagogischen Hochschule, Kunsthochschule oder einer anderen nach Landesrecht anerkannten Hochschule (außer Fachhochschulen) mit einer ersten Staatsprüfung, mit einer Magisterprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist oder

b) mit einer Masterprüfung beendet worden ist.

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

4. Hochschulbildung

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

5. Anerkannte Ausbildungsberufe

[1]Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind. [2]In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten der Anlage 1 – Entgeltordnung (DVO).

6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

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

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

7. (nicht besetzt)

8. (nicht besetzt)

9. Unterstellungsverhältnisse

[1]Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten Mitarbeiter abhängig ist, rechnen hierzu auch Beamte der vergleichbaren Besoldungsgruppen. [2]Für diesen Zweck ist vergleichbar:

der Entgeltgruppe	die Besoldungsgruppe
2	A2
3	A3
4	A4
5	A5
6	A6
7	A7
8	A8
9a,9b,9c	A9
10	A10
11	A11
12	A12
13	A13
14	A14

15	A15

[3]Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeit- Mitarbeiter entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeit-Mitarbeiters. [4]Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

10. Ständige Vertreter

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

Teil A Allgemeiner Teil

I. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

1. Entgeltgruppe 1 (einfachste Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 1

Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel
- Essens- und Getränkeausgeber,
- Garderobenpersonal,
- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich,
- Reiniger in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks,
- Wärter von Bedürfnisanstalten,
- Servierer,
- Hausarbeiter,
- Hausgehilfe,
- Bote (ohne Aufsichtsfunktion),
- Hauswarte,
- Schneeräumer.

2. Entgeltgruppen 2 bis 9a (handwerkliche Tätigkeiten)

Entgeltgruppe 2

Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten.

([1]Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. [2]Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

Entgeltgruppe 3

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

Entgeltgruppe 4

1. Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

2. Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten.

([1]Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. [2]Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Mitarbeitern der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe 5

Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.

(Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick des Mitarbeiters Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Mitarbeitern der Entgeltgruppe 5 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.

(Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.)

Entgeltgruppe 8

(nicht besetzt)

Entgeltgruppe 9a

(nicht besetzt)

3. Entgeltgruppen 2 bis 12 (Büro-, Buchhalterei-, sonstiger Innendienst und Außendienst)

Vorbemerkung

Buchhaltereidienst bezieht sich nur auf Tätigkeiten von Mitarbeitern, die mit kaufmännischer Buchführung beschäftigt sind.

Entgeltgruppe 2

Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten.

([1]Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. [2]Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

Entgeltgruppe 3

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

Entgeltgruppe 4

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

2. Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten.

([1]Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. [2]Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Mitarbeitern der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

Entgeltgruppe 5

1. Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.

2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

([1]Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, Dienststelle oder Institution, bei der der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. [2]Der Aufgabenkreis des Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 9b

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert.

(Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

Entgeltgruppe 9c

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 11

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

4. Entgeltgruppen 13 bis 15

Entgeltgruppe 13

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Mitarbeiter in Einrichtungen, Dienststellen und Institutionen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe 14

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel

   - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder

   - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben

   aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Mitarbeiter in Einrichtungen, Dienststellen und Institutionen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

3. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, denen mindestens drei Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.[4]

Entgeltgruppe 15

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich

   - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung sowie

   - erheblich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung

   aus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Mitarbeiter in Einrichtungen, Dienststellen und Institutionen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

3. Mitarbeiter mit der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, denen mindestens fünf Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.[4]

[4] Bei der Zahl der Unterstellten zählen nicht mit:
a) Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 nach Abschnitt II Ziffern 2 und 3,
b) Beamte des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppe A 13.

II. Spezielle Tätigkeitsmerkmale

1. Bezügerechner

Vorbemerkung

Zu den Dienst- oder Versorgungsbezügen, Entgelten im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z.B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V, vermögenswirksame Leistungen.

Entgeltgruppe 5

Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Entgelten, einschließlich der Krankenbezüge oder Urlaubsentgelte deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbständig zu errechnen sind.

2. Mitarbeiter, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen.

Entgeltgruppe 7

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen Merkmale Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig zu errechnen sind und der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

2. Mitarbeiter, die aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führen.

Entgeltgruppe 9a

1. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 1 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbständig zu errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig auszuführen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Mitarbeiter die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 15 und 16 DVO bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 heraushebt, dass aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte, einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen festzustellen, die erforderlichen Arbeiten (z.B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vorzunehmen sind sowie der damit zusammenhängende Schriftwechsel selbstständig zu führen ist.

(Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Mitarbeiter das Besoldungsdienstalter nicht erstmals, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nicht erstmals, die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die Beschäftigungszeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 15 und 16 DVO bei der Einstellung nicht festzusetzen, keine Widerspruchsbescheide zu erteilen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.)

3. Mitarbeiter, denen mindestens drei Mitarbeiter mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 6 Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiter, denen mindestens vier Mitarbeiter mit Tätigkeiten mindestens der Entgeltgruppe 9a Fallgruppen 1 oder 2 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

2. Mitarbeiter in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT)

Vorbemerkung

[1]Nach dem Abschnitt II Ziffer 2 sind Mitarbeiter eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. [2]Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT-Netzen und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. [3]Dabei werden Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung. [4]Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale. [5]Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale auch für die Mitarbeiter in der Produktionssteuerung und im IKT-Servicemanagement.

[6]Nicht unter den Abschnitt II Ziffer 2 fallen Mitarbeiter, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Mitarbeiter, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informations-technischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zuarbeiten lassen.

Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiter mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Fachinformatiker der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatiker, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektroniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

([1]Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. [2]Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Einrichtung, Dienststelle oder Institution, bei der der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. [3]Der Aufgabenkreis des Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.

(Umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

Entgeltgruppe 10

1. Mitarbeiter mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z. B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit einen Gestaltungsspielraum erfordert, der über den Gestaltungsspielraum in Entgeltgruppe 8 hinausgeht.

Entgeltgruppe 11

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

(Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

(Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)

Entgeltgruppe 12

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

3. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens

a) zwei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 oder
b) drei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10

durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 13

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens

a) zwei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12 oder
b) drei Mitarbeiter dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11

durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

3. Ingenieure

Vorbemerkungen

1. Ingenieure sind Mitarbeiter, die

a) einen erfolgreichen Abschluss eines technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengangs im Sinne der Nr. 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) einschließlich der Fachrichtungen Gartenbau, Landschaftsplanung/-architektur oder Landschaftsgestaltung oder der Fachrichtung Forstwirtschaft nachweisen und

b) die Berufsbezeichnung „Ingenieur“ führen.

2. Die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppen 2 des Abschnitts I Ziffer 4 (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale / Entgeltgruppen 13 – 15) finden auch auf Ingenieure im Sinne der Nr. 1 Anwendung; Nr. 1 Satz 4 der grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) bleibt unberührt.

Entgeltgruppe 10

Ingenieure mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.[5]

Entgeltgruppe 11

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.[6]

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.[6]

---

[5] Entsprechende Tätigkeiten sind z. B.:
a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen-, Kosten- und statischen Berechnungen und Verdingungsunterlagen, Bearbeitung der damit zusammenhängenden laufenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen -, örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.
b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung und Prüfung von Entwürfen nicht nur einfacher Art einschließlich Massen- und Kostenberechnung oder von Verdingungsunterlagen, Bearbeiten der damit zusammenhängenden technischen Angelegenheiten - auch im technischen Rechnungswesen; örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von nicht nur einfachen Gartenbau-, Landschaftsbau-, Obstbau-, Pflanzenbau-, Pflanzenschutz- oder Weinbaumaßnahmen und deren Abrechnung.

[6] Besondere Leistungen sind z. B.:
a) Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung oder künstlerische Begabung voraussetzt, sowie örtliche Leitung bzw. Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten und deren Abrechnung.
b) Im Bereich Garten- und Landschaftsbau: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen einschließlich Massen- und Kostenberechnungen oder Verdingungsunterlagen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrungen oder künstlerische Begabung voraussetzt, örtliche Leitung schwieriger Baumaßnahmen und deren Abrechnung sowie selbstständige Planung und Organisation von Pflanzenschutz- oder Schädlingsbekämpfungsmaßnahmen, die sich auf das Gebiet einer oder mehrerer Gemeinden erstrecken, und das Überwachen ihrer Auswirkungen.

Entgeltgruppe 12

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit langjähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.

4. Meister

Vorbemerkung

[1]Meister sind Mitarbeiter, die eine Meisterprüfung auf Grundlage der Handwerksordnung oder des Berufsbildungsgesetzes aufbauend auf einer einschlägigen mindestens dreijährigen Ausbildung bestanden haben. [2]Die Voraussetzung der Meisterprüfung ist auch erfüllt, wenn diese auf einer früheren Ausbildung mit einer kürzeren Ausbildungsdauer aufbaut.

Entgeltgruppe 8

Meister mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9a

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, die große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind, oder die an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind.

2. Gärtnermeister der Entgeltgruppe 8, die besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtner mit abgeschlossener Berufsausbildung beschäftigt werden, oder deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8 heraushebt, dass sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit auszuüben ist.[7,8]

Entgeltgruppe 9b

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung des Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1 heraushebt.

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbstständigkeit wesentlich aus der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2 heraushebt.

Entgeltgruppe 9c

Meister mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit als Leiter von großen und vielschichtig strukturierten Instandsetzungsbereichen oder mit vergleichbarer Tätigkeit, die wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe der Verantwortung ebenso zu bewerten ist.[9]

---

[7] Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe.
[8] Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.
[9] Ein vielschichtig strukturierter Bereich liegt vor, wenn in diesem Bereich die Arbeit von mindestens drei Gewerken zu koordinieren ist und mindestens drei Gewerken jeweils Meister vorstehen. Gewerke sind Fachrichtungen im Sinne anerkannter Ausbildungsberufe, in denen die Meisterprüfung abgelegt werden kann. Im Mehrschichtbetrieb ist es unschädlich, wenn in den mindestens drei Gewerken nicht in allen Schichten jeweils Meister eingesetzt sind.

5. Techniker

Vorbemerkung

Staatlich geprüfte Techniker sind Mitarbeiter, die nach dem Berufsordnungsrecht diese Berufsbezeichnung führen.

Entgeltgruppe 8

Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, die selbstständig tätig sind.[10]

Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a, die schwierige Aufgaben erfüllen.[11]

[10] Techniker sind selbstständig tätig, wenn sie bei technischen Arbeitsabläufen in Ausführung technischer, mehr routinemäßiger Entwurfs-, Leitungs- und Planungsarbeiten eigene technische Entscheidungen zu treffen haben. Dass das Arbeitsergebnis einer Kontrolle, einer fachlichen Anleitung und Überwachung durch Vorgesetzte unterworfen wird, berührt die Selbstständigkeit der Tätigkeit nicht. Anhand der nach der Ausbildung vorauszusetzenden Kenntnisse sind der zur Erfüllung der Aufgabe einzuschlagende Weg und die anzuwendende Methode zu finden.

[11] Schwierige Aufgaben sind Aufgaben, die in dem betreffenden Fachgebiet im oberen Bereich der Schwierigkeitsskala liegen oder die in konkreten Einzelfällen wegen der Besonderheiten Leistungen erfordern, die über das im Regelfall erforderliche Maß an Kenntnissen und Fähigkeiten wesentlich hinausgehen, z. B. durch die Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens, die geforderten Spezialkenntnisse, außergewöhnliche Erfahrungen oder sonstige Qualifizierungen vergleichbarer Wertigkeit.

Teil B Besonderer Teil

I. – IV. (nicht besetzt)

V. Mitarbeiter in Bibliotheken, Büchereien, Archiven, Museen und anderen wissenschaftlichen Anstalten

Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

VI. – XVI. (nicht besetzt)

XVII. Leiter von Registraturen

Entgeltgruppe 5

Leiter von Registraturen.

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens zwei Mitarbeiter, davon mindestens einer mindestens der Entgeltgruppe 5, ständig unterstellt sind.[12]

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens fünf Mitarbeiter ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 8

1. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens drei Mitarbeiter, davon mindestens einer mindestens der Entgeltgruppe 6, ständig unterstellt sind.[13]

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens vier Mitarbeiter, davon mindestens drei mindestens der Entgeltgruppe 5, ständig unterstellt sind.

3. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens acht Mitarbeiter ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 9a

1. Leiter einer nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederten Registratur, denen mindestens fünf Mitarbeiter, davon mindestens zwei mindestens der Entgeltgruppe 6, ständig unterstellt sind.[13]

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch die besondere Bedeutung der Registratur aus der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1 heraushebt.[13]

---

[12] Leiter von Registraturen, denen weniger Mitarbeiter als im Tätigkeitsmerkmal gefordert ständig unterstellt sind, sind nach dem Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 6 des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 eingruppiert, wenn dies für sie günstiger ist.

[13] Eine nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederte Registratur liegt vor, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden, systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzubringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzungen nicht.

XVIII. – XXII. (nicht besetzt)

XXIII. Schulhausmeister

Vorbemerkungen

1. Schulhausmeister sind Hausmeister in Schulen außer Akademien.

2. [1]Eine einschlägige Berufsausbildung liegt dann vor, wenn die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten einen unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit den wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten von Schulhausmeistern aufweisen. [2]Dies ist insbesondere bei Berufsausbildungen in den Berufsfeldern Metallbau, Anlagenbau, Installation, Montiererinnen und Montierer, Elektroberufe, Bauberufe und Holzverarbeitung der Fall.

Entgeltgruppe 5

Schulhausmeister, die eine einschlägige mindestens dreijährige Berufsausbildung abgeschlossen haben.

Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 in Tagesschulen für gehörgeschädigte, sprachgeschädigte, sehbehinderte oder anderweitig körperbehinderte oder für entwicklungsgestörte oder geistig behinderte Schüler.

2. Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, denen mindestens ein Schulhausmeister durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt ist.

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5, deren Tätigkeit sich aufgrund erhöhter technischer Anforderungen erheblich aus der Entgeltgruppe 5 heraushebt.

(Eine erhebliche Heraushebung aufgrund erhöhter technischer Anforderungen liegt vor, wenn der Schulhausmeister elektronische Schließ-, Alarm-, Brandmeldeanlagen oder Anlagen der Gebäudeleittechnik mit erheblich erweiterten Möglichkeiten zur Steuerung eigenverantwortlich zu bedienen, zu überwachen und zu konfigurieren hat.)

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit sich dadurch erheblich aus der Entgeltgruppe 7 heraushebt, dass ihnen die eigenverantwortliche Entscheidung über die Verwendung der Mittel eines Bau- und Bewirtschaftungsbudgets in einer Größenordnung von mindestens 30.000 Euro je Kalenderjahr übertragen ist.

XXIV. Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

Vorbemerkung

Diese Tätigkeitsmerkmale gelten für die Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern im Sozial- und Erziehungsdienst, die insbesondere 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 Absatz 1 DVO fallen und nicht dem Geltungsbereich von Anlage 8 zur DVO zuzuordnen sind.

Entgeltgruppe S 2

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern, Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 3)“

Entgeltgruppe S 3

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

(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 3)

Entgeltgruppe S 4

1. Kinderpfleger, Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelfer 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, 2 und 3)

2. Zurzeit unbesetzt

3. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Erziehern, Heilerziehungspfleger oder Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkungen Nummer 1 und 3)

Entgeltgruppe S 5

Zurzeit unbesetzt.

Entgeltgruppe S 6

Zurzeit unbesetzt.

Entgeltgruppe S 7

Zurzeit unbesetzt.

Entgeltgruppe S 8a

1. Erzieher, Heilerziehungspfleger und Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a, 3 und 5)

2. Zurzeit unbesetzt

Entgeltgruppe S 8b

1. Erzieher, Heilerziehungspfleger und Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a, 3, 5 und 6)

2. Zurzeit unbesetzt

3. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung. (Hierzu Anmerkung Nummern 1 und 1a)

Entgeltgruppe S 9

1. Erzieher, Heilerziehungspfleger und Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils 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 8b Fallgruppe 1.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a, 3 und 5)

2. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a und 7)

3. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a und 15)

4. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten.
(Hierzu Anmerkung Nummern 1a und 8)

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

Entgeltgruppe S 10

Zurzeit unbesetzt.

Entgeltgruppe S 11a

Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestellt sind. (Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 4 und 8)

Entgeltgruppe S 11b

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

Entgeltgruppe S 12

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 12 und 15)

Entgeltgruppe S 13

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 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 1a, 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 14

Zurzeit unbesetzt.

Entgeltgruppe S 15

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 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 1a, 4, 8 und 9)

3. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.
(Hierzu Anmerkung Nummer1a und 8)

4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung 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 1a, 4, 8 und 9)

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

6. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils 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 Anmerkungen Nummern 1 und 15)

Entgeltgruppe S 16

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 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 1a, 4, 8 und 9)

3. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 8 und 9)

4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung 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 1a, 4, 8 und 9)

5. Mitarbeiter als Leiter von Erziehungsheimen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a 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, 1a, 4, 9 und 10)

Entgeltgruppe S 17

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 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 1a, 4, 8 und 9)

3. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 8 und 9)

4. Mitarbeiter, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierig-keiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 4, 8 und 9)

5. 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, 1a, 4, 9 und 10)

6. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit

staatlicher Anerkennung mit jeweils 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 Anmerkungen Nummern 1 und 15)

7. Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Anmerkung Nummer 16)

Entgeltgruppe S 18

1. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 8 und 9)

2. Mitarbeiter als Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1a, 8 und 9)

3. Mitarbeiter als Leiter von Erziehungsheimen mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1, 1a, 9 und 10)

4. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils 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 6 heraushebt.
(Hierzu Anmerkungen Nummern 1 und 15)

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

1. Die Mitarbeiter erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant unterstützten Einzelbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, sowie in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird

Satz 2: Zurzeit unbesetzt.

Satz 3: Zurzeit unbesetzt.

Satz 4: Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 DVO haben.

Satz 5: Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Absatz 3 DVO) zu berücksichtigen.

1a. Mitarbeiter, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiter in der Ausbildung von Erziehern, von Kinderpflegern, von Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben.

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 und Kinderpflegern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, 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. Je Kindertagesstätte soll ein ständiger Vertreter des Leiters bestellt werden.

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 8a,

f) Tätigkeiten eines Facherziehers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,

g) Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf,

h) Tätigkeiten von Mitarbeitern, die vom Dienstgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind.

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. Januar 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 7,5 vom Hundert führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 vom Hundert führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. Eine Unterschreitung auf Grund

vom Dienstgeber verantworteter Maßnahmen (zum Beispiel Qualitäts-verbesserungen) 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. Zurzeit unbesetzt.

12. Schwierige Tätigkeiten sind zum Beispiel die

a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,

b) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner

c) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,

d) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Mitarbeiter mindestens der Entgeltgruppe S 9

e) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigung der Aktivität und Teilhabe vorliegen,

f) Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit,

g) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen.

13. Zurzeit unbesetzt.

14. Zurzeit unbesetzt.

15. Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. - vorschreibt. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten

Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

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

XXV. – XXXII. (nicht besetzt)

XXXIII. Mitarbeiter in (erz-)bischöflichen Presse- und Medienstellen sowie in Rundfunk-, Print- und/oder Online-Redaktionen für die (erz-)diözesane Öffentlichkeitsarbeit

Entgeltgruppe 2

Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten, die keine einschlägige Berufsausbildung erfordern und ohne Vorkenntnisse nach detaillierter Anleitung und kurzer Einarbeitung unmittelbar ausgeführt werden können.

Entgeltgruppe 3

Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten, die nach Anleitung ausgeführt werden und Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die teilweise auch in einer Berufsausbildung vermittelt werden.
(z.B. Assistent in Produktion/Technik)

Entgeltgruppe 5

Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die nach Anweisung innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabengebiets selbständig ausgeübt werden und Kenntnisse voraussetzen, wie sie nach einer abgeschlossenen Berufs- oder Fachausbildung erwartet oder durch vergleichbare Berufserfahrung erworben werden.
(z.B. Techniker, Cutter, Studiohandwerker, Redaktionsassistent, Online- und Multimedia-Gestalter)

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 in Tätigkeiten, die mit erhöhter Selbständigkeit und Verantwortung verbunden sind oder zusätzliche Fachkenntnisse erfordern
(z.B. Techniker, Redaktionsassistenten)

Entgeltgruppe 9c

Mitarbeiter in Tätigkeiten, bei denen schwierige und/oder komplexe Aufgaben im Rahmen allgemeiner Vorgaben ausgeführt werden und Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen, die in einer Berufsausbildung (mit Volontariat) und anschließender mehrjähriger einschlägiger Berufserfahrung erworben werden.
(z.B. Techniker, Ingenieur, Redakteur, Online-Redakteur)

Entgeltgruppe 11

Mitarbeiter in Tätigkeiten, bei denen schwierige und/oder komplexe Aufgaben innerhalb definierter Rahmenbedingungen ausgeführt werden Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die in der Regel durch eine qualifizierte Berufsausbildung, langjährige praktische Berufserfahrung und zusätzliche Ausbildungsgänge oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium (mit Volontariat) erworben werden. Mit der Tätigkeit kann fachliche Weisungsbefugnis verbunden werden.
(z.B. Referent, Techniker, Ingenieur, Redakteur, Online-Redakteur, Pressesprecher)

Entgeltgruppe 13

Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11 in Tätigkeiten, die in hohem Maße die Fähigkeit zur Disposition von Arbeitsabläufen oder besondere künstlerische Fähigkeiten erfordern und Kenntnisse voraussetzen, die in der Regel durch ein abgeschlossenes Hochschulstudium (mit Volontariat) erworben werden. Mit der Tätigkeit kann Weisungsbefugnis für Einzelne und/oder kleine Gruppen verbunden werden.
(z.B. Referent, Ingenieur, Redakteur, Online-Redakteur, Pressesprecher)

Teil C Kirchenspezifische Tätigkeitsmerkmale

1. Mitarbeiter im pastoralen Dienst

Vorbemerkung

Die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale sind anzuwenden auf diejenigen Mitarbeiter, die (Teil-) Aufgaben in der Gemeindepastoral bzw. in der kategorialen Seelsorge bzw. in den (erz-) bischöflichen Verwaltungen (Ordinariaten) wahrnehmen.

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiter mit zwei-/dreijähriger erfolgreich abgeschlossener, förderlicher Berufsausbildung und theologischer Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit.[14]

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung in einem sozialen, pädagogischen oder pflegerischen Beruf und theologischer Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit.[14]

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung in einem sozialen, pädagogischen oder pflegerischen Beruf und theologischer Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit überwiegend selbständige Leistungen erfordert.[14]

Entgeltgruppe 9b

1. Gemeindeassistenten mit kirchlicher Anerkennung (1. Dienstprüfung) und entsprechender Tätigkeit.

2. Mitarbeiter mit abgeschlossener theologischer Hochschulbildung und pädagogischer Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit.[14]

3. Mitarbeiter mit abgeschlossener pädagogischer Hochschulbildung und theologischer Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit.[14]

4. Mitarbeiter mit abgeschlossener theologischer Hochschulbildung und entsprechender pastoraler Tätigkeit, in Vorbereitung auf und vor Abschluss einer durch diözesane Regelung festgelegten bistumsinternen Dienstprüfung.

Entgeltgruppe 10

1. Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) und entsprechender Tätigkeit.

[14] Liegt die in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Zusatzqualifikation noch nicht vor, wird in Abweichung von § 16 DVO und Ziffer 2 der Grundsätzlichen Eingruppierungsregelungen (Vorbemerkungen) die Stufenlaufzeit des Mitarbeiters solange ausgesetzt, bis die geforderte Zusatzqualifikation erworben wurde. Die jeweils geforderte Zusatzqualifikation wird in diözesanen Regelungen festgelegt.

2. Mitarbeiter mit abgeschlossener theologischer Hochschulbildung nach Erwerb der Zusatzqualifikation für die jeweilige Stelle und entsprechender pastoraler Tätigkeit nach erfolgreichem Abschluss einer durch diözesane Regelung festgelegten bistumsinternen Dienstprüfung.

3. Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und theologischer Zusatzqualifikation ohne zweite Dienstprüfung in Stellen mit herausragender Bedeutung.[14]

Entgeltgruppe 11

1. Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) überwiegend mit Tätigkeiten im überpfarrlichen Bereich, die von herausragender Bedeutung sind und den Erwerb einer Zusatzqualifikation voraussetzen[14a,15].

2. Gemeindereferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung)

a) deren Tätigkeit sich überwiegend durch besondere Schwierigkeit oder besondere Bedeutung aus EG 10 Fallgruppe 1 heraushebt, nach Erwerb der entsprechenden Zusatzqualifikation[14a]

oder

b) die Tätigkeiten mit besonderer Verantwortung gemäß diözesaner Regelung wahrzunehmen haben, die den Erwerb einer Zusatzqualifikation voraussetzen.[14a]

3. Pastoralassistenten mit abgeschlossener theologischer wissenschaftlicher Hochschulbildung oder einer vom (Erz-)Bistum als vergleichbar anerkannten Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

4. Mitarbeiter mit abgeschlossener theologischer wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender pastoraler Tätigkeit, in Vorbereitung auf und vor Abschluss einer durch diözesane Regelung festgelegten bistumsinternen Dienstprüfung.

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiter mit abgeschlossener theologischer wissenschaftlicher Hochschulbildung nach Erwerb der Zusatzqualifikation für die jeweilige Stelle und entsprechender pastoraler Tätigkeit ohne zweite Dienstprüfung.[14]

Entgeltgruppe 13

1. Pastoralreferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) und entsprechender Tätigkeit.

2. Mitarbeiter mit abgeschlossener theologischer wissenschaftlicher Hochschulbildung nach Erwerb der Zusatzqualifikation für die jeweilige Stelle und entsprechender pastoraler Tätigkeit nach erfolgreichem Abschluss einer durch diözesane Regelung festgelegten bistumsinternen Dienstprüfung.[14a]

[14a] Die im Tätigkeitsmerkmal geforderte Zusatzqualifikation bezieht sich auf die spezifische (fachlich-inhaltliche) Ausrichtung der jeweiligen Stelle. Es geht um eine nachhaltige Erweiterung der fachlichen Kompetenzen. Liegt diese Zusatzqualifikation (noch) nicht vor, erfolgt die Eingruppierung in die nächst niedrigere Entgeltgruppe, bis die geforderte Zusatzqualifizierung erworben ist. Die jeweils geforderte Zusatzqualifikation wird in diözesanen Regelungen festgelegt.

[15] 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.

3. Mitarbeiter mit abgeschlossener theologischer wissenschaftlicher Hochschulbildung nach Erwerb der Zusatzqualifikation für die jeweilige Stelle und entsprechender pastoraler Tätigkeit ohne zweite Dienstprüfung in Stellen mit herausragender Bedeutung.[14a]

Entgeltgruppe 14

Pastoralreferenten mit kirchlicher Anerkennung (2. Dienstprüfung) an Stellen mit herausragender Bedeutung nach Erwerb der Zusatzqualifikation für die jeweilige Stelle entsprechend diözesaner Regelung und entsprechender Tätigkeit.[14a]

2. Mitarbeiter in liturgischen Diensten

Entgeltgruppe 2

Küster mit entsprechender Tätigkeit ohne fachbezogene Qualifizierung.

Entgeltgruppe 3

Küster mit fachbezogener Qualifizierung oder entsprechender Erfahrung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 4

Küster mit fachbezogener Qualifizierung oder entsprechender Erfahrung mit schwierigen Tätigkeiten.

Entgeltgruppe 5

Küster, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert, mit abgeschlossener, mindestens dreijähriger förderlicher Berufsausbildung sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

Küster der Entgeltgruppe 5, die besondere liturgische Tätigkeiten ausüben wie den Küsterdienst bei regelmäßigen Pontifikalgottesdiensten und bei Diakonats- und Priesterweihen, sowie die Betreuung von hochwertigen Kunstgegenständen und das Durchführen von Besucherführungen.

3. Kirchenmusiker

Entgeltgruppe 3

Kirchenmusiker mit entsprechender Tätigkeit ohne Examen oder kircheneigene Prüfung.

Entgeltgruppe 5

Kirchenmusiker in der Pfarrei mit D-Examen und entsprechender Tätigkeit als Organist und/ oder Chorleiter.

Entgeltgruppe 8

Kirchenmusiker in der Pfarrei mit C-Examen und entsprechender Tätigkeit als Organist und/ oder Chorleiter.

Entgeltgruppe 10

Kirchenmusiker in der Pfarrei mit B-Examen und entsprechender Tätigkeit als Organist und/ oder Chorleiter, auch mit mehreren Gottesdienstorten.

Entgeltgruppe 11

Kirchenmusiker mit B-Examen mit mindestens zu einem Drittel überpfarrlichen Aufgaben in der Betreuung und Ausbildung von Organisten und Chorleitern und entsprechender Tätigkeit als Organist und/ oder Chorleiter.

Entgeltgruppe 12

Kirchenmusiker mit A-Examen mit mindestens 50 % diözesanweiten Aufgaben im kirchenmusikalischen Bereich und in der Betreuung und Ausbildung von Organisten und Chorleitern und entsprechender Tätigkeit als Organist und/ oder Chorleiter.

Entgeltgruppe 13

Kirchenmusiker mit A-Examen an bistumsweit herausgehobenen Kirchen mit künstlerischen kirchenmusikalischen Diensten und entsprechender Tätigkeit als Organist und/ oder Chorleiter.

4. Bischofsfahrer und Zeremoniar

Entgeltgruppe 5

Mitarbeiter in der Kombination von Bischofsfahrer und Zeremoniar mit einer liturgischen Zusatzqualifizierung durch das liturgische Institut Trier und die Domschule Würzburg (18 Monate).

5. Aufsichten und Führer in sakralen Räumen

Entgeltgruppe 2

Kirchenaufsichtskräfte.

Entgeltgruppe 3

1. Kirchenaufsichtskräfte, die Kirchenführungen durchführen.

2. Kirchenaufsichtskräfte mit Aufgaben im Verkauf von Informationsmaterial und Devotionalien.

Entgeltgruppe 4

Kirchenaufsichtskräfte, die nach spezifischen Anforderungen Führungen qualifiziert gestalten.

6. Mitarbeiter in Pfarrsekretariat, Pfarrbüro und Pfarrverwaltung

Es finden die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils A Abschnitt I Ziffer 3 Anwendung.

7. Lehrkräfte im Religionsunterricht an öffentlichen Schulen im Erzbistum Berlin

Entgeltgruppe 9

Lehrkräfte mit einem religionspädagogischen Abschluss im Würzburger Fernkurs und dem fachdidaktischen Abschluss im Vorbereitungsdienst (2. Kirchliche Dienstprüfung).[16]

Entgeltgruppe 10

Lehrkräfte mit einem religionspädagogischen Abschluss an einer Fachhochschule (Bachelor) und dem fachdidaktischen Abschluss im Vorbereitungsdienst (2. Kirchliche Dienstprüfung).

Entgeltgruppe 11

Lehrkräfte mit einem universitären Abschluss (Master, Diplom oder vergleichbar) in Religionspädagogik oder Theologie und dem fachdidaktischen Abschluss im Vorbereitungsdienst (2. Kirchliche Dienstprüfung).

Entgeltgruppe 12

Lehrkräfte mit einem Staatsexamen bzw. mit vergleichbarem Abschluss nach Beendigung eines Lehramtsstudiums mit dem Fach katholischer Religion und dem fachdidaktischen Abschluss im Vorbereitungsdienst (2. Kirchliche Dienstprüfung).

[16] Lehrkräfte für Katholische Religionslehre, mit 2. Kirchlicher Dienstprüfung, die die Weiterbildung zur „Lehrkraft für Katholische Religionslehre“ im Erzbistum Berlin gemäß der „Ordnung zur Regelung der Weiterbildung für Katecheten“ vom 8. Mai 1995 erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten eine Zulage, die der Differenz zur entsprechenden Stufe in der Entgeltgruppe 10 entspricht. Die Zulagen nehmen an den zukünftigen allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

8. Musikpädagogen am Kapellknabeninstitut (KKI) im Bistum Dresden-Meißen

Vorbemerkungen

1. Musikpädagogen am KKI sind Mitarbeiter, die

a) nach einem achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder einer Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung bzw. die künstlerische Abschlussprüfung bzw. die A-Prüfung für Kirchenmusik,

b) nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder einer Musikakademie den künstlerischen Teil der künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium bzw. die Teilprüfung Musik in der ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium,

c) an einer staatlichen Hochschule für Musik die Prüfung für Diplommusiklehrer,

d) eine staatliche Musiklehrerprüfung im Sinne der Rahmenprüfungsordnung für die staatlichen Privatmusiklehrer oder eine Prüfung im Sinne der Empfehlung der Kultusministerkonferenz über Rahmenbestimmungen für die Ausbildung und Prüfung von Lehrern an Musikschulen und selbständigen Musiklehrern,

e) eine Prüfung im Sinne des Buchstaben d) gleichwertige Prüfung (z.B. Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen mit dem Wahlfach Musik oder die B-Prüfung als Kirchenmusiker)

mit Erfolg abgelegt haben.

2. Die Pflichtstundenzahl für vollzeitbeschäftigte Musikpädagogen am KKI beträgt 30 Unterrichtsstunden à 45 Minuten.

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiter in der Tätigkeit von Musikpädagogen.

Entgeltgruppe 9b

Musikpädagogen mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 10

Musikpädagogen in der Tätigkeit von Instrumentallehrern, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass durchschnittlich wöchentlich mindestens acht Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten in der studienvorbereitenden Ausbildung zu erteilen sind.[17]

[17] Die studienvorbereitende Ausbildung setzt voraus, dass die Schüler in mindestens einem Hauptfach und in mindestens einem Nebenfach bzw. Ergänzungsfach zur Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung einer Musikhochschule unterrichtet werden.

Anlage 1a zur DVO

Eingruppierung kirchenspezifischer Berufsgruppen

(weggefallen)

Anlage 2 zur DVO
Entgelttabellen zu § 15 Abs. 2 DVO

Entgelttabelle 1

(gilt nicht für Mitarbeiter nach den Anlagen 8, 9 und 11 zur DVO sowie für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst)

gültig ab 1. August 2018 bis 31. März 2019

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.584,49	5.000,77	5.260,14	5.840,78	6.339,54	6.667,67
14	4.151,65	4.528,23	4.841,03	5.245,42	5.788,30	6.119,17
13	3.827,03	4.196,02	4.479,41	4.893,73	5.433,88	5.683,28
12	3.430,90	3.796,05	4.276,90	4.741,63	5.315,77	5.578,27
11	3.312,60	3.656,01	3.941,33	4.311,77	4.836,69	5.099,20
10	3.194,27	3.497,22	3.775,33	4.064,56	4.501,99	4.620,12
9c	3.099,42	3.349,91	3.637,10	3.888,65	4.214,62	4.392,69
9b	2.865,63	3.126,71	3.273,66	3.685,60	3.975,34	4.245,23
9a	2.818,96	3.049,32	3.234,09	3.647,35	3.739,87	3.975,66
8	2.656,52	2.890,09	3.017,56	3.137,78	3.269,20	3.343,02
7	2.493,12	2.729,06	2.877,36	3.004,81	3.111,25	3.189,58
6	2.446,41	2.662,97	2.788,15	2.909,22	3.007,98	3.081,00
5	2.347,55	2.555,40	2.673,48	2.794,54	2.894,01	2.955,27
4	2.236,29	2.438,63	2.587,48	2.676,80	2.766,11	2.818,41
3	2.201,29	2.407,15	2.462,55	2.564,71	2.641,37	2.711,60
2	2.037,85	2.234,74	2.290,29	2.354,37	2.495,22	2.642,56
1		1.827,17	1.858,18	1.896,96	1.933,11	2.026,15

gültig ab 1. April 2019 bis 29. Februar 2020

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
15	4.788,35	5.141,23	5.481,38	6.004,84	6.517,61	6.854,95
14	4.335,98	4.655,42	5.025,89	5.451,94	5.950,88	6.293,73
13	3.996,72	4.335,42	4.685,32	5.093,03	5.586,51	5.842,91
12	3.582,23	3.956,45	4.407,89	4.890,86	5.465,08	5.734,95
11	3.457,10	3.803,91	4.119,43	4.477,63	4.972,55	5.242,43
10	3.331,93	3.613,93	3.915,01	4.238,32	4.628,44	4.749,89
9c	3.233,21	3.480,40	3.750,80	4.026,57	4.337,53	4.545,92
9b	3.020,16	3.258,72	3.403,99	3.824,85	4.085,40	4.370,07
9a	2.926,82	3.133,75	3.324,85	3.748,35	3.843,43	4.086,04
8	2.769,15	2.971,27	3.102,32	3.231,30	3.370,30	3.439,92
7	2.598,38	2.822,59	2.958,18	3.089,21	3.209,21	3.279,17
6	2.549,58	2.739,94	2.866,46	2.990,93	3.107,94	3.173,47
5	2.445,99	2.630,06	2.748,57	2.873,03	2.985,28	3.045,87
4	2.329,99	2.514,19	2.663,27	2.755,21	2.847,13	2.900,97
3	2.293,39	2.488,41	2.537,24	2.642,50	2.721,49	2.793,85
2	2.122,60	2.316,97	2.366,14	2.432,35	2.577,86	2.730,08
1		1.903,09	1.935,39	1.975,78	2.013,43	2.110,33

gültig ab 1. März 2020

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
15	4.860,31	5.190,81	5.559,47	6.062,74	6.580,45	6.921,06
14	4.401,04	4.700,31	5.091,13	5.524,82	6.008,27	6.355,34
13	4.056,62	4.384,61	4.757,99	5.163,37	5.640,38	5.899,26
12	3.635,65	4.013,07	4.454,13	4.943,53	5.517,78	5.790,26
11	3.508,11	3.856,11	4.182,29	4.536,17	5.020,49	5.292,98
10	3.380,51	3.655,13	3.964,32	4.299,65	4.673,08	4.795,69
9c	3.280,42	3.526,45	3.790,94	4.075,26	4.380,90	4.600,00
9b	3.074,70	3.305,30	3.450,00	3.874,00	4.124,25	4.414,13
9a	2.964,89	3.163,55	3.356,89	3.784,00	3.879,97	4.125,00
8	2.808,91	2.999,92	3.132,23	3.264,31	3.405,98	3.474,11
7	2.635,53	2.855,60	2.986,70	3.119,00	3.243,78	3.310,79
6	2.586,00	2.767,11	2.894,11	3.019,78	3.143,22	3.206,10
5	2.480,74	2.656,42	2.775,08	2.900,74	3.017,50	3.077,85
4	2.363,07	2.540,85	2.690,02	2.782,88	2.875,73	2.930,10
3	2.325,89	2.517,08	2.563,61	2.669,96	2.749,76	2.822,87
2	2.152,51	2.346,00	2.392,92	2.459,87	2.607,03	2.760,98
1		1.929,88	1.962,63	2.003,59	2.041,77	2.140,05

gültig vom 01.04.2021 – 31.03.2022

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		6090,93	6751,47	7377,25	7794,47	7891,78
15	4928,35	5263,48	5637,30	6147,62	6672,58	7017,95
14	4462,65	4766,11	5162,41	5602,17	6092,39	6444,31
13	4113,41	4445,99	4824,60	5235,66	5719,35	5981,85
12	3686,55	4069,25	4516,49	5012,74	5595,03	5871,32
11	3558,11	3910,10	4240,84	4599,68	5090,78	5367,08
10	3430,51	3706,30	4019,82	4359,85	4738,50	4862,83
9c	3330,42	3576,45	3844,01	4132,31	4442,23	4664,40
9b	3124,70	3355,30	3500,00	3928,24	4181,99	4475,93
9a	3014,89	3213,55	3406,89	3836,98	3934,29	4182,75
8	2858,91	3049,92	3182,23	3314,31	3455,98	3524,11
7	2685,53	2905,60	3036,70	3169,00	3293,78	3360,79
6	2636,00	2817,11	2944,11	3069,78	3193,22	3256,10
5	2530,74	2706,42	2825,08	2950,74	3067,50	3127,85
4	2413,07	2590,85	2740,02	2832,88	2925,73	2980,10
3	2375,89	2567,08	2613,61	2719,96	2799,76	2872,87
2Ü	2221,61	2443,99	2523,88	2630,40	2703,60	2810,98
2	2202,51	2396,00	2442,92	2509,87	2657,03	2810,98
1		1979,88	2012,63	2053,59	2091,77	2190,05

gültig vom 01.04.2022 bis 29.02.2024

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		6200,57	6873,00	7510,04	7934,77	8033,83
15	5017,06	5358,22	5738,77	6258,28	6792,69	7144,27
14	4542,98	4851,90	5255,33	5703,01	6202,05	6560,31
13	4187,45	4526,02	4911,44	5329,90	5822,30	6089,52
12	3752,91	4142,50	4597,79	5102,97	5695,74	5977,00
11	3622,16	3980,48	4317,18	4682,47	5182,41	5463,69
10	3492,26	3773,01	4092,18	4438,33	4823,79	4950,36
9c	3390,37	3640,83	3913,20	4206,69	4522,19	4748,36
9b	3180,94	3415,70	3563,00	3998,95	4257,27	4556,50
9a	3069,16	3271,39	3468,21	3906,05	4005,11	4258,04
8	2910,37	3104,82	3239,51	3373,97	3518,19	3587,54
7	2733,87	2957,90	3091,36	3226,04	3353,07	3421,28
6	2683,45	2867,82	2997,10	3125,04	3250,70	3314,71
5	2576,29	2755,14	2875,93	3003,85	3122,72	3184,15
4	2456,51	2637,49	2789,34	2883,87	2978,39	3033,74
3	2418,66	2613,29	2660,65	2768,92	2850,16	2924,58
2Ü	2261,60	2487,98	2569,31	2677,75	2752,26	2861,58
2	2242,16	2439,13	2486,89	2555,05	2704,86	2861,58
1		2015,52	2048,86	2090,55	2129,42	2229,47

gültig vom 01.03.2024 bis 31.03.2025

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		6.752,60	7.462,02	8.134,09	8.582,18	8.686,69
15	5.504,00	5.863,92	6.265,40	6.813,49	7.377,29	7.748,20
14	5.003,84	5.329,75	5.755,37	6.227,68	6.754,16	7.132,13
13	4.628,76	4.985,95	5.392,57	5.834,04	6.353,53	6.635,44
12	4.170,32	4.581,34	5.061,67	5.594,63	6.220,01	6.516,74
11	4.032,38	4.410,41	4.765,62	5.151,01	5.678,44	5.975,19
10	3.895,33	4.191,53	4.528,25	4.893,44	5.300,10	5.433,63
9c	3.787,84	4.052,08	4.339,43	4.649,06	4.981,91	5.220,52
9b	3.566,89	3.814,56	3.969,97	4.429,89	4.702,42	5.018,11
9a	3.448,96	3.662,32	3.869,96	4.331,88	4.436,39	4.703,23
8	3.281,44	3.486,59	3.628,68	3.770,54	3.922,69	3.995,85
7	3.095,23	3.331,58	3.472,38	3.614,47	3.748,49	3.820,45
6	3.042,04	3.236,55	3.372,94	3.507,92	3.640,49	3.708,02
5	2.928,99	3.117,67	3.245,11	3.380,06	3.505,47	3.570,28
4	2.802,62	2.993,55	3.153,75	3.253,48	3.353,20	3.411,60
3	2.762,69	2.968,02	3.017,99	3.132,21	3.217,92	3.296,43
2Ü	2.601,60	2.835,82	2.921,62	3.036,03	3.114,63	3.229,97
2	2.582,16	2.784,28	2.834,67	2.906,58	3.064,63	3.229,97
1		2.355,52	2.388,86	2.430,55	2.469,42	2.569,47

gültig vom 01.04.2025 bis 30.04.2026

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		6.955,18	7.685,88	8.378,11	8.839,65	8.947,29
15	5.669,12	6.039,84	6.453,36	7.017,89	7.598,61	7.980,65
14	5.153,96	5.489,64	5.928,03	6.414,51	6.956,78	7.346,09
13	4.767,62	5.135,53	5.554,35	6.009,06	6.544,14	6.834,50
12	4.295,43	4.718,78	5.213,52	5.762,47	6.406,61	6.712,24
11	4.153,35	4.542,72	4.908,59	5.305,54	5.848,79	6.154,45
10	4.012,19	4.317,28	4.664,10	5.040,24	5.459,10	5.596,64
9c	3.901,48	4.173,64	4.469,61	4.788,53	5.131,37	5.377,14
9b	3.676,89	3.929,00	4.089,07	4.562,79	4.843,49	5.168,65
9a	3.558,96	3.772,32	3.986,06	4.461,84	4.569,48	4.844,33
8	3.391,44	3.596,59	3.738,68	3.883,66	4.040,37	4.115,73
7	3.205,23	3.441,58	3.582,38	3.724,47	3.860,94	3.935,06
6	3.152,04	3.346,55	3.482,94	3.617,92	3.750,49	3.819,26
5	3.038,99	3.227,67	3.355,11	3.490,06	3.615,47	3.680,28
4	2.912,62	3.103,55	3.263,75	3.363,48	3.463,20	3.521,60
3	2.872,69	3.078,02	3.127,99	3.242,21	3.327,92	3.406,43
2Ü	2.711,60	2.945,82	3.031,62	3.146,03	3.224,63	3.339,97
2	2.692,16	2.894,28	2.944,67	3.016,58	3.174,63	3.339,97
1		2.465,52	2.498,86	2.540,55	2.579,42	2.679,47

gültig vom 01.05.2026

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		7.149,93	7.901,08	8.612,70	9.087,16	9.197,81
15	5.827,86	6.208,96	6.634,05	7.214,39	7.811,37	8.204,11
14	5.298,27	5.643,35	6.094,01	6.594,12	7.151,57	7.551,78
13	4.901,11	5.279,32	5.709,87	6.177,31	6.727,38	7.025,87
12	4.415,70	4.850,91	5.359,50	5.923,82	6.586,00	6.900,18
11	4.269,64	4.669,92	5.046,03	5.454,10	6.012,56	6.326,77
10	4.124,53	4.438,16	4.794,69	5.181,37	5.611,95	5.753,35
9c	4.010,72	4.290,50	4.594,76	4.922,61	5.275,05	5.527,70
9b	3.779,84	4.039,01	4.203,56	4.690,55	4.979,11	5.313,37
9a	3.658,61	3.877,94	4.097,67	4.586,77	4.697,43	4.979,97
8	3.486,40	3.697,29	3.843,36	3.992,40	4.153,50	4.230,97
7	3.294,98	3.537,94	3.682,69	3.828,76	3.969,05	4.045,24
6	3.240,30	3.440,25	3.580,46	3.719,22	3.855,50	3.926,20
5	3.124,08	3.318,04	3.449,05	3.587,78	3.716,70	3.783,33
4	2.994,17	3.190,45	3.355,14	3.457,66	3.560,17	3.620,20
3	2.953,13	3.164,20	3.215,57	3.332,99	3.421,10	3.501,81
2Ü	2.787,52	3.028,30	3.116,51	3.234,12	3.314,92	3.433,49
2	2.767,54	2.975,32	3.027,12	3.101,04	3.263,52	3.433,49
1		2.534,55	2.568,83	2.611,69	2.651,64	2.754,50

Entgelttabelle 2 für Lehrkräfte in den Bistümern Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg (nach Anlage 8 zur DVO)

gültig ab 1. August 2018 bis 31. März 2019

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.584,49	5.000,77	5.260,14	5.840,78	6.339,54	
14	4.151,65	4.528,23	4.841,03	5.245,42	5.788,30	
13	3.827,03	4.196,02	4.479,41	4.893,73	5.433,88	
12	3.430,90	3.796,05	4.276,90	4.741,63	5.315,77	
11	3.312,60	3.656,01	3.941,33	4.311,77	4.836,69	
10	3.194,27	3.497,22	3.775,33	4.064,56	4.501,99	
9c	3.099,42	3.349,91	3.637,10	3.888,65	4.214,62	
9b	2.865,63	3.126,71	3.273,66	3.685,60	3.975,34	
9a	2.818,96	3.049,32	3.234,09	3.647,35	3.739,87	
8	2.656,52	2.890,09	3.017,56	3.137,78	3.269,20	3.343,02
7	2.493,12	2.729,06	2.877,36	3.004,81	3.111,25	3.189,58
6	2.446,41	2.662,97	2.788,15	2.909,22	3.007,98	3.081,00
5	2.347,55	2.555,40	2.673,48	2.794,54	2.894,01	2.955,27
4	2.236,29	2.438,63	2.587,48	2.676,80	2.766,11	2.818,41
3	2.201,29	2.407,15	2.462,55	2.564,71	2.641,37	2.711,60
2	2.037,85	2.234,74	2.290,29	2.354,37	2.495,22	2.642,56
1		1.827,17	1.858,18	1.896,96	1.933,11	2.026,15

gültig ab 1. April 2019 bis 29. Februar 2020

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
15	4.788,35	5.141,23	5.481,38	6.004,84	6.517,61	
14	4.335,98	4.655,42	5.025,89	5.451,94	5.950,88	
13	3.996,72	4.335,42	4.685,32	5.093,03	5.586,51	
12	3.582,23	3.956,45	4.407,89	4.890,86	5.465,08	
11	3.457,10	3.803,91	4.119,43	4.477,63	4.972,55	
10	3.331,93	3.613,93	3.915,01	4.238,32	4.628,44	
9c	3.233,21	3.480,40	3.750,80	4.026,57	4.337,53	
9b	3.020,16	3.258,72	3.403,99	3.824,85	4.085,40	
9a	2.926,82	3.133,75	3.324,85	3.748,35	3.843,43	
8	2.769,15	2.971,27	3.102,32	3.231,30	3.370,30	3.439,92
7	2.598,38	2.822,59	2.958,18	3.089,21	3.209,21	3.279,17
6	2.549,58	2.739,94	2.866,46	2.990,93	3.107,94	3.173,47
5	2.445,99	2.630,06	2.748,57	2.873,03	2.985,28	3.045,87
4	2.329,99	2.514,19	2.663,27	2.755,21	2.847,13	2.900,97
3	2.293,39	2.488,41	2.537,24	2.642,50	2.721,49	2.793,85
2	2.122,60	2.316,97	2.366,14	2.432,35	2.577,86	2.730,08
1		1.903,09	1.935,39	1.975,78	2.013,43	2.110,33

gültig ab 1. März 2020

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
15	4.860,31	5.190,81	5.559,47	6.062,74	6.580,45	
14	4.401,04	4.700,31	5.091,13	5.524,82	6.008,27	
13	4.056,62	4.384,61	4.757,99	5.163,37	5.640,38	
12	3.635,65	4.013,07	4.454,13	4.943,53	5.517,78	
11	3.508,11	3.856,11	4.182,29	4.536,17	5.020,49	
10	3.380,51	3.655,13	3.964,32	4.299,65	4.673,08	
9c	3.280,42	3.526,45	3.790,94	4.075,26	4.380,90	
9b	3.074,70	3.305,30	3.450,00	3.874,00	4.124,25	
9a	2.964,89	3.163,55	3.356,89	3.784,00	3.879,97	
8	2.808,91	2.999,92	3.132,23	3.264,31	3.405,98	3.474,11
7	2.635,53	2.855,60	2.986,70	3.119,00	3.243,78	3.310,79
6	2.586,00	2.767,11	2.894,11	3.019,78	3.143,22	3.206,10
5	2.480,74	2.656,42	2.775,08	2.900,74	3.017,50	3.077,85
4	2.363,07	2.540,85	2.690,02	2.782,88	2.875,73	2.930,10
3	2.325,89	2.517,08	2.563,61	2.669,96	2.749,76	2.822,87
2	2.152,51	2.346,00	2.392,92	2.459,87	2.607,03	2.760,98
1		1.929,88	1.962,63	2.003,59	2.041,77	2.140,05

gültig vom 01.04.2021 – 31.03.2022

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		6090,93	6751,47	7377,25	7794,47	
15	4928,35	5263,48	5637,30	6147,62	6672,58	
14	4462,65	4766,11	5162,41	5602,17	6092,39	
13	4113,41	4445,99	4824,60	5235,66	5719,35	
12	3686,55	4069,25	4516,49	5012,74	5595,03	
11	3558,11	3910,10	4240,84	4599,68	5090,78	
10	3430,51	3706,30	4019,82	4359,85	4738,50	
9c	3330,42	3576,45	3844,01	4132,31	4442,23	
9b	3124,70	3355,30	3500,00	3928,24	4181,99	
9a	3014,89	3213,55	3406,89	3836,98	3934,29	
8	2858,91	3049,92	3182,23	3314,31	3455,98	3524,11
7	2685,53	2905,60	3036,70	3169,00	3293,78	3360,79
6	2636,00	2817,11	2944,11	3069,78	3193,22	3256,10
5	2530,74	2706,42	2825,08	2950,74	3067,50	3127,85
4	2413,07	2590,85	2740,02	2832,88	2925,73	2980,10
3	2375,89	2567,08	2613,61	2719,96	2799,76	2872,87
2Ü	2221,61	2443,99	2523,88	2630,40	2703,60	2810,98
2	2202,51	2396,00	2442,92	2509,87	2657,03	2810,98
1		1979,88	2012,63	2053,59	2091,77	2190,05

gültig vom 01.04.2022 bis 29.02.2024

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		6200,57	6873,00	7510,04	7934,77	
15	5017,06	5358,22	5738,77	6258,28	6792,69	
14	4542,98	4851,90	5255,33	5703,01	6202,05	
13	4187,45	4526,02	4911,44	5329,90	5822,30	
12	3752,91	4142,50	4597,79	5102,97	5695,74	
11	3622,16	3980,48	4317,18	4682,47	5182,41	
10	3492,26	3773,01	4092,18	4438,33	4823,79	
9c	3390,37	3640,83	3913,20	4206,69	4522,19	
9b	3180,94	3415,70	3563,00	3998,95	4257,27	
9a	3069,16	3271,39	3468,21	3906,05	4005,11	
8	2910,37	3104,82	3239,51	3373,97	3518,19	3587,54
7	2733,87	2957,90	3091,36	3226,04	3353,07	3421,28
6	2683,45	2867,82	2997,10	3125,04	3250,70	3314,71
5	2576,29	2755,14	2875,93	3003,85	3122,72	3184,15
4	2456,51	2637,49	2789,34	2883,87	2978,39	3033,74
3	2418,66	2613,29	2660,65	2768,92	2850,16	2924,58
2Ü	2261,60	2487,98	2569,31	2677,75	2752,26	2861,58
2	2242,16	2439,13	2486,89	2555,05	2704,86	2861,58
1		2015,52	2048,86	2090,55	2129,42	2229,47

gültig vom 01.03.2024 bis 31.03.2025

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		6.752,60	7.462,02	8.134,09	8.582,18	
15	5.504,00	5.863,92	6.265,40	6.813,49	7.377,29	
14	5.003,84	5.329,75	5.755,37	6.227,68	6.754,16	
13	4.628,76	4.985,95	5.392,57	5.834,04	6.353,53	
12	4.170,32	4.581,34	5.061,67	5.594,63	6.220,01	
11	4.032,38	4.410,41	4.765,62	5.151,01	5.678,44	
10	3.895,33	4.191,53	4.528,25	4.893,44	5.300,10	
9c	3.787,84	4.052,08	4.339,43	4.649,06	4.981,91	
9b	3.566,89	3.814,56	3.969,97	4.429,89	4.702,42	
9a	3.448,96	3.662,32	3.869,96	4.331,88	4.436,39	
8	3.281,44	3.486,59	3.628,68	3.770,54	3.922,69	3.995,85
7	3.095,23	3.331,58	3.472,38	3.614,47	3.748,49	3.820,45
6	3.042,04	3.236,55	3.372,94	3.507,92	3.640,49	3.708,02
5	2.928,99	3.117,67	3.245,11	3.380,06	3.505,47	3.570,28
4	2.802,62	2.993,55	3.153,75	3.253,48	3.353,20	3.411,60
3	2.762,69	2.968,02	3.017,99	3.132,21	3.217,92	3.296,43
2Ü	2.601,60	2.835,82	2.921,62	3.036,03	3.114,63	3.229,97
2	2.582,16	2.784,28	2.834,67	2.906,58	3.064,63	3.229,97
1		2.355,52	2.388,86	2.430,55	2.469,42	2.569,47

gültig vom 01.04.2025 bis 30.04.2026

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		6.955,18	7.685,88	8.378,11	8.839,65	
15	5.669,12	6.039,84	6.453,36	7.017,89	7.598,61	
14	5.153,96	5.489,64	5.928,03	6.414,51	6.956,78	
13	4.767,62	5.135,53	5.554,35	6.009,06	6.544,14	
12	4.295,43	4.718,78	5.213,52	5.762,47	6.406,61	
11	4.153,35	4.542,72	4.908,59	5.305,54	5.848,79	
10	4.012,19	4.317,28	4.664,10	5.040,24	5.459,10	
9c	3.901,48	4.173,64	4.469,61	4.788,53	5.131,37	
9b	3.676,89	3.929,00	4.089,07	4.562,79	4.843,49	
9a	3.558,96	3.772,32	3.986,06	4.461,84	4.569,48	
8	3.391,44	3.596,59	3.738,68	3.883,66	4.040,37	4.115,73
7	3.205,23	3.441,58	3.582,38	3.724,47	3.860,94	3.935,06
6	3.152,04	3.346,55	3.482,94	3.617,92	3.750,49	3.819,26
5	3.038,99	3.227,67	3.355,11	3.490,06	3.615,47	3.680,28
4	2.912,62	3.103,55	3.263,75	3.363,48	3.463,20	3.521,60
3	2.872,69	3.078,02	3.127,99	3.242,21	3.327,92	3.406,43
2Ü	2.711,60	2.945,82	3.031,62	3.146,03	3.224,63	3.339,97
2	2.692,16	2.894,28	2.944,67	3.016,58	3.174,63	3.339,97
1		2.465,52	2.498,86	2.540,55	2.579,42	2.679,47

gültig vom 01.05.2026

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü		7.149,93	7.901,08	8.612,70	9.087,16	
15	5.827,86	6.208,96	6.634,05	7.214,39	7.811,37	
14	5.298,27	5.643,35	6.094,01	6.594,12	7.151,57	
13	4.901,11	5.279,32	5.709,87	6.177,31	6.727,38	
12	4.415,70	4.850,91	5.359,50	5.923,82	6.586,00	
11	4.269,64	4.669,92	5.046,03	5.454,10	6.012,56	
10	4.124,53	4.438,16	4.794,69	5.181,37	5.611,95	
9c	4.010,72	4.290,50	4.594,76	4.922,61	5.275,05	
9b	3.779,84	4.039,01	4.203,56	4.690,55	4.979,11	
9a	3.658,61	3.877,94	4.097,67	4.586,77	4.697,43	
8	3.486,40	3.697,29	3.843,36	3.992,40	4.153,50	4.230,97
7	3.294,98	3.537,94	3.682,69	3.828,76	3.969,05	4.045,24
6	3.240,30	3.440,25	3.580,46	3.719,22	3.855,50	3.926,20
5	3.124,08	3.318,04	3.449,05	3.587,78	3.716,70	3.783,33
4	2.994,17	3.190,45	3.355,14	3.457,66	3.560,17	3.620,20
3	2.953,13	3.164,20	3.215,57	3.332,99	3.421,10	3.501,81
2Ü	2.787,52	3.028,30	3.116,51	3.234,12	3.314,92	3.433,49
2	2.767,54	2.975,32	3.027,12	3.101,04	3.263,52	3.433,49
1		2.534,55	2.568,83	2.611,69	2.651,64	2.754,50

Entgelttabelle 3 für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst in den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg

gültig ab 1. März 2018 bis 31. März 2019

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.733,74	3.847,26	4.343,71	4.716,01	5.274,49	5.615,77
S 17	3.391,53	3.692,14	4.095,47	4.343,71	4.840,10	5.131,76
S 16	3.311,26	3.611,48	3.884,50	4.219,58	4.591,90	4.815,29
S 15	3.187,77	3.474,93	3.723,18	4.008,62	4.467,80	4.666,35
S 14	3.171,02	3.439,30	3.715,15	3.995,76	4.306,04	4.523,21
S 13	3.117,30	3.352,84	3.661,11	3.909,30	4.219,58	4.374,70
S 12	3.074,50	3.343,35	3.638,92	3.899,53	4.222,22	4.358,74
S 11b	2.994,79	3.295,80	3.453,43	3.850,57	4.160,84	4.347,00
S 11a	2.933,26	3.232,36	3.388,98	3.785,22	4.095,47	4.281,63
S 9	2.723,92	2.982,65	3.220,39	3.566,21	3.890,41	4.138,97
S 8b	2.723,92	2.982,65	3.220,39	3.566,21	3.890,41	4.138,97
S 8a	2.685,14	2.917,80	3.123,13	3.317,66	3.506,77	3.703,99
S 7	2.620,66	2.840,76	3.033,56	3.226,32	3.370,93	3.586,65
S 4	2.481,17	2.714,24	2.882,94	2.997,41	3.105,85	3.274,79
S 3	2.321,05	2.553,99	2.716,05	2.864,86	2.932,94	3.014,27
S 2	2.182,40	2.293,44	2.375,39	2.467,05	2.563,43	2.659,84

gültig ab 1. April 2019 bis 29. Februar 2020

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.856,63	3.963,34	4.474,77	4.858,30	5.433,63	5.785,20
S 17	3.531,38	3.803,54	4.219,03	4.474,77	4.986,13	5.286,59
S 16	3.452,63	3.720,44	4.001,70	4.346,89	4.730,45	4.960,57
S 15	3.322,52	3.579,77	3.835,51	4.129,57	4.602,60	4.807,14
S 14	3.292,62	3.543,07	3.827,24	4.116,32	4.435,96	4.659,68
S 13	3.216,63	3.454,00	3.771,57	4.027,25	4.346,89	4.506,69
S 12	3.198,66	3.444,22	3.748,71	4.017,18	4.349,61	4.490,25
S 11b	3.143,77	3.395,24	3.557,62	3.966,75	4.286,38	4.478,16
S 11a	3.082,25	3.329,88	3.491,23	3.899,43	4.219,03	4.410,81
S 9	2.848,64	3.072,64	3.317,55	3.673,81	4.007,79	4.263,85
S 8b	2.848,64	3.072,64	3.317,55	3.673,81	4.007,79	4.263,85
S 8a	2.792,04	3.005,83	3.217,36	3.417,76	3.612,57	3.815,74
S 7	2.719,99	2.926,47	3.125,09	3.323,66	3.472,64	3.694,86
S 4	2.592,92	2.796,13	2.969,92	3.087,85	3.199,56	3.373,59
S 3	2.436,27	2.631,05	2.798,00	2.951,30	3.021,43	3.105,22
S 2	2.258,49	2.369,54	2.451,65	2.541,48	2.640,77	2.740,09

gültig ab 1. März 2020

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.900,00	4.004,30	4.521,02	4.908,52	5.489,79	5.845,01
S 17	3.580,74	3.842,85	4.262,65	4.521,02	5.037,68	5.341,24
S 16	3.502,52	3.758,90	4.043,07	4.391,82	4.779,34	5.011,85
S 15	3.370,09	3.616,78	3.875,16	4.172,25	4.650,18	4.856,83
S 14	3.335,53	3.579,69	3.866,80	4.158,86	4.481,81	4.707,85
S 13	3.251,68	3.489,70	3.810,56	4.068,88	4.391,82	4.553,28
S 12	3.242,48	3.479,83	3.787,46	4.058,71	4.394,57	4.536,66
S 11b	3.196,36	3.430,33	3.594,40	4.007,75	4.330,68	4.524,44
S 11a	3.134,84	3.364,31	3.527,32	3.939,73	4.262,65	4.456,41
S 9	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
S 8b	2.892,66	3.104,40	3.351,85	3.711,78	4.049,22	4.307,92
S 8a	2.829,77	3.036,91	3.250,62	3.453,09	3.649,92	3.855,19
S 7	2.755,05	2.956,72	3.157,39	3.358,02	3.508,53	3.733,06
S 4	2.632,35	2.825,04	3.000,62	3.119,76	3.232,63	3.408,47
S 3	2.476,93	2.658,24	2.826,92	2.981,80	3.052,66	3.137,31
S 2	2.285,34	2.396,40	2.478,56	2.567,76	2.668,07	2.768,42

gültig vom 01.04.2021 – 31.03.2022

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3954,60	4060,36	4584,31	4977,24	5566,65	5926,84
S 17	3630,87	3896,65	4322,33	4584,31	5108,21	5416,02
S 16	3552,52	3811,52	4099,67	4453,31	4846,25	5082,02
S 15	3420,09	3667,41	3929,41	4230,66	4715,28	4924,83
S 14	3385,53	3629,81	3920,94	4217,08	4544,56	4773,76
S 13	3301,68	3539,70	3863,91	4125,84	4453,31	4617,03
S 12	3292,48	3529,83	3840,48	4115,53	4456,09	4600,17
S 11b	3246,36	3480,33	3644,72	4063,86	4391,31	4587,78
S 11a	3184,84	3414,31	3577,32	3994,89	4322,33	4518,80
S 10	2967,88	3269,39	3420,15	3870,62	4238,00	4539,76
S 9	2942,66	3154,40	3401,85	3763,74	4105,91	4368,23
S 8b	2942,66	3154,40	3401,85	3763,74	4105,91	4368,23
S 8a	2879,77	3086,91	3300,62	3503,09	3701,02	3909,16
S 7	2805,05	3006,72	3207,39	3408,02	3558,53	3785,32
S 4	2682,35	2875,04	3050,62	3169,76	3282,63	3458,47
S 3	2526,93	2708,24	2876,92	3031,80	3102,66	3187,31
S 2	2335,34	2446,40	2528,56	2617,76	2718,07	2818,42

gültig vom 01.04.2022 bis 29.02.2024

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4025,78	4133,45	4666,83	5066,83	5666,85	6033,52
S 17	3696,23	3966,79	4400,13	4666,83	5200,16	5513,51
S 16	3616,47	3880,13	4173,46	4533,47	4933,48	5173,50
S 15	3481,65	3733,42	4000,14	4306,81	4800,16	5013,48
S 14	3446,47	3695,15	3991,52	4292,99	4626,36	4859,69
S 13	3361,11	3603,41	3933,46	4200,11	4533,47	4700,14
S 12	3351,74	3593,37	3909,61	4189,61	4536,30	4682,97
S 11b	3304,79	3542,98	3710,32	4137,01	4470,35	4670,36
S 11a	3242,17	3475,77	3641,71	4066,80	4400,13	4600,14
S 10	3021,30	3328,24	3481,71	3940,29	4314,28	4621,48
S 9	2995,63	3211,18	3463,08	3831,49	4179,82	4446,86
S 8b	2995,63	3211,18	3463,08	3831,49	4179,82	4446,86
S 8a	2931,61	3142,47	3360,03	3566,15	3767,64	3979,52
S 7	2855,54	3060,84	3265,12	3469,36	3622,58	3853,46
S 4	2730,63	2926,79	3105,53	3226,82	3341,72	3520,72
S 3	2572,41	2756,99	2928,70	3086,37	3158,51	3244,68
S 2	2377,38	2490,44	2574,07	2664,88	2767,00	2869,15

Entgeltgruppe S 9, gültig vom 1. Juli 2022 bis 31. Dezember 2023:

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9	3060,00	3280,00	3530,00	3900,00	4250,00	4520,00

Entgeltgruppe S 9, gültig vom 1. Januar 2024 bis 29. Februar 2024:

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9	2995,63	3211,18	3463,08	3831,49	4179,82	4446,86

gültig vom 01.03.2024 bis 30.09.2024

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.576,36
S 17	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	6.027,75
S 16	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.669,04
S 15	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.500,22
S 14	3.847,03	4.109,38	4.422,05	4.740,10	5.091,81	5.337,97
S 13	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.169,65
S 12	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.151,53
S 11b	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.138,23
S 11a	3.631,49	3.877,94	4.053,00	4.501,47	4.853,14	5.064,15
S 10	unbesetzt					
S 9	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 8b	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 8a	3.303,85	3.526,31	3.755,83	3.973,29	4.185,86	4.409,39
S 7	3.223,59	3.440,19	3.655,70	3.871,17	4.032,82	4.276,40
S 6	unbesetzt					
S 5	unbesetzt					
S 4	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
S 3	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
S 2	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

gültig vom 01.10.2024 bis 31.03.2025

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.576,36
S 17	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	6.027,75
S 16	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.669,04
S 15	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.500,22
S 14	3.847,03	4.109,38	4.422,05	4.740,10	5.091,81	5.337,97
S 13	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.169,65
S 12	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.151,53
S 11b	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.138,23
S 11a	3.631,49	3.877,94	4.053,00	4.501,47	4.853,14	5.064,15
S 10	unbesetzt					
S 9	3.439,30	3.671,40	3.935,15	4.325,50	4.694,75	4.979,60
S 8b	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 8a	3.303,85	3.526,31	3.755,83	3.973,29	4.185,86	4.409,39
S 7	3.223,59	3.440,19	3.655,70	3.871,17	4.032,82	4.276,40
S 6	unbesetzt					
S 5	unbesetzt					
S 4	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
S 3	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
S 2	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

gültig vom 01.04.2025 bis 30.04.2026

(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.591,95	4.708,94	5.288,55	5.723,21	6.375,22	6.773,65
S 17	4.233,84	4.527,84	4.998,73	5.288,55	5.868,09	6.208,58
S 16	4.147,17	4.433,68	4.752,42	5.143,62	5.578,29	5.839,11
S 15	4.000,66	4.274,25	4.564,08	4.897,32	5.433,43	5.665,23
S 14	3.962,44	4.232,66	4.554,71	4.882,30	5.244,56	5.498,11
S 13	3.869,68	4.132,98	4.491,62	4.781,38	5.143,62	5.324,74
S 12	3.859,50	4.122,07	4.465,71	4.769,97	5.146,70	5.306,08
S 11b	3.808,48	4.067,31	4.249,15	4.712,82	5.075,04	5.292,38
S 11a	3.741,49	3.994,28	4.174,59	4.636,51	4.998,73	5.216,07
S 10	unbesetzt					
S 9	3.549,30	3.781,54	4.053,20	4.455,27	4.835,59	5.128,99
S 8b	3.481,39	3.708,79	3.980,49	4.380,82	4.759,33	5.049,51
S 8a	3.413,85	3.636,31	3.868,50	4.092,49	4.311,44	4.541,67
S 7	3.333,59	3.550,19	3.765,70	3.987,31	4.153,80	4.404,69
S 6	unbesetzt					
S 5	unbesetzt					
S 4	3.201,81	3.408,76	3.597,33	3.725,30	3.848,61	4.043,12
S 3	3.034,89	3.229,62	3.410,78	3.577,12	3.653,23	3.744,14
S 2	2.829,14	2.948,41	3.036,64	3.132,45	3.240,19	3.347,95

gültig vom 01.05.2026

(monatlich in Euro)

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

Nachrichtliche Veröffentlichung

Hinweis: Die folgende Entgelttabelle ist nicht Bestandteil der DVO. Die Veröffentlichung erfolgt nachrichtlich zur Information.
(Quelle: Erzbistum Berlin)

Entgelttabelle Lehrer Land Berlin

"Lehrer allg."
"Lehrkräfte f. kath. Religionslehre"

**(Gilt für "Lehrkräfte allgemein" im Land Berlin und "Lehrkräfte für kath. Religionslehre im Erzbistum Berlin"
nach Anlagen 8(3) und 9 zur DVO)
gültig ab 01.10.2018**

	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	3.672,02	4.075,76	4.293,17	4.715,55	5.299,43	*5.458,41*
12	3.309,47	3.653,37	4.162,72	4.609,96	5.187,62	*5.343,25*
11	3.202,32	3.522,94	3.777,60	4.162,72	4.721,77	*4.863,42*
10	3.089,22	3.400,58	3.653,37	3.908,04	4.392,57	*4.524,35*
9	2.749,89	3.029,67	3.172,55	3.560,20	3.883,21	*3.999,71*
8	2.583,21	2.845,15	2.964,19	3.077,31	3.202,32	3.279,70
6	2.386,77	2.624,88	2.743,94	2.863,01	2.940,38	3.023,72
5	2.291,51	2.517,73	2.636,79	2.749,89	2.839,19	2.898,72

KindBesitzstand: 115,78

Nachrichtliche Veröffentlichung

Hinweis: Die folgende Entgelttabelle ist nicht Bestandteil der DVO. Die Veröffentlichung erfolgt nachrichtlich zur Information.
(Quelle: Erzbistum Berlin)

"Lehrer allg."
"Studienrat"

Entgelttabelle Lehrer Land Brandenburg

(Gilt für "Lehrkräfte allgemein" und für Lehrkräfte mit der Befähigung und in der Tätigkeit für das Lehramt an Gymnasien nach Anlage 8(3) zur DVO)

gültig ab 01.10.2018

	Grundentgelt		**Entwicklungsstufen**			
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	5.535,49	6.144,20	6.721,89	7.100,79	7.193,98	-
15	4.398,75	4.877,05	5.057,19	5.696,99	6.181,49	*6.366,93*
14	3.982,60	4.417,39	4.672,07	5.057,19	5.647,28	*5.816,70*
13	3.672,02	4.075,76	4.293,17	4.715,55	5.299,43	*5.458,41*
12	3.309,47	3.653,37	4.162,72	4.609,96	5.187,62	*5.343,25*
11	3.202,32	3.522,94	3.777,60	4.162,72	4.721,77	*4.863,42*
10	3.089,22	3.400,58	3.653,37	3.908,04	4.392,57	*4.524,35*
9	2.749,89	3.029,67	3.172,55	3.560,20	3.883,21	*3.999,71*
8	2.583,21	2.845,15	2.964,19	3.077,31	3.202,32	3.279,70
6	2.386,77	2.624,88	2.743,94	2.863,01	2.940,38	3.023,72

Besitzstand Kind 115,78

Nachrichtliche Veröffentlichung

Hinweis: Die folgende Entgelttabelle ist nicht Bestandteil der DVO. Die Veröffentlichung erfolgt nachrichtlich zur Information.
(Quelle: Erzbistum Berlin)

Entgelttabelle für sonstiges pädagogisches Personal im Land Berlin

(Gilt für sonstiges pädagogisches Personal nach Anlage 8 (3) zur DVO)

gültig ab 01.10.2018

	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	3.672,02	4.075,76	4.293,17	4.715,55	5.299,43	*5.458,41*
12	3.309,47	3.653,37	4.162,72	4.609,96	5.187,62	*5.343,25*
11	3.202,32	3.522,94	3.777,60	4.162,72	4.721,77	*4.863,42*
10	3.089,22	3.400,58	3.653,37	3.908,04	4.392,57	*4.524,35*
9	2.749,89	3.029,67	3.172,55	3.560,20	3.883,21	*3.999,71*
8	2.583,21	2.845,15	2.964,19	3.077,31	3.202,32	3.279,70
6	2.386,77	2.624,88	2.743,94	2.863,01	2.940,38	3.023,72
5	2.291,51	2.517,73	2.636,79	2.749,89	2.839,19	2.898,72

KindBesitzstand: 115,78

Nachrichtliche Veröffentlichung

Hinweis: Die folgende Entgelttabelle ist nicht Bestandteil der DVO. Die Veröffentlichung erfolgt nachrichtlich zur Information.
(Quelle: Erzbistum Berlin)

Entgelttabelle für sonstiges pädagogisches Personal in Brandenburg

gültig ab 01.10.2018

(gilt für sonstiges pädagogisches Personal nach Anlage 8 (3) zur DVO)

	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
10	3.089,22	3.400,58	3.653,37	3.908,04	4.392,57	*4.524,35*
9	2.749,89	3.029,67	3.172,55	3.560,20	3.883,21	*3.999,71*
8	2.583,21	2.845,15	2.964,19	3.077,31	3.202,32	3.279,70
6	2.386,77	2.624,88	2.743,94	2.863,01	2.940,38	3.023,72
5	2.291,51	2.517,73	2.636,79	2.749,89	2.839,19	2.898,72

KindBesitzstand: 115,78

Nachrichtliche Veröffentlichung

Hinweis: Die folgende Entgelttabelle ist nicht Bestandteil der DVO. Die Veröffentlichung erfolgt nachrichtlich zur Information.
(Quelle: Erzbistum Berlin)

Entgelttabelle Lehrer Land Berlin

"Studienrat"

(Gilt für Lehrkräfte mit der Befähigung und in der Tätigkeit für das Lehramt an Gymnasien nach Anlage 8(3) zur DVO)

gültig ab 01.10.2018

	Grundentgelt		**Entwicklungsstufen**			
Entgelt-gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.398,75	4.877,05	5.057,19	5.696,99	6.181,49	*6.366,93*
14	3.982,60	4.417,39	4.672,07	5.057,19	5.647,28	*5.816,70*
13	3.672,02	4.075,76	4.293,17	4.715,55	5.299,43	*5.458,41*
12	3.309,47	3.653,37	4.162,72	4.609,96	5.187,62	*5.343,25*
11	3.202,32	3.522,94	3.777,60	4.162,72	4.721,77	*4.863,42*

KindBesitzstand: 115,78

Anlage 3 zur DVO

Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) - Versorgungsordnung -[1]

Abschnitt I

§ 1
Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von 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

[1] 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.

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 Dienstgeber trägt die von der KZVK nach § 62 der Satzung der KZVK festgesetzten Beiträge bis zu einer Höhe von 5,2 vom Hundert des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts des Mitarbeiters allein. An dem darüber hinausgehenden Beitrag des Dienstgebers zur Pflichtversicherung beteiligt sich ab dem 01.02.2017 der Mitarbeiter zur Hälfte, höchstens mit einem Eigenbeitrag in Höhe von 0,4 vom Hundert im Sinne des § 61 Absatz 2 der Satzung der KZVK.

(2) Der Dienstgeber führt die Beiträge als Schuldner nach § 61 Absatz 1 der Satzung der KZVK ab. Dies umfasst auch die Eigenbeiträge der Mitarbeiter. Der Dienstgeber behält den Eigenbeitrag des Mitarbeiters vom Arbeitsentgelt des Mitarbeiters ein. Die Beteiligung erfolgt für jeden Kalendermonat, für den der Mitarbeiter einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss hat, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.

(3) Dem Mitarbeiter wird unter Bezug auf § 30e Absatz 2 BetrAVG das Recht, nach § 1b Absatz 5 Nr. 2 BetrAVG die Versicherung nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, nicht eingeräumt. Ist die persönliche Beteiligung des

Mitarbeiters und die Übernahme der Pflichtbeitragsschuld nach der Satzung der KZVK vorgesehen, richten sich alle weiteren Ansprüche hieraus ausschließlich nach deren Satzung, ohne dass Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber entstehen.

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

(5) Der Anspruch des Mitarbeiters nach § 1 Absatz 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1a Absatz 4 BetrAVG auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen in entgeltlosen Zeiten während des Arbeitsverhältnisses ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen.

(6) Der Dienstgeber bringt darüber hinaus weitere Mittel auf, soweit dies in der Satzung der KZVK vorgesehen ist.

§ 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 Beschäftigungsverbotes nach dem 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 Versicherungsfalls, 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 Versicherungsfalls 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 zusatzversorgungsrechtliche Umsetzung der Neuregelungen im gesetzlichen Erwerbsminderungsrecht aus der 33. Satzungsänderung berücksichtigt wird.

(3) Soweit auf Vorschriften des bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Zusatzversorgungsrechts 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[2].

---

[2] 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

(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 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.

---

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.

(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
(weggefallen)

§ 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, die am 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. Januar 2020 Anwendung.

Protokollnotiz:[3]
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 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).

[3] Protokollnotiz für das Bistum Dresden-Meißen nicht in Kraft gesetzt.

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 Verordnungs-Zinssatzes gilt dieser bis zum Wirksamwerden einer entsprechenden tarifvertraglichen Anpassung fort. Die versicherungsmathematischen Berechnungen basieren auf den Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck.

2.4 Die Versicherungsfälle entsprechen denen in der gesetzlichen Rentenversicherung (Altersrenten, 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 VBLSatzung 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 Ausgegliederten 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 x 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 in Textform 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) Angespart 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, die am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. Januar 2019 Anwendung. Zuvor geschlossene Vereinbarungen über Sabbatzeit bleiben unberührt.

Anlage 5 zur DVO

Altersteilzeit

(weggefallen)

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 in Textform 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 ratierlich ausgezahlt. Das Wertguthaben erhöht sich entsprechend den allgemeinen Entgelterhöhungen.

Protokollerklärung zu § 7 Absatz 2 Satz 2:
Das Wertguthaben erhöht sich am 1. April 2025 um 3,11 Prozent und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.

(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 auszukehrende 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 letzen 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, die am 1. Juli 2012 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. Januar 2019 Anwendung. 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 31. Dezember 2023 die persönlichen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2024 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. Januar 2024 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 Betriebsarztes, eines Personalarztes oder eines Amtsarztes nachzuweisen, soweit sich Dienstgeber und Mitarbeitervertretung nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. 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, einen Personalarzt oder einen Amtsarzt handeln, soweit sich Dienstgeber und Mitarbeitervertretung 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 berechtigte 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:

	ab 1. März 2024	**ab 1. April 2025**	**ab 1. Mai 2026**
im ersten Ausbildungsjahr	1.218,26 Euro	1.293,26 Euro	1.368,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.268,20 Euro	1.343,20 Euro	1.418,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.314,02 Euro	1.389,02 Euro	1.464,02 Euro

b) für alle sonstigen Auszubildenden:

	ab 1. März 2024	ab 1. April 2025	ab 1. Mai 2026
im ersten Ausbildungsjahr	1.067,51 Euro	1.142,51 Euro	1.217,51 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.159,59 Euro	1.234,59 Euro	1.309,59 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.272,14 Euro	1.347,14 Euro	1.422,14 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 zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten oder des Lebenspartners werden den Auszubildenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, Bahn-Card) 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 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 Ausbildenden 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 80 vom Hundert des dem Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgeltes (§ 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 dem Mutterschutzgesetz 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 Ausbildenden 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 Ausbildendem 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 in Textform geltend gemacht werden. Satz 1 gilt nicht für Ansprüche, die kraft Gesetzes oder zwingender Rechtsverordnungen auf der Grundlage eines Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 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, die am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. April 2025 Anwendung.

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 Pastoralkurs 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 Betriebsarztes, eines Personalarztes oder eines Amtsarztes nachzuweisen, soweit sich Dienstgeber und Mitarbeitervertretung nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben.

(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, einen Personalarzt oder einen Amtsarzt handeln, soweit sich Dienstgeber und Mitarbeitervertretung 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 berechtigte 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

	gültig ab 1. März 2024	gültig ab 1. April 2025	gültig ab 1. Mai 2026
§ 8 Absatz 1	2.423,89 Euro	2.498,89 Euro	2.573,89 Euro
§ 8 Absatz 2	2.597,59 Euro	2.672,59 Euro	2.747,59 Euro
§ 8 Absatz 3	2.086,10 Euro	2.161,10 Euro	2.236,10 Euro

(1) Personen im Sinne des § 1 Absatz 1, die ein berufspraktisches Jahr, ein Jahrespraktikum oder einen Pastoralkurs im Rahmen der Ausbildung zum Gemeindereferenten 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 80 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 dem Mutterschutzgesetz 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 in Textform geltend gemacht werden. Satz 1 gilt nicht für Ansprüche, die kraft Gesetzes oder zwingender Rechtsverordnungen auf der Grundlage eines Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 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, die am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. April 2025 Anwendung.

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 9a 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 vom Hundert des Bemessungssatzes),

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 vom Hundert des Bemessungssatzes),

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 vom Hundert des Bemessungssatzes).

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 vom Hundert 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

(1) 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, die am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. Januar 2019 Anwendung.

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-padägogischen 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 an Schulen des Erzbistums Berlin sowie für Lehramtsanwärter/Studienreferendare an Schulen des Erzbistums Berlin im Land Berlin

Für Lehrkräfte in den Ländern Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern und für Lehramtsanwärter/Studienreferendare an Schulen des Erzbistums Berlin im Land 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) Der im Land Berlin gemäß § 2 a der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (AZVO) gewährte freie Tag, der auf den Tag nach Christi Himmelfahrt festgelegt wurde, ist auch für die Lehrkräfte in Berlin unterrichtsfrei.

Der im Land Berlin grundsätzlich flexibel gewährte (zweite) freie Tag wird für alle Lehrkräfte auf den letzten Mittwoch vor dem Ende der Sommerferien gelegt. Für diesen Präsenztag entfällt damit die Anwesenheitspflicht für alle Lehrkräfte.

(5) Es gilt die Anlage 4 zur DVO.

(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.

§ 3
Maßgabe zu §§ 12 bis 13, §§ 15 bis 20 DVO
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

(1) Lehrkräfte im Erzbistum Berlin sind in diejenige Entgeltgruppe der DVO eingruppiert, in die entsprechendes Personal im jeweiligen Bundesland an staatlichen Schulen eingruppiert ist.[1] Dazu kommt die Entgeltordnung der Lehrkräfte der Länder (Anlage zum TV EntgeltO-L) in der jeweils geltenden Fassung zur Anwendung.
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 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

[1] Analog der im Land Berlin gewährten Stufenzulage für voll examinierte Lehrkräfte gilt diese ab 1. Juli 2019 in der Höhe und für die Dauer der entsprechenden Senatsregelung inhaltsgleich auch für Berliner Lehrkräfte im Erzbistum Berlin.

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.

(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.

(6a) § 18 DVO findet mit der Maßgabe Anwendung, dass im März 2019 für das Kalenderjahr 2018 das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen letztmals 2,00 vom Hundert der Jahressumme der ständigen Monatsentgelte aller unter den Geltungsbereich der DVO fallenden Mitarbeiter des jeweiligen Dienstgebers beträgt. Für die Zeit vom 1. Januar 2019 bis zum 30. Juni 2019 beträgt das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 2,00 vom Hundert der zeitanteiligen Jahressumme der ständigen Monatsentgelte der Mitarbeiter, das im März 2020 ausgezahlt wird. Für die Zeit ab dem 1. Juli 2019 findet § 18 DVO 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.

(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 Wochenstunde.

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 Wochenstunde.

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) Die von dieser Anlage erfassten Lehrkräfte werden entsprechend § 3 Teil C Ziffer 7 der Anlage 1 zur DVO eingruppiert.

Es gelten die Entgelttabellen für Lehrer 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, die am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. Januar 2019 Anwendung.

Anlage 10 zur DVO

Dienstordnung 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 (Gemeindegesang, 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 Gemeindearbeit 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 werden entsprechend § 3 Teil C Ziffer 3 der Anlage 1 zur DVO eingruppiert.

(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[1] 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, die am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. Juli 2018 Anwendung.

---

[1] 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

Teil 1
Allgemeine Vorschriften (§§ 1 – 2)

Teil 2
Überleitungs- und Besitzstandsregelungen zur DVO vom 1. Oktober 2009 (§§ 3 – 28)

Teil 3
Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst der Anlage 13 zur DVO (§§ 28a – 28e)

Teil 4
Überleitung in die Entgeltordnung - Anlage 1 zur DVO vom 1. Juli 2018 (§§ 29 – 29c)

Teil 4a
Regelungen für die Umsetzung der Änderungen der DVO ab dem 1. August 2018
(§§ 29d -33a)

Teil 5
Übergangs- und Schlussvorschriften (§§ 34 - 36)

- - - - - - - - - - -

Teil 1
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

Diese Anlage gilt für die in § 39 Absatz 2 bis 4 DVO genannten Mitarbeiter.

§ 2
(unbesetzt)

Teil 2
Überleitungs- und Besitzstandsregelungen zur DVO vom 1. Oktober 2009

§ 3
Überleitung

Die von § 1 Absatz 1 in der Fassung bis 30. Juni 2018 erfassten Mitarbeiter werden unbeschadet der Regelung in § 34 Absatz 1 Buchstabe a 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 TVÜ-Länder 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 (TVÜ-Länder) 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 in der Fassung bis 30. Juni 2018 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 in der Fassung bis 31. Dezember 2018. § 6 Absatz 3 Satz 4 in der Fassung bis 30. Juni 2018 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 vom Hundert 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 bis 30. Juni 2018 für diese Bistümer übergeleitet.

(2) Anstelle nach Anlage 12a sind sowohl Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 als auch des Absatz 2 in der Fassung bis 30. Juni 2018 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 in der Fassung bis 30. Juni 2018 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 in der Fassung bis 30. Juni 2018, 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 in der Fassung bis 31. Dezember 2018 den Entgeltgruppen der Tabelle zugeordnet.[1] Für die gemäß § 13 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 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 in der Fassung bis 30. Juni 2018 ergibt, führt.

(2) Mitarbeiter, die im Oktober 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts[2] 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.[3]

---

[1] Mitarbeiter der Erzdiözese Hamburg, die am 30. September 2009 als Gemeindereferenten, 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.

[2] 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.

[3] Bei Mitarbeitern der Erzdiözese Hamburg, die am 30. September 2009 als Gemeindereferenten, 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.

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 verminderter 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 zeitratierlich 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 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 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 in der Fassung bis 30. Juni 2018 entsprechend. Werden Mitarbeiter herabgruppiert, gilt § 17 Absatz 4 Satz 5 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018. 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. Das Entgelt aus der individuellen Endstufe gilt als Tabellenentgelt im Sinne des § 15 DVO. Bei einer Höhergruppierung aus einer individuellen Endstufe werden Mitarbeiter entsprechend § 17 Absatz 4 DVO der Endstufe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet. Beträgt das Tabellenentgelt nach Satz 3 weniger als die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 vom Hundert der Endstufe der höheren Entgeltgruppe, wird der Mitarbeiter in der höheren Entgeltgruppe erneut einer individuellen Endstufe zugeordnet. Das Entgelt der neuen individuellen Endstufe wird dabei festgesetzt auf die Summe aus dem Entgelt der bisherigen individuellen Endstufe und 2 vom Hundert des Tabellenentgelts der Endstufe der höheren Entgeltgruppe. Der Betrag der individuellen Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Fassung des Absatzes 3 bis zum 30. Juni 2018 :
(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 bis 30. Juni 2018 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 in der Fassung bis 30. Juni 2018 unter Berücksichtigung von § 16a Absatz 1 Buchstabe a DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 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 in der Fassung bis 30. Juni 2018, 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 zur DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 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.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:
Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2025 um 3,11 Prozent und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.

§ 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.[4] Wird die

[4] Als Zulage im Sinne dieser Regelung gilt auch die Differenzzulage, die Gemeindereferenten der Erzdiözese Hamburg, denen überwiegend Aufgabenbereiche nach Nummer 2.3 ihres Statuts (insbesondere in der kategorialen

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[5] 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 in der Fassung bis 30. Juni 2018 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 2 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 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

---

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 in der Fassung bis 30. Juni 2018 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 zur DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 gekennzeichnet ist oder der Mitarbeiter als Gemeindereferent auf eine Stelle versetzt wird, die nach diözesaner Regelung nicht als „Stelle mit herausragender Bedeutung“ im Sinne der Anlage 1a zur DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 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 zur DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 gekennzeichnet, wird der Mitarbeiter entsprechend den Regelungen in Anlage 1a zur DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert, soweit er über die erforderliche Zusatzqualifikation verfügt. Er wird dabei - abweichend von § 17 Absatz 4 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 - 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 zur DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 gekennzeichnet ist. Die Sätze 3 bis 6 von § 10 finden keine Anwendung.

[5] Die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

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 wahrende 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.[6]

(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 Vomhundertsatz. Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit dem Mitarbeiter abgefunden werden.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:
Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2025 um 3,11 Prozent und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.

[6] 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.

(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 in der Fassung bis 30. Juni 2018,

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 in der Fassung bis 30. Juni 2018 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) Für Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung am 1. Juli 2018 sind die Vergütungs- und Lohngruppen des bisherigen Rechts gemäß Anlage 12a in der Fassung bis 31. Dezember 2018 den Entgeltgruppen der DVO zugeordnet.

(2) Mit Inkrafttreten der Entgeltordnung (Anlage 1 zur DVO) am 1. Juli 2018 treten § 12 DVO und § 13 DVO an die Stelle der nach bisherigem Recht für die Eingruppierung maßgeblichen Vorschriften.

(3) (unbesetzt)

(4) (unbesetzt)

(5) (unbesetzt)

(6) (unbesetzt)

(7) (unbesetzt)

(8) (unbesetzt)
(9) (unbesetzt)

Fassung der Absätze 1 - 9 bis zum 30. Juni 2018
(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 Fassung bis 30. Juni 2018 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 in der Fassung bis 30. Juni 2018 Anwendung. Bei Überführung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Absatz 3 Satz 2 in der Fassung bis 30. Juni 2018 entsprechend. In den Fällen des § 6 Absatz 4 bestimmt sich die Höhe der Zulage nach § 14 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018.

(2) Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung am 1. Juli 2018 gilt - auch für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 2 in der Fassung bis 30. Juni 2018 - die Regelung des § 14 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 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 in der Fassung bis 30. Juni 2018 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:

Entgeltgruppe 2 Ü ab 01.02.2017

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.019,98	2.226,84	2.301,15	2.400,23	2.468,33	2.519,14

(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:

Entgeltgruppe 15 Ü ab 01.02.2017

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
5.587,43	6.193,36	6.767,42	7.150,14	7.239,42

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

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

Entgeltgruppe 15 Ü ab 01.02.2017

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
5.587,43	6.193,36	6.767,42	7.150,14

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:

Entgeltgruppe 15 Ü ab 01.02.2017

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
5.587,43	6.193,36	6.767,42	7.150,14

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

(3) (weggefallen)

(4) (weggefallen)

(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 in der Fassung bis 30. Juni 2018 nach den Bestimmungen des § 20 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 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 in der Fassung bis 30. Juni 2018 nach den Bestimmungen des § 20 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 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.[7]

(3) Diese abweichenden Regelungen zu § 20 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 finden keine Anwendung auf Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 in der Fassung bis 30. Juni 2018, für die die Vomhundertsätze nach § 20 Absatz 2a DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 gelten.

(4) Hinsichtlich des Bemessungszeitraums nach § 20 Absätze 2 und 5 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 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

[7] Mitarbeiter der Entgeltgruppe 2Ü gehören zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 15Ü zu den Entgeltgruppen 13 bis 15.

in der Fassung bis 30. Juni 2018 so zu verfahren, als hätte das Arbeitsverhältnis frühestens am 1. Oktober 2009 begonnen.

§ 21
Übergangsregelung für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse

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[8] in der bis zum 30. September 2009 geltenden Fassung bei der Berechnung des Tabellenentgelts und von in Monatsbeträgen zustehenden Zulagen.

§ 22
(unbesetzt)

§ 23
(unbesetzt)

§ 24
(unbesetzt)

§ 25
(unbesetzt)

§ 26
(unbesetzt)

§ 27
(unbesetzt)

§§ 28 – 30 in der Fassung vom 1. Oktober 2009
(mit Wirkung vom 30. Juni 2018 aufgehoben)

[8] Im Erzbistum Hamburg wird anstelle von Abschnitt IIa Anlage 1 zur DVO auf § 34 Absatz 1 Satz 1 BAT abgestellt.

Teil 3
Besondere Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst der Anlage 13 zur DVO

§ 28 a
Überleitung der über den 30. September 2010 hinaus beschäftigten Mitarbeiter und weitere Regelungen

(1) Die in § 1 Abs. 2 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) genannten Mitarbeiter werden am 1. Oktober 2010 in die Entgeltgruppe, in der sie nach den Tätigkeitsmerkmalen in § 3 Anlage 13 zur DVO gemäß der am 1. Oktober 2010 geltenden Fassung 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 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) 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 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010).

(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 in der Fassung bis 30. Juni 2018 gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 30. September 2010 nach § 9 oder § 17 Absatz 5 Satz 2 in der Fassung bis 30. Juni 2018 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 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der der Mitarbeiter nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) 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 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) 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 in der Fassung bis 30. Juni 2018 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 in der Fassung bis 30. Juni 2018 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 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) 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 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) schriftlich geltend machen. § 5 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) findet auch dann Anwendung, wenn keine Geltendmachung nach Satz 1 erfolgt.

(8) Abweichend von § 2 Absatz 1 Satz 2 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) 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 zusteht und die nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

Gültig ab 01.05.2016

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.996,79	3.225,12	3.518,67	3.753,86	4.047,85	4.194,85

Gültig ab 01.02.2017

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.067,21	3.300,91	3.601,36	3.842,08	4.142,97	4.293,43

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

(9) Zurzeit unbesetzt.

(10) §§ 8, 9 und 17 Absatz 7 in der Fassung bis 30. Juni 2018 sowie die Anlage 12a zur DVO in der Fassung bis 31. Dezember 2018 finden auf Mitarbeiter, die nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) eingruppiert sind, keine Anwendung.

(11) Zurzeit unbesetzt.

(12) Die sich aus der Eingruppierung der Mitarbeiter nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) bzw. nach Absatz 8 ergebenden Entgeltsteigerungen gelten als allgemeine Entgeltanpassung im Sinne von § 10 Satz 7.

§ 28b
Besondere Regelungen für am 29. Februar 2016 nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) eingruppierte Mitarbeiter und weitere Regelungen

(1) Mitarbeiter, die nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) am 29. Februar 2016 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind und am 1. März 2016 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind:

Entgeltgruppe am 29. Februar 2016	**Entgeltgruppe am 1. März 2016**
S 6	S 8a
S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 und 3	S 8b
S 7, S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2	S 9
S 11	S 11b

werden stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die am 1. März 2016 maßgebliche Entgeltgruppe übergeleitet.
Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt. § 6 Absatz 4 Satz 7 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. Oktober 2010) findet Anwendung.

(1a) Für in Entgeltgruppe S 8 eingruppierte Mitarbeiter, die den Entgeltgruppen S 8b oder S 9 zugeordnet werden, gelten folgende abweichende Vorschriften:

a) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens sechs Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 5.

b) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens acht Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 6.
c) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens vier Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 5.
d) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 6.

Die Stufenlaufzeit beginnt nach der Zuordnung zu der höheren Stufe nach Satz 1 neu.

(2) Mitarbeiter, für die sich außerhalb von Absatz 1 am 1. März 2016 nach § 3 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. März 2016) eine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe als am 29. Februar 2016 ergibt, bleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie nicht bis zum 28. Februar 2017 (Ausschlussfrist) ihre Höhergruppierung beantragen. Der Antrag wirkt auf den 1. März 2016 zurück. Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. März 2016, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; Satz 2 findet Anwendung. Für diese Höhergruppierungen finden § 17 Absatz 4 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 und § 6 Absatz 5 Satz 1 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. März 2016) Anwendung. Fallen am 1. März 2016 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(2a) Für Mitarbeiter, die über den 29. Februar 2016 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, weil sie keinen Antrag nach Absatz 2 Satz 1 gestellt haben, gelten abweichend folgende Tabellenwerte:

Gültig ab 01.05.2016

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.651,83	2.925,84	3.062,86	3.469,13	3.798,41	4.068,86

Gültig ab 01.02.2017

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.714,15	2.994,60	3.134,84	3.550,65	3.887,67	4.164,48

Diese Tabellenwerte verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 9 festgelegten Vomhundertsatz.

(2b) Bei Höhergruppierungen aus der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 nach der Fassung vom 29. Februar 2016 in die Entgeltgruppe S 11a gilt bei den Stufen 5 und 6 in entsprechender Anwendung von § 17 Absatz 4 Satz 4 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 die Entgeltgruppe S 10 mit ihren am 29. Februar 2016 gültigen Tabellenwerten als dazwischen liegende Entgeltgruppe.

(3) Werden Mitarbeiter zum 1. März 2016 aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 1 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder nach Absatz 2 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungs- bzw. Höhergruppierungsgewinns, den die Mitarbeiter erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder in diese höhergruppiert werden, entspricht. Soweit sich zum 1. März 2016 allein die

Tabellenwerte der Entgeltgruppe aufgrund von § 4 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. März 2016) erhöhen, findet § 6 Abs. 4 Satz 4 Anlage 13 zur DVO (Fassung vom 1. März 2016) entsprechende Anwendung.

(4) Für Mitarbeiter der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1, die am 29. Februar 2016 den Stufen 1 oder 2 zugeordnet sind, finden für die Dauer des Verbleibs in den Stufen 1 und 2 die Tabellenwerte der Stufen 1 und 2 nach dem Stand vom 29. Februar 2016 Anwendung.

§ 28c
(unbesetzt)

§ 28d
Höhergruppierung auf Antrag

[1]Ergibt sich für Mitarbeiter, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zur DVO (Entgeltordnung) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12, sind diese Mitarbeiter nur auf Antrag gemäß § 12 DVO in diese Entgeltgruppe eingruppiert. [2]Ergibt sich für Mitarbeiter, die am 30. Juni 2022 in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Juli 2022 im Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zur DVO (Entgeltordnung) eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 14, sind diese Mitarbeiter nur auf Antrag gemäß § 12 DVO in diese Entgeltgruppe eingruppiert. [3]Der Antrag nach Satz 1 oder 2 kann nur bis zum 31. Juli 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf den 1. Juli 2022 zurück. [4]Nach dem 1. Juli 2022 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt. [5]Werden Mitarbeiter nach Satz 1 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Garantiebetrags nach § 17 Absatz 4b DVO entspricht. [6]Werden Mitarbeiter nach Satz 2 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Höhergruppierungsgewinns, den die Mitarbeiter erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden, entspricht. [7]Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

§ 28e
Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeiten für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst

(1) [1]Mitarbeiter, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zur DVO (Entgeltordnung) eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. [2]Mitarbeiter, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zur DVO (Entgeltordnung) eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.

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

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

(4) [1]Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S 3 oder S 8a, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet; die Stufenlaufzeit beginnt in dieser Stufe neu zu laufen. [2]Mitarbeiter in den Entgeltgruppen S 3 oder S 8a, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden am 1. Oktober 2024 der Stufe 6 zugeordnet; die Stufenlaufzeit beginnt in dieser Stufe neu zu laufen.

Teil 4
Überleitung in die Entgeltordnung (Anlage 1 zur DVO vom 1. Juli 2018)

§ 29
Grundsatz

(1) Für die in die DVO übergeleiteten Mitarbeiter (§ 1) sowie für die zwischen dem Inkrafttreten der DVO und dem 30. Juni 2018 neu eingestellten Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 2018 hinaus fortbesteht, gelten ab dem 1. Juli 2018 für Eingruppierungen § 12 DVO und § 13 DVO in Verbindung mit der Anlage 1 zur DVO. Diese Mitarbeiter sind zum 1. Juli 2018 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Anlage 1 zur DVO übergeleitet.

(2) (unbesetzt)

§ 29a
Besitzstandsregelungen

(1) Die Überleitung erfolgt unter Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit. Eine Überprüfung und Neufeststellung der Eingruppierungen[9] findet aufgrund der Überleitung in die Entgeltordnung für den Geltungsbereich der DVO nicht statt.

(2) Hängt die Eingruppierung nach § 12 und § 13 DVO in Verbindung mit der Anlage 1 zur DVO von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. Juli 2018 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn § 12 und § 13 DVO sowie die Anlage 1 zur DVO bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätten.

(3) Mitarbeiter, denen am 30. Juni 2018 eine persönliche Besitzstandszulage nach § 5 Abs. 2 Satz 5 oder eine persönliche Zulage nach § 17 Abs. 6 in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung zugestanden hat, erhalten eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist.

(4) Soweit an die Tätigkeit in der bisherigen Entgeltgruppe über Absatz 3 hinaus besondere Entgeltbestandteile geknüpft waren und diese in der Anlage 1 zur DVO nicht oder in geringerer Höhe entsprechend vereinbart sind, wird die hieraus am 1. Juli 2018 bestehende Differenz unter den bisherigen Voraussetzungen als Besitzstandszulage so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit unverändert auszuüben ist und die Voraussetzungen für den besonderen Entgeltbestandteil nach bisherigem Recht weiterhin erfüllt sind. Die Differenz verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

[9] Die Zuordnung zu der Entgeltgruppe der DVO nach Anlage 1a, Anlage 12a in der Fassung bis 31. Dezember 2018 oder Anlage 13 zur DVO in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung gilt als Eingruppierung.

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

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

§ 29b
Höhergruppierungen

(1) Ergibt sich nach der Anlage 1 zur DVO eine höhere Entgeltgruppe, sind die Mitarbeiter auf Antrag in der Entgeltgruppe eingruppiert, die sich nach § 12 DVO ergibt. Der Antrag kann nur bis zum 30. Juni 2019 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt auf den 1. Juli 2018 zurück; nach dem Inkrafttreten der Anlage 1 zur DVO eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung nach den Absätzen 2 bis 5 unberücksichtigt. Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2018, beginnt die Frist von einem Jahr nach Satz 1 mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; der Antrag wirkt auf den 1. Juli 2018 zurück.

(2) Die Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe richtet sich nach den Regelungen für Höhergruppierungen (§ 17 Absatz 4 DVO in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung). War der Mitarbeiter in der bisherigen Entgeltgruppe der Stufe 1 zugeordnet, wird er abweichend von Satz 1 der Stufe 1 der höheren Entgeltgruppe zugeordnet; die bisher in Stufe 1 verbrachte Zeit wird angerechnet.

(3) Sind Mitarbeiter, die eine Besitzstandszulage nach § 9 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Juli 2018. Abweichend von Absatz 2 Satz 1 wird für die Anwendung des § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 DVO in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die wegfallende Zulage hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt.[10]

(4) Sind Mitarbeiter, die eine Besitzstandszulage nach § 29a Absatz 3 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfällt die Besitzstandszulage rückwirkend ab dem 1. Juli 2018. Ergibt sich durch die Höhergruppierung die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der bisherigen Entgeltgruppe, wird abweichend von Absatz 2 Satz 1 die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet.[11] Ist dadurch am Tag der Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. § 29a Absatz 4 findet keine Anwendung.

(5) Sind Mitarbeiter, die eine Besitzstandszulage nach § 9 und eine Besitzstandszulage nach § 29a Absatz 3 erhalten, auf Antrag nach Absatz 1 höhergruppiert, entfallen beide

[10] Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Besitzstandszulage nach § 9 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.
[11] Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe erfolgt die Mitnahme der Stufenlaufzeit nur bei der ersten dazwischenliegenden Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 3 Halbsatz 1 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018.

Besitzstandszulagen rückwirkend ab dem 1. Juli 2018. Abweichend von Absatz 2 Satz 1 werden für die Anwendung des § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 DVO in der Fassung bis 30. Juni 2018 zu dem jeweiligen bisherigen Tabellenentgelt die beiden wegfallenden Besitzstandszulagen hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt.[12] Ergibt sich durch die Höhergruppierung die Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der bisherigen Entgeltgruppe, wird abweichend von Absatz 2 Satz 1 die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet.[11] Ist dadurch am Tag der Höhergruppierung in der höheren Entgeltgruppe die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. §29a Absatz 4 findet keine Anwendung.

§ 29c
Besondere Überleitungsregelungen

(1) Mitarbeiter mit einem Anspruch auf die bisherige Zulage nach § 17 Absatz 8 in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 14 übergeleitet.

(2) Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.[13]

(3) Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9, für die gemäß § 16a DVO in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung die Stufe 5 Endstufe ist, sind unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Stufe der Entgeltgruppe 9a übergeleitet, deren Betrag dem Betrag ihrer bisherigen Stufe entspricht. Ist bei Mitarbeitern, die am 30. Juni 2018 der Stufe 4 zugeordnet sind, bei der Überleitung am 1. Juli 2018 in die Entgeltgruppe 9a die Stufenlaufzeit zum Erreichen der Stufe 5 erfüllt, werden sie der Stufe 5 zugeordnet. Ist in der bisherigen Stufe 4 eine über vier Jahre hinausgehende Stufenlaufzeit zurückgelegt, wird die darüber hinaus zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9a angerechnet.[13]

(4) Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9, für die gemäß § 16a DVO in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung die Stufe 4 Endstufe ist, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 3 von § 16a DVO bleiben unberührt.

(5) Fallen am 1. Juli 2018 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung nach § 29b Absatz 1 zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(6) (Satz 1 und 2 nicht besetzt) Eine Überleitung in die Entgeltgruppen 9a, 9b oder 14 nach den Absätzen 1 bis 4 gilt nicht als Höhergruppierung.

---

[12] Im Falle einer Höhergruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe werden die Besitzstandszulagen nach § 9 und nach § 29a Absatz 3 nur in der Ausgangsentgeltgruppe dem Tabellenentgelt hinzugerechnet.
[13] Die Zuordnung zu einer individuellen Endstufe bleibt unberührt.

Teil 4a
Regelungen für die Umsetzung der Änderungen der DVO ab dem 1. August 2018 (§§ 29d -33a)

§ 29d
Stufenzuordnung für die ab dem 1. August 2018 nicht mehr von § 16a DVO erfassten Mitarbeiter

(1) Für am 31. Juli 2018 vorhandene Mitarbeiter der Entgeltgruppe 2 mit Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 1 zur DVO wird die bis zum 31. Juli 2018 in Stufe 5 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit auf die Stufenlaufzeit der Stufe 5 angerechnet. Ist das Tabellenentgelt der Stufe 6 niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, wird der Mitarbeiter erneut einer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe zugeordnet; § 6 Absatz 4 Sätze 2 – 6 gelten entsprechend.

(2) Für am 31. Juli 2018 vorhandene Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9a mit Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 1 zur DVO wird die bis zum 31. Juli 2018 in Stufe 4 bzw. in der individuellen Endstufe zurückgelegte Zeit auf die Stufenlaufzeit der Stufe 4 angerechnet. Ist das Tabellenentgelt der Stufe 5 niedriger als der bisherige Betrag der individuellen Endstufe, wird der Mitarbeiter erneut einer individuellen Endstufe unter Beibehaltung der bisherigen Entgelthöhe zugeordnet; § 6 Absatz 4 Sätze 2 – 6 zur DVO gelten entsprechend.

(3) Für am 31. Juli 2018 vorhandene Mitarbeiter in Stufe 3 der Entgeltgruppe 9a mit Tätigkeiten entsprechend Teil A Abschnitt I Ziffer 2 (handwerkliche Tätigkeiten) der Anlage 1 zur DVO wird die bis zum 31. Juli 2018 in Stufe 3 zurückgelegte Zeit auf die Stufenlaufzeit der Stufe 3 angerechnet.

§ 30
Veränderung der Beträge von individuellen Endstufen

(1) Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen nach § 6 Absatz 3 gelten folgende Vomhundertsätze:

Entgelt-gruppe	ab 1. August 2018	ab 1. April 2019	ab 1. März 2020	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022	ab 1. März 2024	ab 1. April 2025
15	2,89 v.H.	2,81 v.H.	0,96 v.H.	1,40 v.H.	1,80 v.H.	8,45 v.H.	3,00 v.H.
14	2,94 v.H.	2,85 v.H.	0,98 v.H.	1,40 v.H.	1,80 v.H.	8,72 v.H.	3,00 v.H.
13	2,89 v.H.	2,81 v.H.	0,96 v.H.	1,40 v.H.	1,80 v.H.	8,96 v.H.	3,00 v.H.
12	2,89 v.H.	2,81 v.H.	0,96 v.H.	1,40 v.H.	1,80 v.H.	9,03 v.H.	3,00 v.H.
11	2,89 v.H.	2,81 v.H.	0,96 v.H.	1,40 v.H.	1,80 v.H.	9,36 v.H.	3,00 v.H.
10	2,89 v.H.	2,81 v.H.	0,96 v.H.	1,40 v.H.	1,80 v.H.	9,76 v.H.	3,00 v.H.
9 c	3,61 v.H.	3,49 v.H.	1,19 v.H.	1,40 v.H.	1,80 v.H.	9,94 v.H.	3,00 v.H.
9 b	3,03 v.H.	2,94 v.H.	1,01 v.H.	1,40 v.H.	1,80 v.H.	10,13 v.H.	3,00 v.H.

9 a	2,86 v.H.	2,78 v.H.	0,95 v.H.	1,40 v.H.	1,80 v.H.	10,46 v.H.	3,00 v.H.
8	2,99 v.H.	2,90 v.H.	0,99 v.H.	1,44 v.H.	1,80 v.H.	11,38 v.H.	3,00 v.H.
7	2,89 v.H.	2,81 v.H.	0,96 v.H.	1,51 v.H.	1,80 v.H.	11,67 v.H.	3,00 v.H.
6	3,09 v.H.	3,00 v.H.	1,03 v.H.	1,56 v.H.	1,80 v.H.	11,87 v.H.	3,00 v.H.
5	3,16 v.H.	3,07 v.H.	1,05 v.H.	1,62 v.H.	1,80 v.H.	12,13 v.H.	3,08 v.H.
4	3,02 v.H.	2,93 v.H.	1,00 v.H.	1,71 v.H.	1,80 v.H.	12,46 v.H.	3,22 v.H.
3	3,13 v.H.	3,03 v.H.	1,04 v.H.	1,77 v.H.	1,80 v.H.	12,71 v.H.	3,34 v.H.
2	3,43 v.H.	3,31 v.H.	1,13 v.H.	1,81 v.H.	1,80 v.H.	12,87 v.H.	3,41 v.H.
1	4,33 v.H.	4,15 v.H.	1,41 v.H.	2,34 v.H.	1,80 v.H.	15,25 v.H.	4,28 v.H.

Entgeltgruppe	ab 1. Mai 2026
1 bis 15	2,80 v.H.

(2) Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen nach in den Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü gelten folgende Vomhundertsätze:

Entgeltgruppe	ab 1. August 2018	ab 1. April 2019	ab 1. März 2020	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022	ab 1. März 2024
15 Ü	3,19 v.H.	3,09 v.H.	1,06 v.H.	1,40 v.H.	1,80 v.H.	8,13 v.H.
2 Ü	4,90 v.H.	3,31 v.H.	1,13 v.H.	1,81 v.H.	1,80 v.H.	12,87 v.H.

Entgeltgruppe	ab 1. April 2025	ab 1. Mai 2026
15 Ü	3,00 v.H.	2,80 v.H.
2 Ü	3,41 v.H.	2,80 v.H.

(3) Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen nach § 28 a Absatz 4 Satz 6 gelten folgende Vomhundertsätze:

Entgeltgruppe	ab 1. März 2018	ab 1. April 2019	ab 1. März 2020
S 2 bis S 18	3,11 v.H.	3,02 v.H.	1,03 v.H.

Entgeltgruppe	S 2	S 3	S 4	S 7 – S 18
ab 1. April 2021	1,81 v.H.	1,59 v.H.	1,47 v.H.	1,40 v.H.
ab 1. April 2022	1,80 v.H.	1,80 v.H.	1,80 v.H.	1,80 v.H.

(4) Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen nach § 28 a Absatz 4 Satz 6 gelten für die Entgeltgruppen S 10 und S 13Ü folgende Vomhundertsätze:

Entgeltgruppe	ab 1. März 2018	ab 1. April 2019	ab 1. März 2020	ab 1. April 2021	ab 1. April 2022
S 10	3,14 v.H.	3,04 v.H.	1,04 v.H.	1,40 v.H.	1,80 v.H.
S 13Ü	3,11 v.H.	3,02 v.H.	1,03 v.H.	1,40 v.H.	1,80 v.H.

(5) Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen nach § 28 a Absatz 4 Satz 6 gelten folgende Vomhundertsätze:

Entgeltgruppe	ab 1. März 2024	ab 1. April 2025	ab 1. Mai 2026
S 18	9,00 v.H.	3,00 v.H.	2,80 v.H.
S 17	9,33 v.H.	3,00 v.H.	2,80 v.H.
S 16	9,58 v.H.	3,00 v.H.	2,80 v.H.
S 15	9,71 v.H.	3,00 v.H.	2,80 v.H.
S 14	9,84 v.H.	3,00 v.H.	2,80 v.H.
S 13Ü	9,94 v.H.	3,00 v.H.	2,80 v.H.
S 13	9,99 v.H.	3,00 v.H.	2,80 v.H.
S 12	10,01 v.H.	3,00 v.H.	2,80 v.H.
S 11b	10,02 v.H.	3,00 v.H.	2,80 v.H.
S 11a	10,09 v.H.	3,00 v.H.	2,80 v.H.
S 10	Unbesetzt	Unbesetzt	Unbesetzt
S 9	10,24 v.H.	3,00 v.H.	2,80 v.H.
S 8b	10,24 v.H.	3,00 v.H.	2,80 v.H.
S 8a	10,80 v.H.	3,00 v.H.	2,80 v.H.
S 7	10,98 v.H.	3,00 v.H.	2,80 v.H.
S 6	Unbesetzt	Unbesetzt	Unbesetzt
S 5	Unbesetzt	Unbesetzt	Unbesetzt
S 4	11,49 v.H.	3,00 v.H.	2,80 v.H.
S 3	12,00 v.H.	3,03 v.H.	2,80 v.H.
S 2	12,85 v.H.	3,40 v.H.	2,80 v.H.

§ 31
Veränderung der Tabellenwerte für die Entgeltgruppen 15Ü und 2Ü sowie S 10 und S 13Ü

(1) Für die Entgeltgruppe 2Ü gelten abweichend von § 19 Absatz 1 jeweils mit Wirkung ab den genannten Zeitpunkten die nachfolgenden Tabellenwerte:

Entgeltgruppe 2Ü	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig vom 1. August 2018	2.084,42	2.297,88	2.374,56	2.476,80	2.547,07	2.642,56
gültig vom 1. April 2019	2.148,83	2.368,88	2.447,93	2.553,33	2.625,77	2.730,08
gültig vom 1. März 2020	2.171,61	2.393,99	2.473,88	2.580,40	2.653,60	2.760,98
gültig vom 1. April 2021	2.221,61	2.443,99	2.523,88	2.630,40	2.703,60	2.810,98
gültig vom 1. April 2022	2.261,60	2.487,98	2.569,31	2.677,75	2.752,26	2.861,58
gültig vom 1. März 2024	2.601,60	2.835,82	2.921,62	3.036,03	3.114,63	3.229,97
gültig vom 1. April 2025	2.711,60	2.945,82	3.031,62	3.146,03	3.224,63	3.339,97
gültig vom 1. Mai 2026	2.787,52	3.028,30	3.116,51	3.234,12	3.314,92	3.433,49

(2) Für die Entgeltgruppe 15Ü gelten abweichend von § 19 Absatz 2 jeweils mit Wirkung ab den genannten Zeitpunkten die nachfolgenden Tabellenwerte:

Entgeltgruppe 15Ü	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig vom 1. August 2018	5.765,67	6.390,93	6.983,30	7.378,23	7.470,36
gültig vom 1. April 2019	5.943,83	6.588,41	7.199.08	7.606,22	7.701,19
gültig vom 1. März 2020	6.006,83	6.658,25	7.275,39	7.686,85	7.782,82
gültig vom 1. April 2021	6.090,93	6.751,47	7.377,25	7.794,47	7.891,78
gültig vom 1. April 2022	6.200,57	6.873,00	7.510,04	7.934,77	8.033,83
gültig vom 1. März 2024	6.752,60	7.462,02	8.134,09	8.582,18	8.686,69
gültig vom 1. April 2025	6.955,18	7.685,88	8.378,11	8.839,65	8.947,29
gültig vom 1. Mai 2026	7.149,93	7.901,08	8.612,70	9.087,16	9.197,81

(2a) Für die Entgeltgruppe 15Ü gelten abweichend von § 19 Absatz 2a jeweils mit Wirkung ab den genannten Zeitpunkten die nachfolgenden Tabellenwerte:

Entgeltgruppe 15Ü	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig vom 1. August 2018	5.765,67	6.390,93	6.983,30	7.378,23
gültig vom 1. April 2019	5.943,83	6.588,41	7.199.08	7.606,22
gültig vom 1. März 2020	6.006,83	6.658,25	7.275,39	7.686,85
gültig vom 1. April 2021	6.090,93	6.751,47	7.377,25	7.794,47
gültig vom 1. April 2022	6.200,57	6.873,00	7.510,04	7.934,77
gültig vom 1. März 2024	6.752,60	7.462,02	8.134,09	8.582,18
gültig vom 1. April 2025	6.955,18	7.685,88	8.378,11	8.839,65
gültig vom 1. Mai 2026	7.149,93	7.901,08	8.612,70	9.087,16

(2b) Für die Entgeltgruppe 15Ü gelten abweichend von § 19 Absatz 2b jeweils mit Wirkung ab den genannten Zeitpunkten die nachfolgenden Tabellenwerte:

Entgeltgruppe 15Ü	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5

gültig vom 1. August 2018	5.765,67	6.390,93	6.983,30	7.378,23
gültig vom 1. April 2019	5.943,83	6.588,41	7.199.08	7.606,22
gültig vom 1. März 2020	6.006,83	6.658,25	7.275,39	7.686,85
gültig vom 1. April 2021	6.090,93	6.751,47	7.377,25	7.794,47
gültig vom 1. April 2022	6.200,57	6.873,00	7.510,04	7.934,77
gültig vom 1. März 2024	6.752,60	7.462,02	8.134,09	8.582,18
gültig vom 1. April 2025	6.955,18	7.685,88	8.378,11	8.839,65
gültig vom 1. Mai 2026	7.149,93	7.901,08	8.612,70	9.087,16

(3) Für die Entgeltgruppe S 10 gelten abweichend von § 28b Absatz 2a jeweils mit Wirkung ab den genannten Zeitpunkten die nachfolgenden Tabellenwerte:

Entgeltgruppe S 10	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig vom 1. März 2018	2.799,37	3.088,63	3.233,27	3.662,14	4.009,74	4.295,24
gültig vom 1. April 2019	2.884,47	3.182,52	3.331,56	3.773,47	4.131,64	4.425,82
gültig vom 1. März 2020	2.914,47	3.215,62	3.366,21	3.812,71	4.174,61	4.471,85
gültig vom 1. April 2021	2.967,88	3.269,39	3.420,15	3.870,62	4.238,00	4.539,76
gültig vom 1. April 2022	3.021,30	3.328,24	3.481,71	3.940,29	4.314,28	4.621,48

(4) Für die Entgeltgruppe S 13Ü gelten abweichend von § 28a Absatz 8 jeweils mit Wirkung ab den genannten Zeitpunkten die nachfolgenden Tabellenwerte:

Entgeltgruppe S 13Ü	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig vom 1. März 2018	3.168,12	3.403,57	3.713,36	3.961,57	4.271,82	4.426,96
gültig vom 1. April 2019	3.269,18	3.506,36	3.825,50	4.081,21	4.400,83	4.560,65
gültig vom 1. März 2020	3.304,81	3.542,48	3.864,90	4.123,25	4.446,16	4.607,62
gültig vom 1. April 2021	3.354,81	3.592,48	3.919,01	4.180,98	4.508,41	4.672,13
gültig vom 1. April 2022	3.415,20	3.657,14	3.989,55	4.256,24	4.589,56	4.756,23
gültig vom 1. März 2024	3.814,04	4.069,28	4.419,98	4.701,33	5.052,99	5.228,82

gültig vom 1. April 2025	3.928,46	4.191,36	4.552,58	4.842,37	5.204,58	5.385,68
gültig vom 1. Mai 2026	4.038,46	4.308,72	4.680,05	4.977,96	5.350,31	5.536,48

§ 32
Veränderung der Besitzstandszulagen

(1) Für die Veränderung der Besitzstandszulagen gemäß § 9 gelten in Anwendung von § 9 Absatz 4 Satz 3 die nachfolgend angegebenen Vomhundertsätze:
Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. August 2018 um 3,19 vom Hundert, am 1. April 2019 um weitere 3,09 vom Hundert und am 1. März 2020 um weitere 1,06 vom Hundert. Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2021 um 1,4 vom Hundert und am 1. April 2022 um weitere 1,8 vom Hundert. Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent. Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2025 um 3,11 Prozent und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.

(2) Für die Veränderung der Besitzstandszulagen gemäß § 11 gelten in Anwendung von § 11 Absatz 2 Satz 2 die nachfolgend angegebenen Vomhundertsätze:
Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. August 2018 um 3,19 vom Hundert, am 1. April 2019 um weitere 3,09 vom Hundert und am 1. März 2020 um weitere 1,06 vom Hundert. Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2021 um 1,4 vom Hundert und am 1. April 2022 um weitere 1,8 vom Hundert. Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent. Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2025 um 3,11 Prozent und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.

(3) Für die Erhöhung der Garantiebeträge gemäß § 17 Absatz 4 Satz 3 DVO in der Fassung bis zum 30. Juni 2018 gelten die nachfolgend angegebenen Vomhundertsätze: Erhöhung ab 1. August 2018 um 3,19 vom Hundert, ab 1. April 2019 um weitere 3,09 vom Hundert und ab 1. März 2020 um weitere 1,06 vom Hundert.

§ 33
Veränderung der Vergleichsentgelte und der Differenzzulage

(1) Die Vergleichsentgelte gemäß § 28a Absatz 4 Satz 7 erhöhen sich am 1. August 2018 um 3,19 vom Hundert, am 1. April 2019 um weitere 3,09 vom Hundert und am 1. März 2020 um weitere 1,06 vom Hundert; sie erhöhen sich am 1. April 2021 um 1,4 vom Hundert und am 1. April 2022 um weitere 1,8 vom Hundert.

Protokollerklärung zu Absatz 1:
Die Vergleichsentgelte erhöhen sich am 1. März 2024 um 200,00 Euro und anschließend um 5,5 Prozent, mindestens aber um 340,00 Euro.
Die Vergleichsentgelte erhöhen sich am 1. April 2025 um 3,0 Prozent, mindestens jedoch 110,00 Euro und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.

(2) Die als Besitzstandszulage gezahlte Differenz erhöht sich gemäß § 29a Absatz 4 Satz 2 am 1. August 2018 um 3,19 vom Hundert, am 1. April 2019 um weitere 3,09 vom Hundert und

am 1. März 2020 um weitere 1,06 vom Hundert; sie erhöht sich am 1. April 2021 um 1,4 vom Hundert und am 1. April 2022 um weitere 1,8 vom Hundert.

Protokollerklärung zu Absatz 2:
Die Differenzzulage erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent.
Die Differenzzulage erhöht sich am 1. April 2025 um 3,11 Prozent und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.

§ 33a
Sonderzahlungen im Jahr 2018

(1) Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen S 2 bis S 4 eingruppiert sind, erhalten eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 250,00 Euro, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. März 2018 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März 2018 und dem 31. Juli 2018 Anspruch auf Entgelt besteht.[14] § 24 Absatz 2 DVO gilt entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. März 2018. Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

(2) Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 15Ü eingruppiert sind und deren Arbeitsverhältnis im Zeitraum zwischen dem 1. März 2018 und dem 31. Juli 2018 bestanden hat und am 1. August 2018 ununterbrochen fortbesteht, erhalten für jeden Monat dieses Zeitraumes, in dem mindestens an einem Tag der Anspruch auf Entgelt[14] bestand, eine Sonderzahlung. Diese beträgt für Mitarbeiter in den Entgeltgruppen

1 – 9c	130,00 Euro
10 - 12	150,00 Euro
13 – 15Ü	185,00 Euro

je Monat. § 24 Absatz 2 DVO gilt entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. August 2018. Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 34 Absatz 2 in der Fassung vom 1. Oktober 2009
(mit Wirkung vom 30. Juni 2018 aufgehoben)

[14] Anspruch auf Entgelt im Sinne dieser Regelung sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 DVO genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§22 Absatz 2 DVO), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.

Teil 5
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 34
Frist zur administrativen Umsetzung/ Geltendmachungsfrist

(1) Für die administrative Umsetzung der Überleitungs- und Besitzstandsregelungen in Teil 2 gilt das Folgende :

a) 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.

b) 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.

(2) Für die administrative Umsetzung der besonderen Regelungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst in Teil 3 gilt das Folgende:

a) Der Dienstgeber hat die administrative Umsetzung der Überleitung nach § 28a 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.

b) 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.

c) Der Dienstgeber hat die administrative Umsetzung der Überleitung nach § 28b, soweit diese nicht antragsabhängig ist, bis zum 30. September 2016 abzuschließen. Bis dahin können Entgeltabrechnungen als vorläufig bezeichnet werden. Bis zum 30. September 2016 können auf sich ergebende Entgeltdifferenzen keine Zinsansprüche geltend gemacht werden.

d) Die Frist zur Geltendmachung etwaiger Entgeltdifferenzen (Ausschlussfrist gemäß § 37 DVO) aus der Überleitung nach § 28b beginnt mit Zugang der ersten als endgültig bezeichneten Entgeltabrechnung, spätestens mit Ablauf des 30. September 2016.

(3) Für die administrative Umsetzung der Überleitung in die Entgeltordnung gemäß Teil 4 gilt das Folgende:

a) Der Dienstgeber hat die administrative Umsetzung der Überleitung bis zum 31. März 2019 abzuschließen. Bis dahin können Entgeltabrechnungen als vorläufig bezeichnet werden; dies gilt in Fällen nach § 29b. Bis zum 31. März 2019 können auf sich ergebende Entgeltdifferenzen keine Zinsansprüche geltend gemacht werden.

b) 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 2019.

§ 35
Ausnahmen vom Geltungsbereich

(1) Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 30. September 2018 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, gilt Anlage 12 zur DVO in der ab dem 1. Juli 2018 geltenden Fassung nur, wenn sie dies bis zum 31. Dezember 2018 schriftlich beantragen. Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 30. September 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausscheiden, gilt die Anlage 12 zur DVO in der bis zum 30. Juni 2018 geltenden Fassung.

(2) Für Mitarbeiter, Auszubildende und Praktikanten, die spätestens mit Ablauf des 30. September 2018 aus dem Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis ausscheiden, gelten die zum 1. August 2018 ebenso wie die zum 1. März 2018 für die Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst in Kraft tretenden Änderungen der DVO sowie der Anlagen 2, 6, 7 und 12 nur, wenn sie dies bis zum 31. Dezember 2018 schriftlich beantragen. Für Mitarbeiter, Auszubildende und Praktikanten, die spätestens mit Ablauf des 30. September 2018 aufgrund eigenen Verschuldens ausscheiden, gelten die zum 1. August 2018 ebenso wie die zum 1. März 2018 in Kraft tretenden Änderungen nicht.

§ 36
Inkrafttreten

Diese Anlage, die am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. April 2025 Anwendung.

Anlage 12a zur DVO

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen

1. (weggefallen)

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, die am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 1. Januar 2019 Anwendung.

Anlage 12b zur DVO

Anwendungstabellen Überleitung

(weggefallen)

Anlage 13 zur DVO

Dienstvertragsbestimmungen für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst, die insbesondere 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

§ 1
Entgelt

(1) Mitarbeiter, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung – DVO eingruppiert sind, erhalten entsprechend § 15 Abs. 2 DVO Entgelt nach der in der Anlage 2 zur DVO enthaltenen Tabellen. (Entgelttabelle 3 für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst in den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg).

(1a) SuE-Zulage

[1]Mitarbeiter, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zur DVO (Entgeltordnung) in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. [2]Mitarbeiter, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zur DVO (Entgeltordnung) in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

(2) Anstelle des § 16 DVO gilt folgendes:

[1]Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. [2]Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.[FN1] [3]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, ab 1. Oktober 2024 erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 4, wenn eine einschlägige Berufserfahrung vom mindestens drei Jahren vorliegt.. [4]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.

Satz 5 Zurzeit unbesetzt

[6]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.

[7]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 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2.

[8]Abweichend von Satz 6 erreichen Mitarbeiter, die nach den Tätigkeitsmerkmalen von § 3

a) in der Entgeltgruppe S 8b eingruppiert sind, bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5; und
b) in die Entgeltgruppen S 3 oder S 8a eingruppiert sind, die Stufe 5 nach 5 Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach 6 Jahren in Stufe 5.

[9]Zum 1. Oktober 2024 wird Satz 6 aufgehoben; die praktische Umsetzung nach Laufzeitverkürzung zum 1. Oktober 2024 ist geregelt in § 28e Absatz 1 der Anlage 12 zur DVO.

[10]Zum 1. Oktober 2024 wird Satz 7 aufgehoben; die praktische Umsetzung nach Laufzeitverkürzung zum 1. Oktober 2024 ist geregelt in § 28e Absatz 2 der Anlage 12 zur DVO.

[11]Zum 1. Oktober 2024 wird Satz 8 aufgehoben; die praktische Umsetzung nach Laufzeitverkürzung zum 1. Oktober 2024 ist
für Satz 8 Buchstabe a) geregelt in § 28e Absatz 2 und
für Satz 8 Buchstabe b) geregelt in § 28e Absatz 4
der Anlage 12 zur DVO.

[12][aufgehoben]
[13][aufgehoben]
[14][aufgehoben]
[15][aufgehoben]

(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 8b
9a	S 9 bis S 11a
9b	S 11b bis S 13
9c	S 14
10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18

(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe des Abschnitts XXIV der Anlage 1 zur DVO wird der Mitarbeiter der gleichen Stufe zugeordnet, die er in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht hat. Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb des Abschnitts XXIV der Anlage 1 zur DVO der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach § 17 Absatz 4 Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

a) in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b
aa) vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019 weniger als 60,86 Euro,
bb) vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020 weniger als 62,74 Euro
cc) ab dem 1. März 2020 weniger als 63,41 Euro,
dd) ab dem 1. April 2021 weniger als 64,30 Euro
und
ee) ab dem 1. April 2022 weniger als 65,46 Euro,
ff) ab 1. März 2024 weniger als 72,99 Euro,
gg) ab dem 1. April 2025 weniger als 75,26 Euro,
hh) ab 1. Mai 2026 weniger als 77,37 Euro,

b) in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18
aa) vom 1. März 2018 bis zum 31. März 2019 weniger als 97,40 Euro,
bb) vom 1. April 2019 bis zum 29. Februar 2020 weniger als 100,41 Euro
cc) ab dem 1. März 2020 weniger als 101,48 Euro,
dd) ab dem 1. April 2021 weniger als 102,89 Euro
und
ee) ab dem 1. April 2022 weniger als 104,74 Euro,
ff) ab 1. März 2024 weniger als 116,79 Euro,
gg) ab dem 1. April 2025 weniger als 120,42 Euro,
hh) ab 1. Mai 2026 weniger als 123,79 Euro,

so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle der Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag.[40] Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.[43] Bei

einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. § 17 Absatz 4 findet keine Anwendung.

(5) Auf Mitarbeiter der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 20 Absatz 2 und Absatz 2a DVO für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

§ 2
Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes

(1) Zurzeit unbesetzt

(2) 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.

(3) Die Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE), die insbesondere 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, 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.

(4) Zurzeit unbesetzt

(5) Zurzeit unbesetzt

(6) Zurzeit unbesetzt

(7) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt.

§ 2a
Regenerationstage/Umwandlungstage

(1) [1]Mitarbeiter, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zur DVO (Entgeltordnung) eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 DVO (Regenerationstage). [2]Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. [3]Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Absatz 2 Satz 2. [4]Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. [5]Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

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

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

(3) [1]Mitarbeiter, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 4 der Anlage 13 zur DVO haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 DVO in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). [2]Mitarbeiter, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 4 der Anlage 13 zur DVO erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. [3]Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. [4]Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 24 Absatz 3 Satz 3 DVO ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. [5]Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die der Mitarbeiter in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. [6]Der Mitarbeiter hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen. [7]Der Dienstgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies dem Mitarbeiter in Textform mit. [8]Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. [9]Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. [10]Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 1:
Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktober der 31. Dezember.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:
Satz 2 gilt nur für Geltendmachungen ab dem 1. Januar 2023.

Anmerkung zu § 2a:
Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/ Zusatzurlaubstage.

§ 3
Mitarbeiter im Erziehungsdienst

[1]Bei Mitarbeitern im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet; im Gebiet der Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt,

Thüringen und dem ehemaligen Berlin-Ost gilt, dass diese Zeiten zur Vorbereitung und Qualifizierung auch durch gesetzliche Regelungen erfüllt sein können.
[2]Bei Teilzeitmitarbeitern gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitmitarbeiter entspricht, reduziert.
[3]Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Mitarbeiter als Kinderpfleger bzw. Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelfer, Erzieher, Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiter oder ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Mitarbeiter mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

Anmerkung zu Satz 3:
Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Mitarbeiter erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

§ 4
Allgemeine Maßgabe zur Anwendbarkeit der DVO

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

§ 5
Inkrafttreten

Diese Anlage, die am 01.04.2023 in Kraft getreten ist, findet in der vorstehenden Fassung ab 01.04.2023 Anwendung. Die Ergänzungen in § 1 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe a) ff) und b) ff) treten zum 1. März 2024, die Ergänzungen in § 1 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe a) gg) und b) gg) treten zum 1. April 2025, die Ergänzungen in § 1 Absatz 4 Satz 2 Buchstabe a) hh) und b) hh) treten zum 1. Mai 2026 in Kraft.

[FN1]Ein Berufspraktikum nach Anlage 7 zur DVO gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. Als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung gilt auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildungsgänge zum Erzieher nach landesgesetzlichen Reglungen und im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildungsgänge zum Heilerziehungspfleger nach Landesgesetzlichen Regelungen.

Anlage 14 zur DVO

Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (Inflationsausgleich)

§ 1
Geltungsbereich

Beschäftigte, deren Arbeitsvertragsverhältnisse unter den Geltungsbereich der DVO fallen und deren Vergütung unter Anwendung der Entgelttabellen in den Anlagen 2, 6, 7 oder 12 zur DVO - gegebenenfalls auch mit individueller Zwischen- oder Endstufe - berechnet wird, erhalten einen Inflationsausgleich nach §§ 2 und 3.

§ 2
Einmaliger Inflationsausgleich 2023

(1) [1]Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich nach § 1 fallen, erhalten einen einmaligen Inflationsausgleich 2023 spätestens mit dem Entgelt des Monats September 2023 ausgezahlt, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Mai 2023 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Mai 2023 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

(2) [1]Die Höhe des einmaligen Inflationsausgleichs 2023 beträgt
- für Beschäftigte, die unter § 1 fallen und deren Vergütung sich unter Anwendung der Entgelttabellen in den Anlagen 2 und 12 zur DVO berechnet: 1.240,00 Euro,
- für Beschäftigte, die unter § 1 fallen und deren Vergütung sich unter Anwendung der Entgelttabellen in den Anlagen 6 und 7 zur DVO berechnet (Auszubildende und Praktikanten): 620,00 Euro.

[2]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Mai 2023. FN 1

§ 3
Monatliche Sonderzahlung

(1) [1]Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich nach § 1 fallen, erhalten monatliche Sonderzahlungen für die Monate Juli 2023 bis Februar 2024 (Bezugsmonate) ausgezahlt. [2]Der Anspruch auf den monatlichen Inflationsausgleich besteht jeweils nur, wenn in dem Bezugsmonat ein Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

(2) [1]Die Höhe der monatlichen Sonderzahlungen beträgt
- für Beschäftigte, die unter § 1 fallen und deren Vergütung sich unter Anwendung der Entgelttabellen in den Anlagen 2 und 12 zur DVO berechnet: 220,00 Euro,
- für Beschäftigte, die unter § 1 fallen und deren Vergütung sich unter Anwendung der Entgelttabellen in den Anlagen 6 und 7 zur DVO berechnet (Auszubildende und Praktikanten): 110,00 Euro.

[2]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am ersten Tag des jeweiligen Bezugsmonats. FN 2

§ 4
Gemeinsame Bestimmungen für die Sonderzahlungen nach §§ 2 und 3

(1) [1]Der Inflationsausgleich 2023 nach § 2 sowie die monatlichen Sonderzahlungen nach § 3 werden jeweils zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt.[FN 3]
[2]Es handelt sich jeweils um einen Zuschuss des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nummer 11c des Einkommensteuergesetzes, der steuer- und sozialversicherungsfrei ist.[FN 4]
[3]§ 24 Absatz 2 DVO gilt entsprechend.[FN5]

(2) [1]Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1 bzw. § 3 Absatz 1 Satz 2 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 DVO genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 DVO), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird.
[2]Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(3) Der Inflationsausgleich 2023 und die monatlichen Sonderzahlungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(4) Der Inflationsausgleich 2023 und die monatlichen Sonderzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 5
Inkrafttreten

Dieser Beschluss tritt mit Wirkung vom 01.07.2023 in Kraft.

[FN 1] Beschäftigte, die unter den Anwendungsbereich der Anlage 5a DVO fallen und sich am Stichtag 1. Mai 2023 in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell) befinden, haben einen Anspruch auf den Inflationsausgleich 2023 in Höhe der Hälfte des Inflationsausgleichs 2023, den sie erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten, maximal also in Höhe von 620 Euro.

[FN 2] Beschäftigte, die unter den Anwendungsbereich der Anlage 5a DVO fallen und sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell) befinden, haben einen Anspruch auf monatliche Sonderzahlungen in Höhe der Hälfte der monatlichen Sonderzahlung, die sie erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten, maximal also in Höhe von 110 Euro, wenn in dem Bezugsmonat das Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

[FN 3] Die Sonderzahlungen nach den §§ 2 und 3 gehören zum pfändbaren Arbeitseinkommen.

[FN 4] Erhält ein Beschäftigter im Begünstigungszeitraum zwischen dem 26. Oktober 2022 und dem 31. Dezember 2024 weitere Sonderzahlungen, so ist der 3.000 Euro übersteigende Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig.

[FN 5] Haben Beschäftigte gleichzeitig mehrere Arbeitsverhältnisse zu einem Arbeitgeber, für den die DVO gilt, besteht der Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis zeitratierlich entsprechend.

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 08.11.2018

Entgeltumwandlung

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

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

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

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

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

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

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

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

Übergangsvorschrift:

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

*) Absatz 5.1 bis 5.2 in der am 31. Dezember 2018 geltenden Fassung lauteten:

(5.1) [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. [2]Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt. [3]Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).

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

(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. Soweit neben den Aufwendungen des Dienstgebers noch Sozialversicherungsfreiheit für Beiträge aus

umgewandelten Entgeltbestandteilen möglich ist, ist diese unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG so zu nutzen, dass sie durch die Summe von sozialversicherungsfreien Entgeltbestandteilen und dem Arbeitgeberzuschuss nicht überschritten wird. Erst dann werden die sozialversicherungspflichtigen Beiträge berücksichtigt.

Der gesetzliche Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG beträgt mit Stand 1. Januar 2019 15 Prozent des umgewandelten Entgelts und ist vom Dienstgeber zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Besteht auf einem Teil des umgewandelten Entgelts keine oder nur eine teilweise Sozialversicherungspflicht, z.B. bei Überschreiten der Pflichtversicherungsgrenze in der KV innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so begrenzt dies den Zuschuss auf unter 15 Prozent. Keine Zuschusspflicht besteht danach, soweit die Entgeltumwandlung z.B. wegen der Erfüllung der Voraussetzungen einer sog. Riester-Rente nach § 1a Abs. 3 BetrAVG als sog. Nettoumwandlung erfolgt und deshalb wegen der Sozialversicherungsbeiträge keine Einsparung erfolgen kann.

2. Ordnung für den Arbeitszeitschutz im liturgischen 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 erhalten

oder

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 Reglungen der zuständigen Kommissionen bleiben unberührt.

5. Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Beschluss der Zentral-KODA vom 23.11.2016 gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 3. lit. d) Zentral-KODA-Ordnung (ZKO):

Ordnung über die Rechtsfolgen eines Dienstgeberwechsels im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

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

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

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

2. Der oder die Beschäftigte erhält auf Antrag vom bisherigen Dienstgeber die Jahressonderzahlung bzw. das Weihnachtsgeld beim Ausscheiden anteilig auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem festgelegten Stichtag endet. Der Anspruch nach Satz 1 beträgt ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der oder die Beschäftigte Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat. Als Monat gilt eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Kalendertagen.

   Diese Regelungen zur Jahressonderzahlung bzw. zum Weihnachtsgeld sind sinngemäß auch auf Regelungen zum Leistungsentgelt bzw. zur Sozialkomponente bei Dienstgeberwechsel im oben genannten Sinne anzuwenden.

3. Für die Berechnung von Kündigungsfristen werden Vorbeschäftigungszeiten aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis mit einem Faktor von 0,5 berücksichtigt (Vorbeschäftigungszeiten von mehr als sechs Monaten werden hierbei wie ein volles Jahr angerechnet). Alle anderen Regelungen, welche darüber hinaus an die Beschäftigungszeit anknüpfen, bleiben hiervon unberührt; dies gilt insbesondere für die Unkündbarkeit und die Regelungen über die Probezeit.

4. Von den vorstehenden Vorschriften abweichende, für die Beschäftigten günstigere Regelungen in den Arbeitsvertragsordnungen bleiben unberührt.

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

6. Gesamtregelung zur Befristung

Ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK) vom 22. Januar 2024 zur Thematik „Gesamtregelung zur Befristung“ gemäß §§ 2 Absatz 1 Ziffer 3a, 19 Absatz 2 der Ordnung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission (ZAK-Ordnung) mit Wirkung zum 1. Juni 2024 durch Veröffentlichung im jeweiligen Amtsblatt

1. [1]Die Befristung von Dienstverträgen zwischen derselben/demselben Beschäftigten und demselben Dienstgeber ist höchstens bis zur Dauer von insgesamt 6 Jahren oder innerhalb dieses Zeitraums bis zur Höchstzahl von 12 Verlängerungen zulässig. [2]Frühere Befristungszeiträume werden auf die Befristungshöchstdauer nach Satz 1 angerechnet, es sei denn, diese liegen bei Begründung des Dienstverhältnisses länger als 12 Jahre zurück. [3]Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Vereinbarung auflösend bedingter Dienstverträge. [4]Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn die Befristung oder auflösende Bedingung sich aus der unmittelbaren Anwendung von arbeitsrechtlichen Regelungen der einzelnen Arbeitsrechtlichen Kommissionen ergibt.

2. [1]Die Vereinbarung eines befristeten Dienstvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist grundsätzlich unzulässig. [2]Abweichend von Satz 1 ist die kalendermäßige Befristung eines Dienstvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes i.S.d. § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) für den unter Buchstabe a) genannten Fall bis zur Dauer von 12 Monaten, für die unter den Buchstaben b) und c) genannten Fälle bis zur Dauer von 21 Monaten zulässig, wenn

   a) der/die Beschäftigte erstmals in einem Dienstverhältnis bei dem Dienstgeber erprobt wird;

   b) eine Einrichtung[1] eine neue Aufgabe übernimmt oder ein neues Projekt durchführt, deren dauerhafte Fortführung oder dessen dauerhafter Fortbestand im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist, und die befristete Einstellung der Deckung eines dadurch neu entstehenden Beschäftigungsbedarfs dient;

   c) der/die Beschäftigte aus Drittmitteln vergütet wird, die nur für begrenzte Zeit zur Verfügung stehen oder deren dauerhafte Verfügbarkeit im Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses ungewiss ist.

   [3]Bis zur Gesamtdauer nach Satz 2 ist in diesen Fällen auch die höchstens zweimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Dienstvertrages zulässig. [4]Eine Befristung nach Satz 2 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Dienstgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Dienstverhältnis bestanden hat.

3. Abweichend von Nr. 1 und 2 dürfen Dienstverhältnisse nach gesetzlich geregelten Sondertatbeständen i.S.d. § 23 TzBfG, insbesondere nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVG) und dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG), auch über die genannten Höchstgrenzen hinaus befristet werden.

[1] Der Einrichtungsbegriff wird im Sinne der MAVO verwendet.

4. In Dienstvereinbarungen kann geregelt werden, bei welchen Tatbeständen bzw. Fallgestaltungen abweichend von Nr. 1 eine über 6 Jahre hinausgehende Befristung von Dienstverhältnissen sowie abweichend von Nr. 2 Buchstaben b) und c) eine über 21 Monate hinausgehende Befristung möglich ist.

5. Beschäftigte in einem befristeten Dienstverhältnis werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen gegeben sind.

6. Wurden Dienstverträge unter Missachtung der Nr. 1 - 5 oder dort in Bezug genommener Regelungen vereinbart, gelten die Dienstverhältnisse als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

7. [1]Die Regelung tritt zum 1. Juni 2024 in Kraft. [2]Sie gilt für alle Dienstverträge, die ab 1. Juni 2024 befristet abgeschlossen werden. [3]Sie ersetzt die ersetzende Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentral-KODA vom 28. Oktober 2019 „Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen“.

8. [1]Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen können bis 6 Monate nach Inkraftsetzung dieser Regelung entscheiden, ob sie anstelle der Regelung der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission die bislang in eigener Zuständigkeit beschlossenen Regelungen beibehalten oder unverändert wieder in Kraft setzen. [2]Betreffen diese nur einen Teil der hier geregelten Rechtsfragen, gelten ergänzend die hier getroffenen Regelungen.