

700. Kirchliche Anstellungsordnung (KAO)¹

Vom 10. November 2006

(Abl. 62 S. 253), geändert durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 10. November 2006 (Abl. 62 S. 309), vom 8. Dezember 2006 (Abl. 62 S. 328), vom 16. Februar 2007 (Abl. 62 S. 380 und S. 399), vom 20. April 2007 (Abl. 62 S. 463), vom 22. Juni 2007 (Abl. 62 S. 519 und 521), vom 27. Juli 2007 (Abl. 62 S. 595), vom 5. Oktober 2007 (Abl. 62 S. 629, 631), vom 30. November 2007 (Abl. 63 S. 28), vom 29. Februar 2008 (Abl. 63 S. 94), vom 6. Juni 2008 (Abl. 63 S. 132), vom 18. Juli 2008 (Abl. 63 S. 144), vom 25. Juli 2008 (Abl. 63 S. 160), vom 28. August 2008 (Abl. 63 S. 149), vom 5. Dezember 2008 (Abl. 63 S. 302), vom 3. April 2009 (Abl. 63 S. 368), vom 24. Juli 2009 (Abl. 63 S. 565), vom 17. August 2009 (Abl. 63 S. 411), vom 4. Dezember 2009 (Abl. 64 S. 14), vom 12. Februar 2010 (Abl. 64 S. 64), vom 24. März 2010 (Abl. 64 S. 78), vom 16. Juli 2010 (Abl. 64 S. 177), vom 22. Oktober 2010 (Abl. 64 S. 286), vom 10. Dezember 2010 (Abl. 64 S. 312), vom 25. März 2011 (Abl. 64 S. 391), vom 20. Mai 2011 (Abl. 64 S. 398), vom 15. Juli 2011 (Abl. 64 S. 424, 429), vom 14. Oktober 2011 (Abl. 64 S. 538), vom 9. Dezember 2011 (Abl. 65 S. 13), vom 30. März 2012 (Abl. 65 S. 129), vom 19. Oktober 2012 (Abl. 65 S. 359), vom 18. Oktober 2013 (Abl. 65 S. 704), vom 21. Februar 2014 (Abl. 66 S. 90), vom 9. Mai 2014 (Abl. 66 S. 109 und S. 110), vom 11. Juli 2014 (Abl. 66 S. 146), vom 5. Dezember 2014 (Abl. 66 S. 305), vom 27. Februar 2015 (Abl. 66 S. 343), vom 10. Juli 2015 (Abl. 66 S. 481), vom 29. Februar 2016 (Abl. 67 S. 25, 26, 27), vom 22. April 2016 (Abl. 67 S. 88, 99), vom 15. Juli 2016 (Abl. 67 S. 110, 112ff.), (Abl. 67 S. 150), vom 28. Oktober 2016 (Abl. 67 S. 312), vom 9. Dezember 2016 (Abl. 67 S. 355), vom 29. April 2016 (Abl. 67 S. 382), vom 14. Juli 2017 (Abl. 67 S. 432, 434) und vom 27. Oktober 2017 (Abl. 67 S. 546)

¹ Anstelle der im TVöD verwendeten Begriffe gelten die kirchlichen Begriffe.

Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis**ABSCHNITT I****ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN**

§ 1 Grundlegung

§ 1 a Geltungsbereich

§ 1 b Ausnahmen vom Geltungsbereich

§ 1 c Anwendung tariflicher Bestimmungen

§ 1 d Anstellungsfähigkeit

§ 1 e Sonderregelungen

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

§ 5 Qualifizierung

ABSCHNITT II**ARBEITSZEIT**

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

§ 7 Sonderformen der Arbeit

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 9 Bereitschaftszeiten

§ 10 Arbeitszeitkonto

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

ABSCHNITT III**EINGRUPPIERUNG, ENTGELT UND SONSTIGE LEISTUNGEN**

§ 12 (VKA) Eingruppierung

§ 13 (VKA) Eingruppierung in besonderen Fällen

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

§ 15 Tabellenentgelt

§ 16 (VKA) Stufen der Entgelttabelle

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

§ 18 (VKA) Leistungsentgelt

§ 19 Erschwerniszuschläge

§ 20 (VKA) Jahressonderzahlung

§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

§ 23 Besondere Zahlungen

§ 23 a Dienstreisen/Reisekosten

§ 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 ARBEITSVERHÄLTNISSSES

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

§ 31 Führung auf Probe

§ 32 Führung auf Zeit

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

§ 34 a Unkündbare Beschäftigte

§ 35 Zeugnis

§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge (VKA)

§ 37 Ausschlussfrist

§ 38 Begriffsbestimmungen

§ 38 a (VKA) Übergangsvorschriften

ABSCHNITT VI

BESONDERE BESTIMMUNGEN

§ 39 Arbeitszeit, Eingruppierung und Bewertung der Stellen der Beschäftigten im Mesner- und/oder Hausmeisterdienst, Vergütung besonderer Dienste

ABSCHNITT VII

ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 43 In-Kraft-Treten, Übergangsbestimmungen

Anhang zu § 6 (VKA)

Anhang zu § 16 (Bund)

Anhang zu § 16 (VKA)

Anhang zu Anlage A (VKA)

Anlage A (Bund)

Anlage A (VKA)

ANHANG ZUR KAO: ANLAGENVERZEICHNIS

Anlage 1.1.1 zur KAO Arbeitsvertrag

Anlage 1.2.1 zur KAO Vergütungsgruppenpläne

Anlage 1.2.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Überleitung der unter den Geltungsbereich der KAO fallenden Beschäftigten in das ab 1. Oktober 2006 geltende kirchliche Arbeitsvertragsrecht (AR-Ü)

Anlage 3 TVÜ-VKA Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005# und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge (VKA)

Anlage 4 TVÜ-VKA Kr-Anwendungstabelle - (Geltungsbereich § 40 BT-K bzw. § 40 BT-B) -

Anlage 2 TVÜ-Bund Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/1. Oktober 2005# vorhandene Beschäftigte für die Überleitung (Bund)

Anlage 3 TVÜ-Bund Strukturausgleiche für Angestellte (Bund)

Anlage 2 TVÜ-VKA Strukturausgleiche für Angestellte (VKA) - Auszug

Anlage 1.2.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Stundenentgeltsätze für kurzfristig beschäftigte Aushilfen und Vertretungskräfte

Anlage 1.2.4 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte

Anhang zur Anlage 1.2.4 zur KAO Vereinbarung über die Festlegung der Rahmenbedingungen für die Übernahme einzelner Einsätze als Aushilfs- bzw. Vertretungskraft (Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO)

Anlage 1.3.1 zur KAO Ordnung über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten (Bildschirmordnung)

Anlage 1.3.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Telearbeit - Dienstzimmer im Privatbereich -

Anlage 1.4.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zu Fortbildungen und anderen Mitarbeiterfördermaßnahmen

Anhang zur Anlage 1.4.1 zur KAO - Vertrag über Mitarbeiterfördermaßnahmen

Anlage 1.4.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Durchführung der Personalentwicklung für die privatrechtlich angestellten kirchl. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg

Anlage 1.5.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten im Zusammenhang mit Qualitätssicherung, Leistungsabrechnung und Statistiken

Anlage 1.5.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Anwendung von Personalerfassungs- und Informationssystemen

Anlage 1.6.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Übernahme des Tarifvertrages und zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ)

Anlage 1.6.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Übernahme des TV Flex AZ

Anlage 1.6.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige betriebliche Altersvorsorge

Anlage 1.7.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Vermeidung einer wirtschaftlichen Notlage

Anlage 1.7.2 zur KAO Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen, bei Personalabbau und Einschränkungen bzw. Schließung von Einrichtungen und Dienststellen (Sicherungsordnung-KAO)

Anlage 2.1.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden und Schüler/Schülerinnen im kirchlichen Dienst

Anlage 2.1.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse der Schüler/Schülerinnen im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin (PIA)

Anlage 2.2.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über Praktikumsverhältnisse vor Beginn oder während einer Schul- oder Hochschulausbildung (Vor- und Zwischenpraktikumsordnung)

Anlage 2.2.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über Anerkennungspraktika (Anerkennungspraktikumsordnung)

Anlage 2.2.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse von Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten

Anhang zur Anlage 2.2.3 zur KAO Vertrag für Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten

Anlage 3.1.1 zur KAO Ordnung für den Berufseinstieg von Diakonen und Diakoninnen

Anlage 3.1.2 zur KAO Ordnung für das Anerkennungsjahr in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit und der Religionspädagogik für Absolventen und Absolventinnen der kirchlich anerkannten Ausbildungsstätten gemäß § 3 Abs. 4 des Diakonen- und Diakoninnengesetzes

Anlage 3.1.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Dienstbefreiung und zur Kostenübernahme der Aufbauausbildung sowie der Fortbildung der Diakone und Diakoninnen

Anlage 3.2.1 zur KAO Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Tageseinrichtungen für Kinder im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg

Anlage 3.2.2 zur KAO Besondere Regelungen für Beschäftigte im Erziehungsdienst

Anlage 3.2.3 zur KAO Sonderregelung für Beschäftigte im Erziehungsdienst im Kirchenkreis Stuttgart

Anlage 3.3.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse von Beschäftigten in der Forstwirtschaft

Anlage 3.5.1 zur KAO Richtsatztabelle für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Anlage 3.5.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Bewertung der Dienstaufträge der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

Anlage 3.6.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Vergütung nebenberuflicher Kirchenpflegerinnen und Kirchenpfleger für das Führen eines Baubuches

Anlage 3.7.1 zur KAO Dienstordnung für die Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege

Anlage 3.7.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Nachbarschaftshilfe

Anhang zur Anlage 3.7.2 zur KAO Vereinbarung über die Mitarbeit in der Nachbarschaftshilfe

Anlage 3.7.3 zur KAO Besondere Regelungen für Beschäftigte in der Kranken- und Altenpflege

Anlage 3.8.1 zur KAO Dienstordnung für Religionspädagogen, Religionspädagoginnen und sonstige kirchliche Religionslehrkräfte im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg, die nicht in das Amt der Diakonin/des Diakons berufen sind

Anlage 3.8.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Vergütung von einzelnen Unterrichtsstunden von Religionspädagogen und Religionspädagoginnen sowie sonstigen Religionslehrkräften

Anlage 3.8.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Vergütung von Lehrern/Lehrerinnen an kirchlichen Schulen, deren Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis vorgesehen ist

Anlage 3.8.4 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über den Umfang der Lehrverpflichtungen für die Lehrkräfte an der Hochschule für Kirchenmusik der Evang. Landeskirche in Württemberg (Lehrverpflichtungsordnung – LVO)

Anlage 3.10.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung für Beschäftigte in Waldheimen

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG¹) vom 27. Juni 1980 (Abl. 49 S. 125 ff.) die folgende Anstellungs- und Vergütungsordnung für die privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachstehend Beschäftigte genannt) im kirchlichen Dienst im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg beschlossen:

Abschnitt I **Allgemeine Vorschriften**

§ 1 **Grundlegung**

(1) Der kirchliche Dienst wird durch den Auftrag bestimmt, den die Kirche von ihrem Herrn erhalten hat und wie er in § 1 der Verfassung der Evangelischen Landeskirche in

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 680 dieser Sammlung.

Württemberg beschrieben ist¹. Die Beschäftigten haben den ihnen anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu versehen und sich um fachliche Fortbildung zu bemühen. In ihrem gesamten Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes haben sie sich der besonderen Verantwortung bewusst zu sein, die sie als beruflich im Dienst der Kirche stehende Beschäftigte übernommen haben. Je nach Aufgabenbereich übernehmen die Beschäftigten Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher Aufgaben. Sie haben sich daher loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten, Schrift und Bekenntnis zu achten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

(2) Rechte und Pflichten der Beschäftigten ergeben sich aus ihrem Arbeitsvertrag, der Dienstanweisung und aus den für ihren Dienst geltenden Ordnungen.

(3) Der Treue und Gewissenhaftigkeit, die von den Beschäftigten erwartet wird, entspricht auf Seiten des Dienstgebers die Fürsorge für sie, nämlich die Rechte und Belange der Beschäftigten zu wahren und ihnen die Erfüllung ihrer Dienstaufgaben im Rahmen des Möglichen zu erleichtern.

§ 1 a

Geltungsbereich

(1) Die Anstellungs- und Vergütungsordnung einschließlich der Anlagen ist auf alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Beschäftigten anzuwenden, die von der Landeskirche, einer Kirchengemeinde oder von sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Landeskirche unterstehen, durch Dienstvertrag angestellt sind oder angestellt werden.

(2) Werden Pfarrer/Pfarrerinnen ausnahmsweise im Angestelltenverhältnis (§ 108 Abs. 1 Pfarrdienstgesetz der EKD²) beschäftigt, gelten die für die Pfarrer/Pfarrerinnen geltenden Bestimmungen entsprechend, soweit nicht staatliches Recht entgegensteht oder kirchengesetzlich etwas anderes bestimmt ist.

(3) Werden Kirchenbeamte/Kirchenbeamtinnen ausnahmsweise auf Zeit im Angestelltenverhältnis beschäftigt, gelten die für die Kirchenbeamten/Kirchenbeamtinnen geltenden Bestimmungen entsprechend, soweit nicht staatliches Recht entgegensteht oder kirchengesetzlich etwas anderes bestimmt ist.

(4) Anstelle der Bestimmungen dieser Ordnung mit Ausnahme des § 1 d finden für das Dienstverhältnis der Lehrkräfte an kirchlichen Schulen einschließlich Fachhochschulen und Hochschulen die Bestimmungen des Landes Baden-Württemberg für vergleichbare Lehrkräfte in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß Anwendung, soweit für sie nicht Abs. 5 oder die von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossene Regelung über den

¹ § 1 der Kirchenverfassung lautet: „Die evangelisch-lutherische Kirche in Württemberg, getreu dem Erbe der Väter, steht auf dem in der Heiligen Schrift gegebenen, in den Bekenntnissen der Reformation bezeugten Evangelium von Jesus Christus, unserem Herrn. Dieses Evangelium ist für die Arbeit und Gemeinschaft der Kirche unantastbare Grundlage.“

² Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 440 u. 441 dieser Sammlung.

Umfang der Lehrverpflichtungen für die Lehrkräfte an der Hochschule für Kirchenmusik der Evangelischen Landeskirche in Württemberg¹ gilt. Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, die die Anstellungsfähigkeit nach dem Kirchenbeamtengesetz erfüllen, gelten, wenn sie die Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis beantragen, bis zur Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit die von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen besonderen Vergütungsregelungen.²

(5) Werden beurlaubte Landesbeamte/Landesbeamtinnen während der Zeit ihrer Beurlaubung für den Dienst in einer kirchlichen Dienststelle im Sinne von Abs. 1 beschäftigt, finden für ihr Dienstverhältnis anstelle dieser Ordnung, mit Ausnahme des § 1 d, die für die Kirchenbeamten/Kirchenbeamtinnen auf Zeit geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung. Satz 1 gilt bezüglich der Versorgung mit der Maßgabe, dass der Versorgungsanspruch nur in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Versorgungsbezügen des Landes und den entsprechenden Versorgungsbezügen der Kirchenbeamten/Kirchenbeamtinnen auf Zeit mit ruhegehaltstfähigen Dienstbezügen in Höhe der zuletzt während der Beurlaubung bezahlten Vergütungen entsteht.

Für ordinierte beurlaubte Landesbeamte/Landesbeamtinnen gelten die Sätze 1 und 2 mit der Maßgabe, dass für sie anstelle der Dienst- und Versorgungsbezüge eines Kirchenbeamten/einer Kirchenbeamtin auf Zeit die Dienst- und Versorgungsbezüge eines Pfarrers/einer Pfarrerin auf Zeit treten.

(6) Die nicht beamtenrechtlich angestellten Beschäftigten einer Körperschaft des öffentlichen Rechts im Anwendungsbereich dieser Ordnung, die vollständig in eine ebensolche Körperschaft eingegliedert wird, treten mit der Umbildung kraft dieser Bestimmung in den Dienst der aufnehmenden Körperschaft. Satz 1 gilt entsprechend, wenn im Rahmen des Anwendungsbereichs dieser Ordnung eine Körperschaft mit einer oder mehreren anderen Körperschaften zu einer neuen Körperschaft zusammengeschlossen wird, wenn aus einer Körperschaft oder aus Teilen einer Körperschaft eine oder mehrere neue Körperschaften gebildet werden oder wenn Aufgaben einer Körperschaft vollständig oder teilweise auf eine oder mehrere andere Körperschaften übergehen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, auf die diese Ordnung Anwendung findet.

§ 1 b

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Diese Ordnung – mit Ausnahme des § 1 d – ist nicht anzuwenden auf:

- a) Kirchenbeamtenverhältnisse.
- b) Volontärinnen/Volontäre

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 700-Anlage 3.8.4 dieser Sammlung.

² Siehe Anlage 3.8.3.

- c) (*unbesetzt*)
- d) (*unbesetzt*)
- e) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind.
- f) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden.
- g) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten.
- h) Personen, die zu ihrer Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen beschäftigt werden, weil sie infolge einer körperlichen, geistigen, seelischen oder sonstigen Behinderung in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigt sind.
- i) Personen, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern überwiegend zu ihrer Betreuung.
- j) Geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV mit Ausnahme der Anlage 1.2.3 zur KAO.

Soweit und solange von der Arbeitsrechtlichen Kommission keine besonderen Regelungen getroffen sind, können für Beschäftigungsverhältnisse nach den Buchstaben e) bis i) gemäß § 40 Buchstabe p) MVG.Württemberg¹ zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung Stundenvergütungen vereinbart werden, die sich an den örtlich für den öffentlichen Dienst geltenden Bestimmungen orientieren.

§ 1 c

Anwendung tariflicher Bestimmungen

(1) Auf die Dienstverhältnisse der Beschäftigten nach § 1 a dieser Ordnung finden die Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (Tarifgebiet West – Landesbezirk Baden-Württemberg) jeweils geltenden Fassung, sowie die Vergütungstarifverträge zum TVöD und die den TVöD ergänzenden Tarifverträge entsprechende Anwendung. Dies gilt nicht, wenn in dieser Ordnung etwas anderes bestimmt ist oder im Fall künftiger Änderungen oder Ergänzungen der genannten Tarifverträge bestimmt wird.

§ 1 TVöD sowie die besonderen Teile zum TVöD finden keine Anwendung.

(2) Die Tarifverträge werden der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission durch den Evangelischen Oberkirchenrat oder die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung schnellstmöglich nach der Veröffentlichung der rechtswirksam unterzeichneten Tarifverträge (z. B. durch die Gewerkschaft Ver.di oder die Vereinigung Kommunaler Arbeitge-

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

berverbände – Landesbezirk Baden-Württemberg) zur Zustellung an die in § 15 Abs. 1 Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG)¹ Genannten zugeleitet.

(3) Haben sechs Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission oder eine der in § 15 Abs. 1 ARRG¹ genannten Stellen Bedenken, neue Tarifverträge ganz oder teilweise zu übernehmen (Abs. 1 Satz 2), ist binnen einer Frist von 2 Monaten nach Zustellung des Textes des jeweiligen Tarifvertrages durch die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission die Behandlung dieses Tarifvertrags in der Arbeitsrechtlichen Kommission gem. § 15 ARRG¹ zu beantragen und zu begründen.

Ein Verzicht auf die Einspruchsfrist ist möglich. Bis zur rechtskräftigen Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission oder des Schlichtungsausschusses nach dem ARRG¹ gilt das bisherige Recht.

(4) Nach Ablauf der in den Absätzen 1 und 3 genannten Tarifverträge oder Teile derselben gelten diese solange weiter, bis sie durch andere tarifliche Vereinbarungen oder entsprechende Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission oder des Schlichtungsausschusses nach dem ARRG¹ ersetzt werden.

(5) unbesetzt

(6) Beschäftigte, auf deren Antrag die steuerlichen Abgaben nach den gesetzlichen Bestimmungen (z. Zt. § 40 a Einkommensteuergesetz) pauschaliert werden, tragen die pauschalierten steuerlichen Abgaben aus dem steuerpflichtigen Teil des Entgelts. In begründeten Fällen kann diese Pauschalsteuerabgabe vom Dienstgeber getragen werden.

(7) Für Beschäftigte, die unregelmäßig als Aushilfen oder Vertretungskräfte eingesetzt werden, gilt unter folgenden Voraussetzungen die Anlage 1.2.4 zur KAO:

- a) Der Einsatz als Aushilfs- oder Vertretungskraft erfolgt im Rahmen einer steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungsfreien nebenberuflichen Tätigkeit gemäß § 3 Nr. 26 bzw. § 3 Nr. 26 a EStG und die Freibeträge werden nicht überschritten.
- b) Liegen die Voraussetzungen gemäß Buchst. a) nicht vor oder werden die Freibeträge überschritten, so kann die Anlage 1.2.4 zur KAO nur (weiter) zur Anwendung kommen, wenn eine Abrechnung als sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen nicht möglich ist, weil die Tätigkeit berufsmäßig ausgeübt wird (insbesondere bei Personen in Elternzeit oder bei Arbeitslosigkeit).
- c) Im Fall b) ist Voraussetzung für die (weitere) Anwendbarkeit der Anlage 1.2.4 zur KAO, dass ein Einsatz an maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr, ab 1. Januar 2019 an maximal 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr erfolgt. Bei der Berechnung der 70 bzw. ab 1. Januar 2019 50 Arbeitstage sind die im Rahmen der Freibeträge geleisteten Arbeitstage mitzuzählen.

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 680 dieser Sammlung.

Die Anlage 1.2.4 zur KAO gilt trotz Vorliegen der vorgenannten Voraussetzungen nicht bei einem Einsatz als Aushilfs- oder Vertretungskraft in vorhersehbarem regelmäßigem Umfang. In diesem Fall ist ein Arbeitsvertrag nach Anlage 1.1.1 zur KAO abzuschließen.

(8) Für Helfer und Helferinnen in der Nachbarschaftshilfe, deren Tätigkeit im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 SGB IV ausgeübt wird, gelten die Bestimmungen der Anlage 3.7.2 zur KAO, wenn der Helfer/die Helferin in der Nachbarschaftshilfe Zeit, Art und Umfang ihrer/seiner Tätigkeit selbst bzw. in Absprache mit der Einsatzleitung bestimmen kann und die Tätigkeit nicht aus fachlichen Gründen einem Direktions- oder Weisungsrecht der Einsatzleitung unterliegt oder von dieser kontrolliert werden muss und der Helfer/die Helferin keine Leistungen nach SGB XI erbringt.

(9) Für Auszubildende, Schüler/innen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege gelten die Bestimmungen der Anlage 2.1.1 zur KAO.

(10) Für Beschäftigte in der Forstwirtschaft gelten die Bestimmungen der Anlage 3.3.1 zur KAO.

(11) Für Praktikanten und Praktikantinnen gelten die Bestimmungen der Anlagen 2.2.1, 2.2.2 und 2.2.3 zur KAO.

(12) Für Beschäftigte im Erziehungsdienst gelten die Bestimmungen der Anlage 3.2.2 zur KAO.

(13) Für Beschäftigte in Waldheimen gelten die Bestimmungen der Anlage 3.10.1 zur KAO.

§ 1 d

Anstellungsfähigkeit

(1) Die Anstellung im kirchlichen Dienst setzt voraus, dass der/die Beschäftigte

- a) Mitglied einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland ist,
- b) den für die übertragenen Aufgaben vorgeschriebenen Ausbildungsgang zurückgelegt und die erforderlichen Prüfungen mit Erfolg abgelegt hat.

(2) Kirchenpfleger/Kirchenpflegerinnen bzw. Kirchenbezirksrechner/Kirchenbezirksrechnerinnen müssen die Voraussetzungen des § 37 der Kirchengemeindeordnung (KGO)¹ bzw. des § 22 der Kirchenbezirksordnung (KBO)² erfüllen.

(3) Ausnahmen von dem Erfordernis des Abs. 1 Buchstabe a) sind nur mit Genehmigung des Evangelischen Oberkirchenrats zulässig. Der Antrag ist schriftlich an den Evangelischen Oberkirchenrat zu stellen. Ihm ist die Stellungnahme der Mitarbeitervertretung beizufügen.

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 50 u. 51 der Kirchlichen Rechtssammlung.

² Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 60 u. 61 der Kirchlichen Rechtssammlung.

(4) Unberührt bleiben Vorschriften über die Eignung, Vorbildung und Anstellungsfähigkeit sowie über die Dienstobliegenheiten kirchlicher Amtsträger/Amtsträgerinnen, die nach den kirchlichen Ordnungen für diese allgemein oder für einzelne Gruppen von ihnen (z. B. Gemeindediakone/Gemeindediakoninnen, Religionspädagogen/Religionspädagoginnen oder Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen) ohne Rücksicht auf die Rechtsform ihrer Anstellung gelten.

§ 1 e

Sonderregelungen

In Ausnahmefällen können für das Arbeitsverhältnis einzelvertraglich Sonderregelungen getroffen werden, die von dieser Ordnung abweichen; sie bedürfen der Genehmigung eines von der Arbeitsrechtlichen Kommission beauftragten Gremiums. Der Antrag ist rechtzeitig schriftlich an die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission zu stellen und ausführlich zu begründen. Ihm ist die Stellungnahme der Mitarbeitervertretung beizufügen.

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

Anstelle von § 2 Abs. 1 und 2 TVöD wird bestimmt:

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich nach dem Muster der Anlage 1.1.1 zur KAO abgeschlossen.

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

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

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

Ergänzend zu § 2 TVöD wird bestimmt:

(5) Wird von einem/einer unkündbaren Beschäftigten (§ 34 Abs. 2) bei einem anderen kirchlichen Dienstgeber ein neues Arbeitsverhältnis begründet, so entfällt die Probezeit, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis nicht aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen beendet wurde.

(6) Wurde einem/einer noch nicht unkündbaren Beschäftigten aus den in § 34 a (unkündbare Beschäftigte) genannten Gründen von seinem/ihrer bisherigen Dienstgeber gekündigt, soll der künftige kirchliche Dienstgeber die Probezeit angemessen verkürzen, sofern nicht auf eine Probezeit ganz verzichtet wird.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

Anstelle von § 3 Abs. 3 TVöD wird bestimmt:

- (3) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher in Textform anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (4) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die Beschäftigte/den Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (5) Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/einen hierzu schriftlich Bevollmächtigte/Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

Anstelle von § 3 Abs. 6 TVöD wird bestimmt:

- (6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.
- (7) - nicht abgedruckt -

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

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

Protokollerklärungen zu Abs. 1:

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

Niederschriftserklärung zu Abs. 1:

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

(2) Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

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

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

Protokollerklärung zu Abs. 3:

Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5

Qualifizierung

Anstelle von § 5 TVöD wird bestimmt:

§ 5 TVöD findet keine Anwendung. An seiner Stelle gelten die Anlagen 1.4.1 und 1.4.2 zur KAO (Fortbildung und Personalentwicklung).

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

Anstelle von § 6 Abs. 1 TVöD wird bestimmt:

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Zeiten für Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(1 a) Die Beschäftigten werden in jedem Kalenderjahr an 3 Arbeitstagen unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21) von der Arbeit freigestellt. Für die Berechnung des Anspruchs findet § 26 entsprechende Anwendung. Bruchteile von arbeitsfreien Tagen werden auf volle Stunden aufgerundet. Der Anspruch nach Satz 1 vermindert sich bei über sechs Wochen hinausgehenden, zusammenhängenden Unterbrechungen der Arbeit wegen Sonderurlaubs, Beurlaubung oder Elternzeit um jeweils einen halben Arbeitstag.

Die Dauer der Freistellung beträgt bei der 5 Tage Woche höchstens 1/5 der für die Beschäftigten geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht oder vermindert sich die Höchstdauer der Freistellung nach Satz 1 entsprechend. Teilzeitbeschäftigte erhalten die arbeitsfreien Tage in gleichem Umfang entsprechend dem Grad ihrer dienstlichen Inanspruchnahme.

Bei der zeitlichen Festlegung der arbeitsfreien Tage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende dienstliche Belange oder Wünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen. Werden Beschäftigte an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus dienstlichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderjahres nachzuholen. Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig. Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten 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 Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

Protokollnotiz (KAO) zu § 6 Abs. 2:

Hausmeister-/Mesnerdienst siehe Regelung in § 39.

Ergänzend zu § 6 Abs. 2 TVöD wird bestimmt:

(2 a) Das Wochendeputat der Religionspädagogen/Religionspädagoginnen und der sonstigen privatrechtlich angestellten Lehrkräfte beträgt 26 Unterrichtsstunden. Bei Beschäftigten nach Satz 1, deren Wochendeputat 16 oder mehr Wochenstunden beträgt und die an mehreren Schulen unterrichten, wird das Regelstundendeputat wie folgt ermäßigt:

- wenn sie an zwei oder drei Schulen unterrichten: um eine Wochenstunde,
- wenn sie an vier oder mehr Schulen unterrichten: um zwei Wochenstunden.

Deputatsermäßigungen, die für Schwerbehinderte oder aus Altersgründen nach den nachfolgenden Bestimmungen zusätzlich gewährt werden, bleiben hierbei außer Betracht. Unterricht an mehreren Schulen liegt vor, wenn die in Frage kommenden Schulen getrennten Schulleitungen unterstehen. Das Regelstundenmaß der Vollbeschäftigten nach Satz 1 – einschließlich Teilzeitbeschäftigten mit einer Reduzierung bis zu 2 Wochenstunden – ermäßigt sich zu Beginn des Schuljahres, in dem sie

- das 58. Lebensjahr vollenden, um eine Wochenstunde* (tritt ab 1. August 2010 in Kraft)
- das 60. Lebensjahr vollenden, um zwei Wochenstunden.

Bei Teilzeitbeschäftigten mit mindestens einem halben Lehrauftrag ermäßigt sich das Regelstundenmaß zu Beginn des Schuljahres, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden, um 1 Wochenstunde.

Bei schwerbehinderten Religionspädagogen/Religionspädagoginnen und sonstigen privatrechtlich angestellten Lehrkräften werden die Bestimmungen des Landes Baden-Württemberg über die Stundenermäßigung schwerbehinderter Lehrer/Lehrerinnen in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß angewandt. Die Deputatsermäßigung wird anstelle des nach dem SGB IX zustehenden Zusatzurlaubs gewährt.

(2 b) Ergeben sich bei teilzeitbeschäftigten Religionspädagoginnen und Religionspädagogen bei der Berechnung der arbeitsvertraglich vereinbarten dienstlichen Inanspruchnahme für das Unterrichtsdeputat Stundenanteile, ist diesen anzubieten, die arbeitsvertraglich vereinbarte dienstliche Inanspruchnahme so zu erhöhen, dass sich volle Stundendeputate ergeben.

Auf Antrag der Beschäftigten können die Stundenanteile auch abgerundet werden.

(2 c) Ergeben sich zwischen der arbeitsvertraglich vereinbarten dienstlichen Inanspruchnahme und dem für das jeweilige Schuljahr maßgebenden Wochendeputat Zeitguthaben oder Zeitschulden von 1 Wochenstunde bei teilzeitbeschäftigten Religionspädagoginnen und Religionspädagogen mit einer dienstlichen Inanspruchnahme bis zu 50 v. H. oder bis zu 2 Wochenstunden bei Religionspädagogen und Religionspädagoginnen mit einer dienstlichen Inanspruchnahme von über 50 %, werden diese auf einem Arbeitszeitkonto gebucht. Bei dem Zeitguthaben nach Satz 1 handelt es sich nicht um zuschlagspflichtige Überstunden im Sinne von § 7 Abs. 7 in Verbindung mit § 8 Abs. 1 Buchst. a) KAO.

Für das Arbeitszeitkonto gelten folgende Bedingungen: Die im Arbeitszeitkonto gebuchten Zeitguthaben bzw. Zeitschulden sind bis zum Ende des auf das Schuljahr des Entstehens der Zeitguthaben bzw. Zeitschulden folgenden Schuljahres durch entsprechende Festlegungen des Unterrichtsdeputats durch den Schuldekan bzw. die Schuldekanin auszugleichen.

(2 d) Absatz 2 c) findet nur für Religionspädagoginnen und Religionspädagogen Anwendung, die nicht in den Geltungsbereich einer Dienstvereinbarung über ein Arbeitszeitkonto gemäß § 10 KAO fallen.

(3) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/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.

Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 3:

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

Ergänzend zu § 6 Abs. 3 TVöD wird bestimmt:

(3 a) Freistellung von der Arbeit nach Maßgabe des Abs. 3 wird auch gewährt am Gründonnerstag ganztägig und am Reformationstag (31. Oktober) ab 12 Uhr.

Beschäftigten, denen regelmäßig im Zusammenhang mit Gottesdiensten Aufgaben übertragen sind, ist zwischen dem 24. Dezember (Heilig Abend) und dem 6. Januar (Epiphania) ein Zeitausgleichstag an einem Sonntag bzw. Feiertag zu gewähren.

Protokollnotiz (KAO) zu Abs. 3 a KAO:

Soweit die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, können Beschäftigte, die am Reformationstag ganztätig frei nehmen möchten, auf Antrag in der Zeit bis 12 Uhr Mehrarbeit bzw. Überstunden ausgleichen oder stundenweise Freistellung von der Arbeit gemäß Abs. 1 a in Anspruch nehmen.

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Abs. 4:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/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 Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Abs. 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) Durch Betriebs-/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 Abs. 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu § 6:

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 Abs. 4 enthalten.

Ergänzend zu § 6 TVöD wird bestimmt:

(9) § 6 Abs. 9 TVöD findet keine Anwendung.

(10) Der Dienstplan ist spätestens 14 Tage im Voraus aufzustellen.

§ 7**Sonderformen der Arbeit**

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden.

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 7 Abs. 3:

Hausmeister-/Mesnerdienst siehe Regelung in § 39.

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 7 Abs. 4:

Hausmeister-/Mesnerdienst siehe Regelung in § 39.

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

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

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

(8) Abweichend von Abs. 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 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.

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge, soweit sich aus den nachfolgenden Bestimmungen nichts anderes ergibt. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- a) für Überstunden

in den Entgeltgruppen 1 bis 9	30 v. H.,
in den Entgeltgruppen 10 bis 15	15 v. H.,
- b) für Nachtarbeit 20 v. H.,
- c) für Sonntagsarbeit 25 v. H.,
- d) bei Feiertagsarbeit

– ohne Freizeitausgleich	135 v. H.,
– mit Freizeitausgleich	35 v. H.,

- e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v. H.,
- f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt 20 v. H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d):

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

Ergänzend zu § 8 Abs. 1 wird bestimmt:

Zusätzlich zu den Zuschlägen nach Abs. 1 Satz 2 wird ein Aufschlag in Höhe von 14,5 % der Zeitzuschläge (ohne Überstunden) gezahlt. Damit sind die Zeitzuschläge in Entgeltfortzahlungsfällen, in der Urlaubsvergütung und in der Jahressonderzahlung pauschal abgegolten (KAO-Aufschlag).

Protokollnotiz (KAO) zu § 8 Abs. 1:

Der KAO-Aufschlag wird auch gewährt für Mehrarbeitsstunden, die vor dem 1. Juli 2009 geleistet wurden. Dies gilt auch, wenn die Mehrarbeitsstunden faktorisiert und auf ein Arbeitszeitkonto gebucht wurden.

- (1 a) Für Beschäftigte in Diakonie-/Sozialstationen und in der stationären Alten- und Krankenpflege betragen die Zeitzuschläge abweichend von § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstaben b) und f) gemäß § 50 TVöD-BT-K (Besonderer Teil Krankenhäuser) für:

- a) Nachtarbeit – 15 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.
- b) Arbeit an Samstagen von 13 Uhr bis 21 Uhr 0,64 €.

In diesen Fällen findet Abs. 9 keine Anwendung.

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(2 a) Die von geringfügig Beschäftigten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden (Mehrarbeitsstunden) sind im Einvernehmen mit dem Dienstgeber durch eine entsprechende Arbeitsbefreiung zeitnah auszugleichen. Ist dies aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht möglich, so sind die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Mehrarbeitsstunden zu vergüten. Diese dürfen nicht abgerechnet oder ausbezahlt werden, wenn der/die geringfügig Beschäftigte nicht in jedem einzelnen Fall vorher seine Zustimmung erteilt hat. Liegt keine Zustimmung der/des Beschäftigten vor, so hat der/die Beschäftigte zwei Monate nach Leistung der Mehrarbeit einen Anspruch auf Freizeitausgleich.

(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 tariflichen 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 außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. Satz 1 gilt nicht im

Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 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 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

Protokollerklärung zu Abs. 3:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

Niederschriftserklärung zu Abs. 3:

Zur Erläuterung von § 8 Abs. 3 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte.“

(4) Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird landesbezirklich – für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene – geregelt. Bis zum In-Kraft-Treten einer Regelung nach Satz 1 gelten die in dem jeweiligen Betrieb/der jeweiligen Verwaltung/Dienststelle am 30. September 2005 jeweils geltenden Bestimmungen fort.

Protokollnotiz (KAO) zu § 8 Abs. 4:

Hausmeister-/Mesnerdienst siehe Regelung in § 39.

(5) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(6) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

Ergänzend zu § 8 TVöD wird bestimmt:

(7) Abs. 1 Buchstaben b) bis f) finden nur Anwendung für Beschäftigte in Diakonie-/Sozialstationen, in der Alten- und Krankenpflege, in der Hauswirtschaft, in Tagungsstätten, in Mutter-Kind- und Mütter-Kurheimen sowie -häusern, in der Familienpflege, in der Nachbarschaftshilfe, bei Dorfhelferinnen sowie sonstigen Beschäftigten, die gemäß § 6

Abs. 5 bzw. 6 dienstplanmäßig an Wochenenden bzw. Wochenfeiertagen zu arbeiten haben.

(8) Anstelle der Zuschläge nach Abs. 1 Buchstaben b) bis f) erhalten Beschäftigte, denen im Zusammenhang mit Gottesdiensten Aufgaben übertragen sind, bei regelmäßiger Feiertagsarbeit bzw. regelmäßiger wöchentlicher Sonntagsarbeit jeden sechsten Sonntag bzw. Feiertag unter Fortzahlung der Bezüge dienstfrei. Diese Regelung gilt entsprechend für den regelmäßigen wöchentlichen Dienst an Samstagen.

(9) Die Gewährung von Nachtarbeitszuschlägen nach Abs. 1 Buchstabe b) setzt eine dienstliche Inanspruchnahme innerhalb der Nachtzeit (vgl. § 7 Abs. 5 TVöD) von mindestens drei Stunden voraus.

(10) Dienstreisen werden mit ihrer tatsächlichen Dauer (dienstliche Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und Reisezeit) als Arbeitszeit angerechnet, höchstens jedoch mit zehn Stunden täglich.

(11) Beschäftigte, die dienstplanmäßig vom Arbeitgeber eingesetzt werden, können aus dringenden betrieblichen Gründen im Rahmen billigen Ermessens zu geteiltem Dienst herangezogen werden. Sind geteilte Dienste nicht vermeidbar, sind diese auf ein Minimum zu begrenzen. Geteilter Dienst ist die Anordnung einer Arbeitsunterbrechung durch den Arbeitgeber, die über 90 Minuten pro Tag hinausgeht.

Ordnet der Arbeitgeber geteilten Dienst an, so haben Beschäftigte für jeden Tag, an dem sie geteilten Dienst leisten, einen Anspruch auf eine Zulage in Höhe von 35 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Ab dem achten geteilten Dienst, der in einem Kalendermonat geleistet wird, erhöht sich die Zulage auf 50 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Die Arbeitsunterbrechung beginnt und endet am arbeitsvertraglichen Dienstort. Der Arbeitgeber kann anordnen, dass Beschäftigte direkt von der letzten Einsatzstelle nach Hause bzw. direkt von zu Hause zur ersten Einsatzstelle fahren und die Arbeitsunterbrechung damit zu Hause beginnt bzw. endet.

Für die durch den geteilten Dienst verursachten Fahrten nach Hause und zurück haben die Beschäftigten Anspruch auf Fahrtkostenerstattung entsprechend den landeskirchlichen Bestimmungen.

§ 9

Bereitschaftszeiten

(1) Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regel-

mäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche 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 Abs. 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.

Anstelle von § 9 Abs. 2 und 3 TVöD wird bestimmt:

- (2) Die Anwendung von § 9 Abs. 1 TVöD bedarf des Abschlusses einer Dienstvereinbarung nach § 36 MVG.Württemberg¹.
- (3) § 9 Abs. 3 TVöD und der Anhang zu § 9 TVöD finden keine Anwendung.

Protokollerklärung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10

Arbeitszeitkonto

Anstelle von § 10 Abs. 1 TVöD wird bestimmt:

- (1) Durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG.Württemberg¹ kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, 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 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Bu-

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

chung freigegeben werden. Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/ Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 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 Abs. 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

Niederschriftserklärung zu Abs. 4:

Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.

(5) In der Betriebs-/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 die/den Beschäftigten;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 11

Teilzeitbeschäftigung

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

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

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag 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 Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

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

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

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

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

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12 (VKA)

Eingruppierung

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.]

§ 13 (VKA)

Eingruppierung in besonderen Fällen

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.]

§ 14

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

Niederschriftserklärungen zu Abs. 1:

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

Anstelle von § 14 Abs. 2 TVöD wird bestimmt:

(2) Durch eine separate Regelung der Arbeitsrechtlichen Kommission im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, wird bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert und der/die Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 14:

Beschäftigten, die in Vergütungsgruppenplan 5 der Anlage 1.2.1 zur KAO in Entgeltgruppe 10 eingruppiert sind, kann für maximal drei aufeinanderfolgende Jahre eine Zulage nach § 14 KAO für die vorübergehende Ausübung einer Tätigkeit nach Entgeltgruppe 11 gezahlt werden, wenn die Einsatzplanung der Schuldekanin/des Schuldekans dies erfordert. Innerhalb des Zeitraums von drei Jahren ist maximal zwei Mal eine Unterbrechung der Zulagenzahlung zulässig. Durch eine Unterbrechung der Zulagenzahlung verlängert sich der höchstzulässige Gesamtzeitraum nicht.

Zeiten der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses, z. B. zwischen befristeten Verträgen oder bei Beurlaubung, werden nicht auf den Zeitraum von drei Jahren angerechnet.

Werden nach Ablauf des vorgenannten Zeitraums von drei Jahren weiterhin oder erneut Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 11 übertragen, erfolgt automatisch eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 11, sofern diese nicht bereits erfolgt ist.

Die Gewährung der Zulage nach § 14 KAO aus anderen sachlichen Gründen, z. B. Vertretung, bleibt unberührt.

§ 15

Tabellenentgelt

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

Protokollnotiz zu § 15 Abs. 1:

Die Protokollerklärungen zu Abs. 1 TVöD finden keine Anwendung.

Siehe ggf. § 3 AR-Ü.

Anstelle von § 15 Abs. 2 TVöD wird bestimmt:

(2) Das Entgelt richtet sich nach Maßgabe des § 1 c Abs. 1 KAO und des Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission – Landeskirche und Diakonie Württemberg – vom 25. Juli 2008 nach der Anlage A – VKA Tarifgebiet (West).

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 15 Abs. 3:

An die Stelle von landesbezirklichen tarifvertraglichen Regelungen treten die von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Regelungen.

§ 16 (VKA)

Stufen der Entgelttabelle

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 16 Abs. 1:

Zu den Besonderheiten der Stufenzuordnung der in Vergütungsgruppenplan 21 der Anlage 1.2.1 zur KAO eingruppierten Beschäftigten (Erziehungsdienst) vgl. § 1 der Anlage 3.2.2 zur KAO.

(2) Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Niederschriftserklärung zu Abs. 2 Satz 2:

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

Protokollerklärung zu Abs. 2:

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 16 Abs. 2:

1. § 16 Abs. 2 findet mit folgender Maßgabe Anwendung: Anstelle des 31. Dezember 2008 tritt der 31. Dezember 2009.
2. Die Protokollerklärung zu Abs. 2 gilt entsprechend für das Praktikum im kirchenmusikalischen Dienst und das Anerkennungsjahr in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit sowie der Religionspädagogik für Absolventen und Absolventinnen kirchlich anerkannter Ausbildungsstätten gem. § 3 Abs. 4 Diakonen- und Diakoninnengesetz.
3. Für ab 1. März 2009 neu begründete Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von 6 Monaten auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet.

Anstelle von § 16 Abs. 2 a TVöD wird bestimmt:

(2 a) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 5 und 6 KAO) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden. Dies gilt auch für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen, die auf dem TVöD oder dem TV-L basieren. § 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD bleibt unberührt.

Niederschriftserklärung zu § 16 Abs. 2a:

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

Ergänzend zu § 16 TVöD wird bestimmt:

(2 b) Ununterbrochene Zeiten einer gleichartigen und mindestens gleichwertigen beruflichen Tätigkeit im Geltungsbereich dieser Ordnung werden auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Unterbrechungen bis zu einer Dauer von 6 Monaten sowie in den Fällen des § 4 Abs. 3 und 4 und des § 9 Abs. 3 der Sicherungsordnung sind unschädlich.

Als gleichartige berufliche Tätigkeiten im Sinne von Satz 1 gelten wechselseitig auch mindestens gleichwertige Tätigkeiten in verschiedenen Vergütungsgruppenplänen für Diakone und Diakoninnen.

Als mindestens gleichwertige vorherige berufliche Tätigkeiten im Sinne von Satz 1 und 3 gelten auch Tätigkeiten, die vor der Neufassung von Vergütungsgruppenplänen ausgeübt wurden und die bis zu einer Entgeltgruppe niedriger bewertet waren.

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

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

Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 (VKA) geregelt.

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 16

Siehe ggf. § 3 AR-Ü.

§ 17

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt; sie müssen dem Betrieb/der Dienststelle angehören. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Ergänzend zu § 17 Abs. 2 TVöD wird bestimmt:

(2 a) Für Dienststellen, für die gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach dem MVG/Württemberg¹ gebildet sind, werden die Kommissionsmitglieder jeweils von der gemeinsamen MAV und den beteiligten Dienststellenleitungen benannt. Solange keine solche Kommission gebildet ist, ist eine Verlängerung der Stufenlaufzeit nicht möglich.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

Protokollerklärung zu Abs. 2 Satz 2:

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

Protokollerklärung zu Abs. 2 Satz 6:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

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

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

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 mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

Anstelle von § 17 Abs. 4 TVöD wird bestimmt:

(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage A (VKA) oder P 5 bis P 15 der Anlage E (VKA) werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.

Bei Höhergruppierungen aus einer der Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9 a in die Entgeltgruppe 9 b wird abweichend von Satz 2 die in der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe 9 a zurückgelegte Stufenlaufzeit auf die Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe 9 b angerechnet.¹

Protokollnotiz (KAO) zu § 17 Abs. 4 Satz 3:

Dieser Satz betrifft nicht Beschäftigte, deren Entgelt sich nach der Anlage E (VKA) oder der Anlage C (VKA) bemisst.

Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

Ergänzend zu § 17 KAO wird bestimmt:

(4 a) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe

aus der Entgeltgruppe 1 werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Wird der/die Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.

Der/Die Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

Protokollnotiz (KAO) zu § 17 Abs. 4 und 4 a KAO:

Höhergruppierungen von Beschäftigten aufgrund der Übertragung der neuen Entgeltordnung TVöD (VKA) in die KAO erfolgen auf der Grundlage der §§ 29 ff. TVÜ-VKA (Änderungstarifvertrag Nr. 11 vom 29. April 2016 zum TVÜ- KA).

(4 b) Beträgt der Unterschiedsbetrag bei Höhergruppierungen von Beschäftigten gem. Anlage 3.2.2 zur KAO innerhalb der Anlage C (VKA) zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach § 17 Abs. 4 Satz 1

¹ Redaktioneller Hinweis: Zurzeit nicht einschlägig, da es im Geltungsbereich der KAO bislang nur eine Entgeltgruppe 9 gibt.

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8 b weniger als 58,98 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 weniger als 94,39 Euro

erhält der/die Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrug. Wird der/die Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe zu berechnen; Satz 1 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die der/die Beschäftigte höhergruppiert wird.

Protokollnotiz (KAO) zu § 17 Abs. 4 b KAO:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

(5) Nicht abgedruckt, da im Bereich der KAO nicht einschlägig.

Redaktioneller Hinweis:

Fassung des Absatz 4 bis zum 31. August 2017:

„(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten im Bereich der VKA derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1

- *in den Entgeltgruppen 1 bis 8 vom 1. Februar 2017 an weniger als 58,98 Euro,*
- *in den Entgeltgruppen 9 bis 15 vom 1. Februar 2017 an weniger als 94,39 Euro,*

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrug.

Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird.

Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen.

Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

Satz 3 gilt bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD (Entgeltordnung) nicht für Beschäftigte, wenn sie von der Entgeltgruppe 3 in die Entgeltgruppe 5 oder von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8 höhergruppiert werden.“

Ergänzend zu § 17 TVöD wird bestimmt:

(6) Würde die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit zur Eingruppierung in dieselbe oder in eine niedrigere Entgeltgruppe führen, so verbleibt der/die Beschäftigte in der bisherigen Entgeltgruppe und Stufe. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 16 Abs. 3.

§ 18 (VKA)**Leistungsentgelt**

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

Anstelle von § 18 Abs. 2 TVöD (VKA) wird bestimmt:

(2) Ab dem 1. Januar 2008 wird ein Leistungsentgelt eingeführt. Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

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

- ab 1. Januar 2010 1,25 v. H.,
- ab 1. Januar 2011 1,50 v. H.,
- ab 1. Januar 2012 1,75 v. H.,
- ab 1. Januar 2013 2,00 v. H.

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

Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 1:

Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die

in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten. Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

Niederschriftserklärung zu § 18 Abs. 3:

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

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

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

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 18 Abs. 4 TVöD (VKA):

Anstelle der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 18 Abs. 4 TVöD (VKA) gilt:

Zur Einführung eines betrieblichen Systems der leistungsabhängigen Bezahlung bedarf es des Abschlusses einer die Anforderungen des § 18 TVöD erfüllenden Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung gemäß § 36 MVG.Württemberg¹. Diese kann nur jeweils im laufenden Kalenderjahr mit Wirkung ab dem darauf folgenden Kalenderjahr abgeschlossen werden.

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

Soweit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung keine Dienstvereinbarung über das Leistungsentgelt gem. § 18 TVöD abgeschlossen wird, gilt Folgendes:

Alle Beschäftigten erhalten das Leistungsentgelt in Form einer monatlich auszuzahlenden pauschalen Zulage in Höhe von ab 1. Januar 2010 1,25 %, ab 1. Januar 2011 1,50 %, ab 1. Januar 2012 1,75 % und ab 1. Januar 2013 2,00 % ihres jeweiligen Bruttomonatsentgelts. Erhöht sich das Leistungsentgelt gem. § 18 TVöD, erhöht sich die maßgebliche Prozentzahl der pauschalen Zulage automatisch entsprechend. Bruttomonatsentgelt im Sinne dieser Protokollnotiz ist insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub. Nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche und unständige Entgeltbestandteile.

Protokollerklärung Nr. 2 zu Abs. 4:

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

Protokollerklärung zu Abs. 4 Satz 3:

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

(5) Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. Leistungsbewertung ist die auf

einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.

Niederschriftserklärungen zu § 18 Abs. 5 Satz 2:

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

Niederschriftserklärungen zu § 18 Abs. 5 Satz 3:

Die systematische Leistungsbewertung entspricht nicht der Regelbeurteilung.

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

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

Protokollerklärung zu Abs. 6:

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

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

Niederschriftserklärung zu § 18 Abs. 7:

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

(8) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärungen zu § 18:

1. Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.
3. Die Vorschriften des § 18 sind sowohl für die Parteien der betrieblichen Systeme als auch für die Arbeitgeber und Beschäftigten unmittelbar geltende Regelungen.
4. (nicht besetzt)

5. Die landesbezirklichen Regelungen in Baden-Württemberg, in Nordrhein-Westfalen und im Saarland zu Leistungszuschlägen zu § 20 BMT-G bleiben unberührt.

Niederschriftserklärung zu § 18 Abs. 8:

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

Niederschriftserklärung zu § 18:

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

§ 19

Erschwerniszuschläge

- (1) Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Abs. 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
 - a) mit besonderer Gefährdung,
 - b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
 - c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
 - d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
 - e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Abs. 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Abs. 2.
- (5) Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden im Bereich der VKA landesbezirklich – für den Bund durch einen Tarifvertrag auf Bundesebene – ver-

einbart. Für den Bund gelten bis zum In-Kraft-Treten eines entsprechenden Tarifvertrages die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen des Bundes fort.

Niederschriftserklärung zu § 19 Abs. 5 Satz 2:

- nicht abgedruckt -

Ergänzend zu § 19 TVöD wird bestimmt:

(6) Beschäftigte der Münsterbauhütte Ulm erhalten anstelle der Erschwerniszuschläge nach § 19 Abs. 1 bis 5 folgende Zuschläge:

- | | |
|---|------------------|
| a) Arbeiten mit Staubmaske | 1,40 Euro/Stunde |
| b) Außergewöhnliche Schmutzarbeiten | 0,86 Euro/Stunde |
| c) Gefahren- und Höhenzulage bei Arbeiten auf Gerüst über 20 Meter Höhe | 1,84 Euro/Stunde |
| d) Bildhauerzulage | 0,51 Euro/Stunde |
| e) Arbeiten mit Chemikalien | 0,97 Euro/Stunde |

Die Zuschläge erhöhen sich jeweils um die nach dem 1. Januar 2009 vereinbarten Prozentsätze der allgemeinen Entgelтанpassungen des Tabellenentgelts nach § 15 KAO.

Protokollnotiz (KAO) zu § 19 Abs. 6:

Zu a):

„Schmutzarbeiten“ mit starker Staubeentwicklung, bei denen eine Staubmaske getragen werden muss, z. B. Flexen.

Zu b):

Arbeiten, bei denen eine Halbmaske mit austauschbarem Filter verwendet wird, z. B. quarzhaltige Staubbelastung bei Reinigungsarbeiten.

Zu c):

Hohe Arbeiten, Auf- und Abbau von Gerüsten; Arbeiten auf Brüstungen, deren Belagsfläche weniger als 90 cm breit ist; Abbrucharbeiten; Mitfahren auf dem Betonkübel, an dem Vorrichtungen für die Personenaufnahme vorhanden sind, am Kran; Arbeiten von Arbeitskörben aus einer Höhe von mehr als 20 Metern.

Zu d):

Bildhauerarbeiten wie z. B. Fialen, Kreuzblumen, Wimperge, Krabben etc.

Zu e):

Arbeiten mit Chemikalien, bei denen das Tragen von Schutzkleidung vorgeschrieben ist.

§ 20 (VKA)¹

Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden,

in den Kalenderjahren	bis 2016	ab 2017
in den Entgeltgruppen 1 bis 8	90 v. H.	86 v. H.
in den Entgeltgruppen 9 bis 12	80 v. H.	76 v. H.
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 v. H.	56 v. H.

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Beschäftigten, deren 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:

1. 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.
2. Wegen der am 29. April 2016 vereinbarten Festschreibung der Jahressonderzahlung beträgt abweichend von Absatz 2 Satz 1 der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung

¹ Red. Anm.: Titel ergänzt im Sinne des Änderungsbefehls (Abl. 67 S. 313).

a) im Kalenderjahr 2016

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 87,89 v. H.,

in den Entgeltgruppen 9 bis 12 78,13 v. H.

und

in den Entgeltgruppen 13 bis 15 58,59 v. H.

sowie

b) im Kalenderjahr 2017

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 82,05 v. H.,

in den Entgeltgruppen 9 bis 12 72,52 v. H.

und

in den Entgeltgruppen 13 bis 15 53,43 v. H.

Ab dem Kalenderjahr 2018 beträgt mit dem Wirksamwerden einer allgemeinen Entgeltanpassung der Bemessungssatz

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 82,05 v. H.: $[(100 + x) : 100]$,

in den Entgeltgruppen 9 bis 12 72,52 v. H.: $[(100 + x) : 100]$,

in den Entgeltgruppen 13 bis 15 53,43 v. H.: $[(100 + x) : 100]$,

wobei x jeweils dem Vomhundertsatz der allgemeinen Entgeltanpassung im Jahr 2018 entspricht. Die nach Satz 2 berechneten Bemessungssätze sind auf zwei Stellen nach dem Komma kaufmännisch zu runden.

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

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

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

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

b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,

- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
- 2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (6) Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Protokollnotiz (KAO) zu § 20:

§ 20 Abs. 2 TVöD (VKA) gilt mit der Maßgabe, dass die Absenkung des Bemessungssatzes um vier Prozentpunkte erst ab dem Kalenderjahr 2018 greift.

Satz 1 der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 20 Abs. 2 TVöD (VKA) findet keine Anwendung.

Die Absenkung der Jahressonderzahlung tritt erst im Jahr vor dem Jahr der Umsetzung der Übertragung der Entgeltordnung des TVöD (VKA) in die KAO in Kraft.

§ 21

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt.

Anstelle von § 21 Satz 2 TVöD wird bestimmt:

Die Berücksichtigung der nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile bei der Entgeltfortzahlung ist durch den Aufschlag nach § 8 Abs. 1 abgegolten.

Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (*mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit*), Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Abs. 2 und 3.

Protokollerklärung zu Satz 1:

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 21:

Die Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3 des § 21 TVöD finden im Geltungsbereich dieser Ordnung keine Anwendung.

§ 22**Entgelt im Krankheitsfall****Anstelle von § 22 Abs. 1 TVöD wird bestimmt:**

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

Protokollerklärung zu Abs. 1 Satz 1:

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

(2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Abs. 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)
von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

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

§ 23

Besondere Zahlungen

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten 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.

(2) Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. Im Bereich der VKA können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung günstigere Regelungen getroffen werden.

Protokollnotiz (KAO) zu § 23 Abs. 2 TVöD:

Bei Altersteilzeit im Blockmodell besteht der Anspruch auf das Jubiläumsgeld auch dann, wenn das Dienstjubiläum in die Zeit der Freistellungsphase der Altersteilzeit fällt.

(3) Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes 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 der/des Verstorbenen gezahlt.

Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. Für den Bereich der VKA können betrieblich eigene Regelungen getroffen werden.

Ergänzend zu § 23 TVöD wird bestimmt:

§ 23 a

Dienstreisen/Reisekosten

(1) Die Beschäftigten erhalten bei Reisen aus dienstlichem Anlass Reisekostenvergütung sowie bei Abordnungen und Versetzungen Trennungsgeld nach den landeskirchlichen Bestimmungen in der am 1. September 2016 geltenden Fassung. Die Beschäftigten erhalten bei Umzügen aus dienstlichem Anlass Umzugsvergütung nach den landeskirchlichen Bestimmungen in der ab 1. April 2016 geltenden Fassung.

(2) Aus Gründen des Umweltschutzes und zur Personalgewinnung kann im Wege einer Dienstvereinbarung nach § 36 MVG.Württemberg¹ zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vereinbart werden, dass Beschäftigten, die für ihren Weg zur Arbeit öffentliche Verkehrsmittel nutzen, unabhängig von ihrem Anstellungsumfang ein monatlicher pauschaler Zuschuss von mindestens 10 Euro gezahlt wird.

§ 24

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Ka-

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

lendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Abs. 1:

1. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Abs. 1 Satz 1 verschieben.

Protokollnotiz (KAO) zur Protokollerklärung zu Abs. 1 Ziffer 2

Die Zahl „15“ wird durch die Zahl „16“ ersetzt.

Ergänzend zu § 24 TVöD wird bestimmt:

§ 24 Abs. 1 Satz 1 TVöD gilt auch für den KAO-Aufschlag gem. § 8 Abs. 1. Die Worte „sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21“ finden keine Anwendung“.

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

(3) 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 Abs. 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. Zwischenrech-

nungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

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

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

§ 25

Betriebliche Altersversorgung

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) bzw. des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes - Altersvorsorge-TV-Kommunal - (ATV-K) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Ergänzend zu § 25 TVöD wird bestimmt:

Die an die Zusatzversorgungskasse zu zahlende Umlage hat der Dienstgeber bis zu einem Betrag von monatlich 146 € pauschal zu versteuern, solange die Pauschalbesteuerung rechtlich möglich ist.

Niederschriftserklärung zu Abschnitt III:

(gestrichen)

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26

Erholungsurlaub

(1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). 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.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Satz 5:

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

Niederschriftserklärung zu § 26 Abs. 1:

(gestrichen)

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

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 26 Absatz 2 Buchst. a) TVöD:

In Dienststellen, in denen sowohl Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte als auch privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden, kann durch Dienstvereinbarung nach § 36 MVG.Württemberg¹ zwischen der zuständigen Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in Abweichung von § 26 Abs. 2 Buchst. a) TVöD vereinbart werden, dass in der Dienststelle einheitlich für die Übertragung von Urlaub in das auf das Jahr der Entstehung des Urlaubs folgende Kalenderjahr die für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte für die Übertragung von Urlaub maßgeblichen Regelungen angewendet werden.

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

§ 27**Zusatzurlaub**

(1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
 - b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate
- einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte des Bundes, denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(3) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit im Bereich der VKA soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden

(4) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag 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 Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, 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.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Abs. 2 Buchst. b) entsprechend.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

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. 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.

Ergänzend zu § 27 TVöD wird bestimmt:

(6) § 23 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter des Landes Baden-Württemberg¹ findet in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

§ 28**Sonderurlaub**

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

Ergänzend zu § 28 TVöD wird bestimmt:

Ein wichtiger Grund ist auch eine Beurlaubung zum Zwecke der beruflichen Weiterbildung.

Bei Beschäftigten im Schuldienst oder in Kindertagesstätten soll der Bewilligungszeitraum jeweils bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres bzw. des Kindergartenjahres ausgedehnt werden.

Während des Zeitraums, für den Urlaub gewährt worden ist, ist eine Rückkehr aus dem Urlaub nur mit Zustimmung der zuständigen Dienststelle zulässig, insbesondere dann, wenn dem/der Beschäftigten die Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann. Hat der Dienstgeber eine Ersatzkraft eingestellt, ist eine Rückkehr aus dem Urlaub erst zu dem Zeitpunkt möglich, zu dem der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis mit der Ersatzkraft frühestens beenden kann.

§ 29**Arbeitsbefreiung**

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

- a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des
Lebenspartnerschaftsgesetzes ein Arbeitstag,

¹ § 23 lautet wie folgt:

Zusatzurlaub in sonstigen Fällen

(1) Einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen erhalten Beamtinnen und Beamte,

1. deren Grad der Behinderung weniger als 50, aber mindestens 30 oder
2. deren Minderung der Erwerbsfähigkeit weniger als 50 v. H. aber mindestens 25 v. H. beträgt. Der Grad der Behinderung oder die Minderung der Erwerbsfähigkeit ist nachzuweisen, im Zweifelsfall auf Verlangen durch ein amtsärztliches Zeugnis. § 125 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 und Absätze 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) gilt entsprechend.

(2) Soweit in § 125 SGB IX nichts anderes bestimmt ist, sind für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte die Bestimmungen dieses Unterabschnitts entsprechend anzuwenden.

- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag
- e) schwere Erkrankung
 - aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/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 Arbeitstagen im Kalenderjahr,
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr,

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

Ergänzend zu § 29 Abs. 1 Buchstabe e, aa) bis cc) TVöD wird bestimmt:

Arbeitsbefreiung nach Maßgabe von Buchstabe e) wird auch gewährt bei schwerer Erkrankung:

- dd) eines Kindes nach Vollendung des 12. Lebensjahres, das wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist und in demselben Haushalt lebt. § 29 Abs. 1 Buchstabe e) Sätze 2 und 3 TVöD bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr
- finden entsprechende Anwendung.
- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Niederschriftserklärung zu § 29 Abs. 1 Buchst. f:

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

Ergänzend zu § 29 Abs. 1 TVöD wird bestimmt:

Arbeitsbefreiung nach Maßgabe von Abs. 1 wird auch gewährt:

- | | |
|--|--|
| g) in den Fällen von § 2 Abs. 1 Pflegezeitgesetz | bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr |
|--|--|

(1 a) Der/Die Beschäftigte wird ferner für je einen Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen von der Arbeit freigestellt:

- bei der Taufe eines Kindes des/der Beschäftigten,
- bei der kirchlichen Eheschließung des/der Beschäftigten,
- bei der Konfirmation bzw. Erstkommunion eines Kindes des/der Beschäftigten

oder am Tag vor oder nach dem Ereignis.

(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 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

Ergänzend zu § 29 Abs. 2 TVöD wird bestimmt:

(2 a) §§ 29 Abs. 2 findet auch Anwendung zur Ausübung kirchlicher Ehrenämter bzw. zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen.

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

Protokollerklärung zu Abs. 3 Satz 2:

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

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

Ergänzend zu § 29 Abs. 4 TVöD wird bestimmt:

(4 a) Abs. 4 Satz 1 gilt entsprechend auch für die Mitglieder leitender Gremien von kirchlichen Berufsverbänden oder -vereinigungen zur Teilnahme an Sitzungen oder Tagungen dieser Verbände.

Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts wird auch gewährt für die Teilnahme an Sitzungen von Projekt- oder Arbeitsgruppen, die vom Oberkirchenrat oder in seinem Auftrag gebildet werden.

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

Ergänzend zu § 29 TVöD wird bestimmt:

- (6) a) Nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten erhalten die Beschäftigten auf Antrag Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von bis zu fünf Arbeitstagen (bei dienstplanmäßiger Verteilung der Wochenarbeitszeit auf 6 Tage 6 Arbeitstage) im Kalenderjahr zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die auf den Berufsbereich bezogen sind. Der Anspruch von zwei Kalenderjahren kann zusammengezogen werden.

- b) Findet die Fortbildungsveranstaltung an Samstagen, Sonntagen oder Wochenfeiertagen statt, erhalten die Beschäftigten in der vorhergehenden oder nachfolgenden Woche Zeitausgleich höchstens jedoch in Höhe der regelmäßigen durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit.
- c) Für Beschäftigte, deren Dienstverhältnis voraussichtlich nicht länger als ein Jahr dauert, gilt die oben genannte Regelung nicht. Ihnen ist in gleichem zeitlichem Umfang Fortbildung innerhalb der Einrichtung zu gewähren.
- d) Veranstaltungen, zu denen die Beschäftigten abgeordnet werden, fallen nicht unter diese Regelung.
- e) Für die Supervision der kirchlichen Beschäftigten gelten die Bestimmungen der Anlage 1.4.1 zur KAO (Fortbildung).

(7) Religionspädagoginnen und Religionspädagogen, Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone mit religionspädagogischem Hauptauftrag sowie sonstige kirchliche Lehrkräfte an staatlichen oder kirchlichen Schulen einschließlich Hochschulen sind verpflichtet, ihren Urlaub während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen; außerhalb des Urlaubs können sie während der unterrichtsfreien Zeit zur Teilnahme an Fortbildungslehrgängen, Arbeitsgemeinschaften oder Freizeiten oder sonstiger, berufsbezogener Arbeit herangezogen werden. Für die restlichen, über den zustehenden Erholungsurlaub (§ 26) hinausgehenden Tage der Schulferien wird Arbeitsbefreiung zur persönlichen Fortbildung und zur Vorbereitung des neuen Schuljahres gewährt.

Wird der/die Beschäftigte während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat er oder sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen für das Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit. Der/die Beschäftigte hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(8) Abs. 7 gilt sinngemäß für Beschäftigte in Kindertagesstätten für die Tage, an denen ihre Kindertagesstätte geschlossen ist (Kindergartenferien).

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. Für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden und deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterle-

gen hätte, gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57 a ff. HRG, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

(2) Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Ergänzend zu § 30 Abs. 2 TVöD wird bestimmt:

(2 a) Abs. 2 findet keine Anwendung für Kirchenpfleger/Kirchenpflegerinnen nach § 37 Abs. 1 KGO und Kirchenbezirksrechner/Kirchenbezirksrechnerinnen nach § 22 Abs. 1 KBO.

(3) Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) 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 aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen
zum Schluss eines Kalendermonats,	
von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

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

Protokollerklärung zu Abs. 5:

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

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 30 KAO:

Bei kirchlichen Lehrkräften, die bereits eine entsprechende Beauftragung im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses hatten, ist die Aussparung der Schulferien bei Anschlussbefristungen unzulässig. Ein-Jahresverträge sind bis zum 31. Juli zu befristen.

§ 31**Führung auf Probe**

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

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

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

§ 32**Führung auf Zeit**

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

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

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

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

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Abs. 1 genannten Fristen übertragen werden. Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 bis 3 im Bereich der VKA und nach § 17 Abs. 5 Satz 1 im Bereich des Bundes ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 1 bis 3 im Bereich der VKA und nach § 17 Abs. 5 Satz 1 im Bereich des Bundes. Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte 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 die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

Ergänzend zu § 33 Abs. 1 Buchstabe b) TVöD wird bestimmt:

(1 a) Bei Auflösungsverträgen ist der/dem Beschäftigten vor Unterzeichnung eine Bedenkzeit von drei Arbeitstagen einzuräumen. Die Frist beginnt mit der Aushändigung des ersten Vertragsangebots.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des

dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbeseids 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; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

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

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

(5) Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Abs. 1 Buchst. 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.

Ergänzend zu § 33 TVöD wird bestimmt:

(6) Die Weiterbeschäftigung endet spätestens, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte das 73. Lebensjahr vollendet hat. Dies gilt entsprechend für Beschäftigte, die nach Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen der Regelaltersrente eingestellt werden.

§ 34

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Abs. 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr

ein Monat zum Monatsschluss,

von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Ergänzend zu § 34 Abs. 1 TVöD wird bestimmt:

(1 a) Anstelle des Endes des in Abs. 1 genannten Kalendervierteljahres tritt bei Religionspädagogen/Religionspädagoginnen sowie sonstigen privatrechtlich angestellten Lehrkräften an Schulen das Ende des Schulhalbjahres.

Anstelle von § 34 Abs. 2 TVöD wird bestimmt:

(2) Nach einer Beschäftigungszeit (Abs. 3) von 20 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 45. Lebensjahres, ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen. Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren bei demselben Dienstgeber, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist der/die Beschäftigte unkündbar.

Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2006 geltenden Regelungen der KAO unkündbar waren, verbleibt es dabei.

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

Anstelle von § 34 Abs. 3 Sätze 3 und 4 TVöD wird bestimmt:

Wechseln Beschäftigte zwischen Dienstgebern, die vom Geltungsbereich der KAO erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit anerkannt.

Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem diakonischen Anstellungsträger im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, der eine nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission zulässige Arbeitsvertragsgrundlage anwendet.

Ergänzend zu § 34 Abs. 3 TVöD wird bestimmt:

Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich des TVöD erfasst werden, werden die Zeiten in den Fällen der §§ 22 Abs. 3 TVöD (Krankengeldzuschuss) und 23 Abs. 2 TVöD (Jubiläumsgeld) bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt.

Satz 5 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

Ergänzend zu § 34 wird bestimmt:

(4) Ein wichtiger Grund zur Kündigung im Sinne von § 626 BGB ist der Austritt aus der evangelischen Kirche oder ein Verhalten der/des Beschäftigten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche, ihrer Lehre, ihres Gottesdienstes oder ihrer kirchlichen Ordnungen erkennbar macht.

§ 34 a**Unkündbare Beschäftigte**

Einem/einer unkündbaren Beschäftigten kann mit dem Ziel, das Arbeitsverhältnis aufzuheben, gekündigt werden, wenn die Dienststelle oder Einrichtung, in der er/sie bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird. Voraussetzung ist, dass dem/der Beschäftigten eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit angeboten wurde und das Entgelt nicht mehr als eine Entgeltgruppe unter den Sätzen der bisherigen Entgeltgruppe liegt.

Die Kündigungsfrist beträgt in diesem Fall 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres; bei Lehrkräften an Schulen tritt an die Stelle des Quartalsendes das Ende eines Schulhalbjahres.

§ 35**Zeugnis**

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

§ 36**Anwendung weiterer Tarifverträge (VKA)**

- (1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgend aufgeführten Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:
 - a) Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte vom 16. März 1974,
 - b) Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz vom 9. Januar 1987,
 - c) Tarifvertrag zur sozialen Absicherung (TVsA) vom 13. September 2005,
 - d) Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998,

- e) Altersteilzeittarifvertrag vom 27. Februar 2010,
 - f) Tarifvertrag zur Regelung des Übergangs in den Ruhestand für Angestellte im Flugverkehrskontrolldienst durch Altersteilzeitarbeit vom 26. März 1999,
 - g) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18. Februar 2003,
 - h) Rahmentarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit der Beschäftigten des Feuerwehr- und Sanitätspersonals an Flughäfen vom 8. September 2004.
- (2) Nicht abgedruckt.

§ 36 TVöD findet mit folgender Maßgabe Anwendung:

Abs. 1 Buchstaben a) bis c) und f) bis h) und Abs. 2 finden im Geltungsbereich dieser Ordnung keine Anwendung.

§ 37

Ausschlussfrist

Anstelle von § 37 Abs. 1 TVöD wird bestimmt:

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von dem/der Beschäftigten oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Abs. 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 38

Begriffsbestimmungen

Anstelle von § 38 TVöD wird bestimmt:

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

§ 38 a (VKA)

Übergangsvorschriften

§ 38 a TVöD findet keine Anwendung.

Abschnitt VI

Besondere Bestimmungen

Anstelle von § 39 TVöD wird bestimmt:

§ 39

Arbeitszeit, Eingruppierung und Bewertung der Stellen der Beschäftigten im Mesner- und/oder Hausmeisterdienst, Vergütung besonderer Dienste

- (1) Die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit ist nach dem Erhebungsbogen zur Ermittlung der Arbeitszeit und zur Bewertung der Stellen in der von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Fassung (Abs. 3 Buchst. a) zu ermitteln und im Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Abweichungen von den dort vorgegebenen Richtsätzen sind nur im Einzelfall möglich. Sie sind in dem vorgesehenen Erhebungsbogen zur Ermittlung der Arbeitszeit zu begründen.
- (2) Alle Beschäftigten, denen Mesner- und/oder Hausmeistertätigkeiten übertragen sind, sind in Vergütungsgruppenplan 16, der in der Anlage 1.2.1 zur KAO niedergelegt ist, einzugruppieren.
- (3) Für die Einstufung der Stelle ist die jeweilige Bewertung nach den folgenden Grundsätzen maßgebend:
 - a) Die Bewertung der Mesner- oder Hausmeisterstellen erfolgt nach einem Bewertungssystem, in dem die dem Mesner/der Mesnerin oder dem Hausmeister/der Hausmeisterin übertragenen Dienstaufgaben entsprechend berücksichtigt sind. Zur Ermittlung ist der Erhebungsbogen zur Ermittlung der Arbeitszeit und zur Bewertung der Stelle zu verwenden.
 - b) Ändern sich nicht nur vorübergehend die der Bewertung zu Grunde gelegten Aufgaben um oder werden neue Aufgaben nicht nur vorübergehend übertragen, die bisher nicht bei der Bewertung berücksichtigt wurden, so ist eine Neubewertung nach Buchstabe a) durchzuführen.
 - c) Die Einstufung der Mesner- und Hausmeisterstellen erfolgt in den Gruppen 1, 2 und 3 nach Maßgabe der folgenden Punktezahlen:
 Gruppe 1: bis 109,99 %-Punkte,
 Gruppe 2: 110,00 bis 130,49 %-Punkte,
 Gruppe 3: 130,50 %-Punkte und höher.
- (4) Für Mesner/Mesnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen wird anstelle von § 7 Abs. 3 (Bereitschaftsdienst) und Abs. 4 (Rufbereitschaft) sowie § 8 Abs. 4 TVöD bestimmt: Beschäftigte nach Satz 1 sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zum Bereitschaftsdienst zur Verfügung zu halten. Die Arbeitsleistung während des Bereitschaftsdienstes muss sich auf die Behebung von Störungen und auf Notfälle beschränken.

Zum Zwecke der Berechnung des Entgelts wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes mit 20 % als Arbeitszeit gewertet und mit dem sich nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a) ergebenden Überstundenentgelt vergütet.

Werden die Zeiten nach Unterabs. 1 nicht einzeln erfasst oder durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag durch eine Pauschalvergütung abgegolten, so gelten zum Ausgleich des in der Dienstordnung für Mesner/Mesnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen vorgesehenen Bereitschaftsdienstes folgende Zeiten pro Woche als angeordnet und sind nach Unterabs. 2 zu vergüten:

bis 10 Wochenstunden dienstliche Inanspruchnahme:

3 Stunden Bereitschaftsdienst = 0,6 des Überstundenentgelts

bis 20 Wochenstunden dienstliche Inanspruchnahme:

4 Stunden Bereitschaftsdienst = 0,8 des Überstundenentgelts

bis 30 Wochenstunden dienstliche Inanspruchnahme:

5 Stunden Bereitschaftsdienst = 1,0 des Überstundenentgelts

über 30 Wochenstunden dienstliche Inanspruchnahme:

6 Stunden Bereitschaftsdienst = 1,2 des Überstundenentgelts

(5) Besondere Dienstleistungen außerhalb des Dienstauftrages (z. B. der Dienst bei Vorträgen, Konzerten und sonstigen Darbietungen, die nicht von der Kirchengemeinde veranstaltet werden, Führung von Besuchergruppen, Reinigung nach Bauarbeiten, Beaufsichtigung bei Bauarbeiten und Ähnlichem) sind nach dem Stundensatz der Entgeltgruppe der/des Beschäftigten zusätzlich zu vergüten, sofern sie nicht bei der Berechnung der dienstlichen Inanspruchnahme berücksichtigt sind.

Abschnitt VII

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 43

In-Kraft-Treten, Übergangsbestimmungen

- (1) Diese Ordnung tritt mit Ausnahme des Abschnitts VII am 1. Oktober 2006 in Kraft.
- (2) Abschnitt VII tritt am 1. Januar 2007 in Kraft. Bis dahin gilt für die Beschäftigten nach Abschnitt VII, die KAO in der am 30. September 2006 geltenden Fassung weiter.
- (3) Ergänzend zu dieser Ordnung gelten die Bestimmungen der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Überleitung der unter den Geltungsbereich der KAO fallenden Beschäftigten in das ab 1. Oktober 2006 geltende kirchliche Arbeitsvertragsrecht (AR-Ü).

Anhang zu § 6 (VKA)**Arbeitszeit von Cheffahrerinnen und Cheffahrern**

- (1) Cheffahrerinnen und Cheffahrer sind die persönlichen Fahrer von Oberbürgermeisterinnen/Oberbürgermeistern, Bürgermeisterinnen/Bürgermeistern, Landrätinnen/Landräten, Beigeordneten/Dezernentinnen/Dezernenten, Geschäftsführerinnen/Geschäftsführern, Vorstandsmitgliedern und vergleichbaren Leitungskräften.
- (2) Abweichend von § 3 Satz 1 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Hinblick auf die in ihr enthaltenen Wartezeiten auf bis zu 15 Stunden täglich ohne Ausgleich verlängert werden (§ 7 Abs. 2a ArbZG). Die höchstzulässige Arbeitszeit soll 288 Stunden im Kalendermonat ohne Freizeitausgleich nicht übersteigen.
- (3) Die tägliche Ruhezeit kann auf bis zu neun Stunden verkürzt werden, wenn spätestens bis zum Ablauf der nächsten Woche ein Zeitausgleich erfolgt.
- (4) Eine Verlängerung der Arbeitszeit nach Absatz 2 und die Verkürzung der Ruhezeit nach Absatz 3 sind nur zulässig, wenn
 1. geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes getroffen sind, wie insbesondere das Recht der Cheffahrerin/des Cheffahrers auf eine jährliche, für die Beschäftigten kostenfreie arbeitsmedizinische Untersuchung bei einem Betriebsarzt oder bei einem Arzt mit entsprechender arbeitsmedizinischer Fachkunde, auf den sich die Betriebsparteien geeinigt haben, und/oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung,
 2. die Cheffahrerin/der Cheffahrer gemäß § 7 Abs. 7 ArbZG schriftlich in die Arbeitszeitverlängerung eingewilligt hat.
- (5) § 9 TVöD bleibt unberührt.

Anhang zu § 16 (Bund)**Besondere Stufenregelungen
für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte (Bund)**

Abweichend von § 16 (Bund) Abs. 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
 - Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
 - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 9 MTArb/MTArb-O;
- b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
 - Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII BAT sowie nach Aufstieg aus IX/IXb BAT/BAT-O,
 - Lohngruppe 3 nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 und 2a MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 2a nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 2 mit Aufstiegen nach Lohngruppe 2a und 3 MTArb/MTArb-O;
- c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
 - Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb BAT/BAT-O,
 - Vergütungsgruppe X BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 1a MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach Lohngruppe 1a MTArb/MTArb-O.

Protokollerklärung:

Vorhandene Beschäftigte sind Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 1 TVÜ-Bund.

Abweichend von § 16 (Bund) Abs. 4 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

In der Entgeltgruppe 9 (Bund) wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahre in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der

- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
 - Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc BAT/BAT-O)
- erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 MTArb/MTArb-O wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

Anhang zu § 16 (VKA)**Besondere Stufenregelungen
für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte (VKA)****I.**

- (1) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 1 Satz 1 ist Endstufe
- a) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe X BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen,
 - Vergütungsgruppe IX BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen nach Aufstieg aus X,
 - Lohngruppe 1 BMT-G/BMT-G-O mit ausstehendem Aufstieg nach 1a,
 - Lohngruppe 1a BMT-G/BMT-G-O,
 - b) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Lohngruppe 9 BMT-G/BMT-G-O,
 - c) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen ohne Aufstieg nach IVb,
 - Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen nach Aufstieg aus Vc,
 - Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O nach Aufstieg aus VIb (Lehrkräfte),
 - d) in der Entgeltgruppe 15 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe Ib BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit ausstehendem Aufstieg nach Ia.
- (2) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 2 werden Beschäftigte mit Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb BAT/ BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit ausstehendem Aufstieg nach IVb und IVa der Stufe 1 zugeordnet.
- (3) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:
- a) In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 BMT-G/BMT-G-O erreicht.
 - b) In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 5 nach neun Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen ohne Aufstieg nach IVb und der Vergütungsgruppe Vb BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen nach Aufstieg aus Vc erreicht.

II.

(1) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/ BAT-O) Eingangsstufe

a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend

- Kr. XI mit Aufstieg nach Kr. XII
- Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
- Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII (9 b)

b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend

- Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII
- Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI
- Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X
- Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
- Kr. VII ohne Aufstieg
- Kr. VI ohne Aufstieg

c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend

- Kr. Va mit Aufstieg nach Kr. VI
- Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
- Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va

(2) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/ BAT-O) Endstufe in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 11 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend

- Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI
- Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X
- Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
- Kr. VII ohne Aufstieg
- Kr. VI ohne Aufstieg
- Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V

(3) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 3 Satz 1 gelten für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/ BAT-O) für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII ,

- b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI ,
- c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X ,
- d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX ,
- e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII ,
- f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr. VI mit Aufstieg nach VII, Kr. VII ohne Aufstieg ,
- g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VI ohne Aufstieg erreicht.

Anhang zu Anlage A (VKA)**I.****Beschäftigte im Pflegedienst**

Abweichend von § 15 Abs. 2 Satz 1 erhalten die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT / BAT-O)

- a) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr Va mit Aufstieg nach Kr. VI, Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
 - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
 - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4,
- b) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr V mit Aufstieg nach Kr. VI
 - in der Stufe 1 den Tabellenwert der Stufe 2,
 - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
 - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4,
- c) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6,
- d) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V und weiterem Aufstieg nach Kr. Va
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6,
- e) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V

- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
- in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
- f) in der Entgeltgruppe 4 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr II mit Aufstieg nach Kr. III und weiterem Aufstieg nach Kr. IV sowie Kr. III mit Aufstieg nach Kr. IV
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 5,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 6,
- g) in der Entgeltgruppe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. I mit Aufstieg nach Kr. II
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 4 Stufe 6.

II.

Ärztinnen und Ärzte

Abweichend von § 15 Absatz 2 Satz 1 erhalten die Ärztinnen und Ärzte, die unter den Geltungsbereich des Besonderen Teils Pflege- und Betreuungseinrichtungen fallen, in der Entgeltgruppe 14

- in der Stufe 3 den Tabellenwert der Stufe 4 und
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Stufe 5.

Anlage A (Bund)

Tabelle TVöD Bund
gültig vom 1. März 2016 bis 31. Januar 2017
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.280,05	4.748,72	4.923,20	5.546,38	6.020,00	
14	3.876,23	4.299,99	4.549,26	4.923,20	5.496,55	
13	3.573,37	3.963,48	4.175,38	4.586,64	5.159,99	
12	3.204,27	3.552,17	4.050,72	4.486,96	5.047,84	
11	3.095,36	3.427,56	3.676,82	4.050,72	4.592,90	
10	2.986,43	3.302,89	3.552,17	3.801,47	4.275,08	
9	2.648,85	2.925,94	3.071,16	3.464,92	3.776,53	
8	2.485,48	2.744,42	2.865,46	2.974,36	3.095,36	3.171,59
7	2.333,03	2.575,02	2.732,33	2.853,36	2.944,10	3.028,81
6	2.289,44	2.526,62	2.647,62	2.762,59	2.841,25	2.919,91
5	2.197,47	2.423,78	2.538,73	2.653,69	2.738,39	2.798,90
4	2.093,40	2.308,81	2.454,02	2.538,73	2.623,44	2.673,03
3	2.060,76	2.272,49	2.333,03	2.429,82	2.502,44	2.568,98
2	1.908,26	2.103,09	2.163,60	2.224,12	2.357,19	2.496,38
1		1.711,04	1.740,08	1.776,39	1.810,25	1.897,38

Tabelle TVöD Bund
gültig ab 1. Februar 2017
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.380,63	4.860,31	5.038,90	5.676,72	6.161,47	
14	3.967,32	4.401,04	4.656,17	5.038,90	5.625,72	
13	3.657,34	4.056,62	4.273,50	4.694,43	5.281,25	
12	3.279,57	3.635,65	4.145,91	4.592,40	5.166,46	
11	3.168,10	3.508,11	3.763,23	4.145,91	4.700,83	
10	3.056,61	3.380,51	3.635,65	3.890,80	4.375,54	
9	2.711,10	2.994,70	3.143,33	3.546,35	3.865,28	
8	2.543,89	2.808,91	2.932,80	3.044,26	3.168,10	3.246,12
7	2.387,86	2.635,53	2.796,54	2.920,41	3.013,29	3.099,99
6	2.343,24	2.586,00	2.709,84	2.827,51	2.908,02	2.988,53
5	2.249,11	2.480,74	2.598,39	2.716,05	2.802,74	2.864,67
4	2.142,59	2.363,07	2.511,69	2.598,39	2.685,09	2.735,85
3	2.109,19	2.325,89	2.387,86	2.486,92	2.561,25	2.629,35
2	1.953,10	2.152,51	2.214,44	2.276,39	2.412,58	2.555,04
1		1.751,25	1.780,97	1.818,14	1.852,79	1.941,97

Anlage A (VKA)

Tabelle TVöD VKA
gültig ab 1. März 2016
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
15	4.280,05	4.748,72	4.923,20	5.546,38	6.020,00	6.331,60 ¹⁾
14	3.876,23	4.299,99	4.549,26	4.923,20	5.496,55	5.808,12
13	3.573,37	3.963,48	4.175,38	4.586,64	5.159,99	5.396,82
12	3.204,27	3.552,17	4.050,72	4.486,96	5.047,84	5.297,11
11	3.095,36	3.427,56	3.676,82	4.050,72	4.592,90	4.842,18
10	2.986,43	3.302,89	3.552,17	3.801,47	4.275,08	4.387,25
9²⁾	2.648,85	2.925,94	3.071,16	3.464,92	3.776,53	4.025,78
8	2.485,48	2.744,42	2.865,46	2.974,36	3.095,36	3.171,59 ³⁾
7	2.333,03 ⁴⁾	2.575,02	2.732,33	2.853,36	2.944,10	3.028,81
6	2.289,44	2.526,62	2.647,62	2.762,59	2.841,25	2.919,91 ⁵⁾
5	2.197,47	2.423,78	2.538,73	2.653,69	2.738,39	2.798,90
4	2.093,40 ⁶⁾	2.308,81	2.454,02	2.538,73	2.623,44	2.673,03
3	2.060,76	2.272,49	2.333,03	2.429,82	2.502,44	2.568,98
2	1.908,26	2.103,09	2.163,60	2.224,12	2.357,19	2.496,38
1	—	1.711,04	1.740,08	1.776,39	1.810,25	1.897,38

Für Ärztinnen und Ärzte, die unter den Besonderen Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen fallen:

¹⁾ 6.418,85

Für Beschäftigte im Pflegedienst

2)	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 9 b	3.174,02	3.365,23	3.602,03	3.826,37

3) 3.220,01

4) 2.393,52

5) 2.986,43

6) 2.153,91

Tabelle TVöD VKA
gültig ab 1. Februar 2017
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.380,63	4.860,31	5.038,90	5.676,72	6.161,47	6.480,39
14	3.967,32	4.401,04	4.656,17	5.038,90	5.625,72	5.944,61
13	3.657,34	4.056,62	4.273,50	4.694,43	5.281,25	5.523,65
12	3.279,57	3.635,65	4.145,91	4.592,40	5.166,46	5.421,59
11	3.168,10	3.508,11	3.763,23	4.145,91	4.700,83	4.955,97
10	3.056,61	3.380,51	3.635,65	3.890,80	4.375,54	4.490,35
9	2.711,10	2.994,70	3.143,33	3.546,35	3.865,28	4.120,39
8	2.543,89	2.808,91	2.932,80	3.044,26	3.168,10	3.246,12
7	2.387,86	2.635,53	2.796,54	2.920,41	3.013,29	3.099,99
6	2.343,24	2.586,00	2.709,84	2.827,51	2.908,02	2.988,53
5	2.249,11	2.480,74	2.598,39	2.716,05	2.802,74	2.864,67
4	2.142,59	2.363,07	2.511,69	2.598,39	2.685,09	2.735,85
3	2.109,19	2.325,89	2.387,86	2.486,92	2.561,25	2.629,35
2	1.953,10	2.152,51	2.214,44	2.276,39	2.412,58	2.555,04
1	---	1.751,25	1.780,97	1.818,14	1.852,79	1.941,97

Tabelle TVöD VKA
Beschäftigte in der Pflege
(gültig vom 1. Januar 2017 bis 31. Januar 2017)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	---	3.957,76	4.096,51	4.544,51	5.066,75	5.297,11
P 15	---	3.872,77	3.999,74	4.317,18	4.697,09	4.842,18
P 14	---	3.779,07	3.902,98	4.212,74	4.633,60	4.710,40
P 13	---	3.685,38	3.806,21	4.108,29	4.326,40	4.382,72
P 12	---	3.497,98	3.612,67	3.899,39	4.075,52	4.157,44
P 11	---	3.310,59	3.419,14	3.690,50	3.870,72	3.952,64
P 10	---	3.123,20	3.225,60	3.512,32	3.650,56	3.737,60
P 9	---	2.969,60	3.123,20	3.225,60	3.420,16	3.502,08
P 8	---	2.732,33	2.865,46	3.036,16	3.174,02	3.365,23
P 7	---	2.575,02	2.732,33	2.974,36	3.095,36	3.220,01
P 6	2.153,91	2.308,81	2.454,02	2.762,59	2.841,25	2.986,43
P 5	2.060,76	2.272,49	2.333,03	2.429,82	2.502,44	2.673,03

Tabelle TVöD VKA
Beschäftigte in der Pflege
(gültig ab 1. Februar 2017)
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	---	4.050,77	4.192,78	4.651,31	5.185,82	5.421,59
P 15	---	3.963,78	4.093,73	4.418,63	4.807,47	4.955,97
P 14	---	3.867,88	3.994,70	4.311,74	4.742,49	4.821,09
P 13	---	3.771,99	3.895,66	4.204,83	4.428,07	4.485,71
P 12	---	3.580,18	3.697,57	3.991,03	4.171,29	4.255,14
P 11	---	3.388,39	3.499,49	3.777,23	3.961,68	4.045,53
P 10	---	3.196,60	3.301,40	3.594,86	3.736,35	3.825,43
P 9	---	3.039,39	3.196,60	3.301,40	3.500,53	3.584,38
P 8	---	2.796,54	2.932,80	3.107,51	3.248,61	3.444,31
P 7	---	2.635,53	2.796,54	3.044,26	3.168,10	3.295,68
P 6	2.204,53	2.363,07	2.511,69	2.827,51	2.908,02	3.056,61
P 5	2.109,19	2.325,89	2.387,86	2.486,92	2.561,25	2.735,85

**Anlage zu § 1 Abs. 1 der Anlage zu
Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA)
§ 56 Anlage C (VKA)¹**

**Tabelle TVöD/VKA
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
gültig vom 1. März 2016 bis zum 31. Januar 2017
(monatlich in Euro)**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.527,94	3.645,51	4.115,93	4.468,71	4.997,90	5.321,29
S 17	3.177,02	3.498,52	3.880,71	4.115,93	4.586,29	4.862,66
S 16	3.097,11	3.422,10	3.680,80	3.998,31	4.351,10	4.562,78
S 15	2.982,92	3.292,71	3.527,94	3.798,41	4.233,51	4.421,65
S 14	2.979,40	3.258,94	3.520,33	3.786,22	4.080,23	4.286,02
S 13	2.948,68	3.177,02	3.469,13	3.704,30	3.998,31	4.145,30
S 12	2.882,60	3.168,03	3.448,10	3.695,05	4.000,81	4.130,17
S 11 b	2.780,47	3.122,97	3.272,34	3.648,65	3.942,65	4.119,04
S 11 a	2.720,34	3.062,86	3.211,27	3.586,72	3.880,71	4.057,11
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.539,52	2.826,24	3.051,52	3.379,20	3.686,40	3.921,92
S 8 b	2.539,52	2.826,24	3.051,52	3.379,20	3.686,40	3.921,92
S 8 a	2.519,04	2.764,80	2.959,36	3.143,68	3.322,88	3.509,76
S 7	2.463,44	2.691,79	2.874,48	3.057,14	3.194,16	3.398,57
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.315,02	2.571,91	2.731,76	2.840,22	2.942,98	3.103,07
S 3	2.155,18	2.420,06	2.573,62	2.714,63	2.779,14	2.856,20
S 2	2.057,95	2.166,43	2.246,34	2.337,68	2.429,01	2.520,36

¹ Red. Anm.: Die derzeit geltende Fassung der Anlage C (VKA) zum TVöD ist nachrichtlich abgedruckt.

Tabelle TVöD/VKA
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
gültig ab 1. Februar 2017
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.610,85	3.731,18	4.212,65	4.573,72	5.115,35	5.446,34
S 17	3.251,68	3.580,74	3.971,91	4.212,65	4.694,07	4.976,93
S 16	3.169,89	3.502,52	3.767,30	4.092,27	4.453,35	4.670,01
S 15	3.053,02	3.370,09	3.610,85	3.887,67	4.333,00	4.525,56
S 14	3.049,42	3.335,53	3.603,06	3.875,20	4.176,12	4.386,74
S 13	3.017,97	3.251,68	3.550,65	3.791,35	4.092,27	4.242,71
S 12	2.950,34	3.242,48	3.529,13	3.781,88	4.094,83	4.227,23
S 11 b	2.845,81	3.196,36	3.349,24	3.734,39	4.035,30	4.215,84
S 11 a	2.784,27	3.134,84	3.286,73	3.671,01	3.971,91	4.152,45
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.599,20	2.892,66	3.123,23	3.458,61	3.773,03	4.014,09
S 8 b	2.599,20	2.892,66	3.123,23	3.458,61	3.773,03	4.014,09
S 8 a	2.578,24	2.829,77	3.028,90	3.217,56	3.400,97	3.592,24
S 7	2.521,33	2.755,05	2.942,03	3.128,98	3.269,22	3.478,44
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.369,42	2.632,35	2.795,96	2.906,97	3.012,14	3.175,99
S 3	2.205,83	2.476,93	2.634,10	2.778,42	2.844,45	2.923,32
S 2	2.106,31	2.217,34	2.299,13	2.392,62	2.486,09	2.579,59

Anhang zur KAO**Anhang zur KAO: Anlagenverzeichnis****1 Allgemeine Regelungen****1.1 Arbeitsvertrag**

1.1.1 Arbeitsvertragsmuster KAO

1.2 Vergütung, Überleitung

1.2.1 Vergütungsgruppenpläne

1.2.2 Arbeitsrechtliche Regelung zur Überleitung der unter den Geltungsbereich der KAO fallenden Beschäftigten in das ab 1. Oktober 2006 geltende kirchliche Arbeitsvertragsrecht (AR-Ü)

1.2.3 Arbeitsrechtliche Regelung über die Stundenentgeltsätze für kurzfristig beschäftigte Aushilfen und Vertretungskräfte

1.2.4 Arbeitsrechtliche Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte

1.3 Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Gestaltung von Arbeitsbedingungen

1.3.1 Ordnung über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten (Bildschirmordnung)

1.3.2 Arbeitsrechtliche Regelung zur Telearbeit – Dienstzimmer im Privatbereich

1.4 Fortbildung

1.4.1 Arbeitsrechtliche Regelung zu Fortbildungen und anderen Mitarbeiterfördermaßnahmen

1.4.2 Arbeitsrechtliche Regelung über die Durchführung der Personalentwicklung für die privatrechtlich angestellten kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg

1.5 Datenschutz

1.5.1 Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten im Zusammenhang mit Qualitätssicherung, Leistungsabrechnung und Statistiken

1.5.2 Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Anwendung von Personalerfassungs- und Informationssystemen

1.6 Altersvorsorge

- 1.6.1 Arbeitsrechtliche Regelung zur Übernahme des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ)
- 1.6.2 Arbeitsrechtliche Regelung zur Übernahme des TV Flex AZ
- 1.6.3 Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige betriebliche Altersvorsorge

1.7 Veränderung von Arbeitsbereichen

- 1.7.1 Arbeitsrechtliche Regelung zur Vermeidung einer wirtschaftlichen Notlage
- 1.7.2 Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen, bei Personalabbau und Einschränkung bzw. Schließung von Einrichtungen und Dienststellen (Sicherungsordnung – KAO)

2 Ausbildung, Praktikum**2.1 Auszubildende**

- 2.1.1 Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden und Schüler/Schülerinnen im kirchlichen Dienst
- 2.1.2 Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse der Schüler/Schülerinnen im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin (PIA)

2.2 Praktikantinnen und Praktikanten

- 2.2.1 Arbeitsrechtliche Regelung über Praktikumsverhältnisse vor Beginn oder während einer Schul- oder Hochschulausbildung (Vor- und Zwischenpraktikumsordnung)
- 2.2.2 Arbeitsrechtliche Regelung über Anerkennungspraktika (Anerkennungspraktikumsordnung)
- 2.2.3 Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse von Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten

3 Regelungen für einzelne Arbeitsbereiche**3.1 Diakonenamt**

- 3.1.1 Ordnung für den Berufseinstieg von Diakonen und Diakoninnen
- 3.1.2 Ordnung für das Anerkennungsjahr in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit und der Religionspädagogik für Absolventen und Absolventinnen der kirchlich anerkannten Ausbildungsstätten gemäß § 3 Abs. 4 Diakonen- und Diakoninnengesetz

- 3.1.3 Arbeitsrechtliche Regelung zur Dienstbefreiung und zur Kostenübernahme der Aufbauausbildung sowie der Fortbildung der Diakone und Diakoninnen

3.2 Erziehungsdienst

- 3.2.1 Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kirchlichen Tageseinrichtungen für Kinder im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg
- 3.2.2 Besondere Regelungen für Beschäftigte im Erziehungsdienst
- 3.2.3 Sonderregelung für Beschäftigte im Erziehungsdienst im Kirchenkreis Stuttgart

3.3 Forstwirtschaft

- 3.3.1 Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse von Beschäftigten in der Forstwirtschaft

3.4 Hausmeister- und Mesnerdienst

– zurzeit nicht belegt –

3.5 Kirchenmusik

- 3.5.1 Richtsatztabelle für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
- 3.5.2 Arbeitsrechtliche Regelung zur Bewertung der Dienstaufträge der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

3.6 Kirchenpflege

- 3.6.1 Arbeitsrechtliche Regelung über die Vergütung nebenberuflicher Kirchenpflegerinnen und Kirchenpfleger für das Führen eines Baubuches

3.7 Kranken- und Altenpflege

- 3.7.1 Dienstordnung für die Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege
- 3.7.2 Arbeitsrechtliche Regelung zur Nachbarschaftshilfe
- 3.7.3 Besondere Regelungen für Beschäftigte in der Kranken- und Altenpflege

3.8 Unterricht

- 3.8.1 Dienstordnung für Religionspädagogen, Religionspädagoginnen und sonstige kirchliche Religionslehrkräfte, die nicht in das Amt der Diakonin/des Diakons berufen sind
- 3.8.2 Arbeitsrechtliche Regelung über die Vergütung von einzelnen Unterrichtsstunden von Religionspädagogen und Religionspädagoginnen sowie sonstigen Religionslehrkräften

- 3.8.3 Arbeitsrechtliche Regelung über die Vergütung von Lehrern/Lehrerinnen an kirchlichen Schulen, deren Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis vorgesehen ist
- 3.8.4 Arbeitsrechtliche Regelung über den Umfang der Lehrverpflichtungen für die Lehrkräfte an der Hochschule für Kirchenmusik der Evang. Landeskirche in Württemberg (Lehrverpflichtungsordnung – LVO)

3.9 Verwaltung/Sekretariat

– zurzeit nicht belegt –

3.10 Waldheim

- 3.10.1 Arbeitsrechtliche Regelung für Beschäftigte in Waldheimen

Anlage 1.1.1 zur KAO**Arbeitsvertrag**

Zwischen

Adresse:

vertreten durch

nachstehend Dienstgeber genannt,

und

Frau/Herrn¹, geboren am

Adresse:

nachstehend Beschäftigte/Beschäftigter¹ genannt, wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1**Art des Anstellungsverhältnisses**

Frau/Herr¹, wird ab

☐ auf unbestimmte Zeit

☐ für die Zeit bis zum

Grund:

☐ als Beschäftigte/Beschäftigter¹ mit einer dienstlichen Inanspruchnahme von v. H.

☐ als geringfügig Beschäftigte/Beschäftigter¹ mit einer dienstlichen Inanspruchnahme von v. H.

in der Tätigkeit als

bei angestellt.

§ 2**Anstellungsgrundlagen**

Für das Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) in der jeweils geltenden Fassung. Im Übrigen gelten die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evang. Landeskirche in Württemberg.

¹ Nicht Zutreffendes bitte streichen

§ 3**Entgelt**

Die Eingruppierung erfolgt gemäß Anlage 1.2.1 KAO in Entgeltgruppe Stufe
(Vergütungsgruppenplan, Fallgruppe).

§ 4**Probezeit**

Die Probezeit beträgt Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Seite mit einer Frist von 2 Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden (§ 34/§ 30 KAO¹).

§ 5**Besondere Vereinbarungen**

.....

.....

.....

.....

.....

§ 6**Änderungen und Ergänzungen**

Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrags sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 7**Sonstiges**

Die/Der Beschäftigte¹ erhält

- ☒ eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrags
- ☐ Berechnung der Beschäftigungszeit und der Stufen (innerhalb der KAO)
- ☐
- ☐

¹ Nicht Zutreffendes bitte streichen

☐

☐

.....
(Ort, Datum) (Dienstgeber)

.....
(Ort, Datum) (Beschäftigte/Beschäftigter¹)

Ich bestätige den Empfang einer Ausfertigung des Arbeitsvertrages und der weiteren in
§ 7 genannten Dokumente:

.....
(Ort, Datum) (Beschäftigte/Beschäftigter¹)

¹ Nicht Zutreffendes bitte streichen

Anlage 1.2.1 zur KAO**Vergütungsgruppenplan (Tätigkeitsmerkmale) für die im kirchlichen und diakonischen Dienst tätigen Mitarbeiter****Anlage 1.2.1 zu § 17 Abs. 1 KAO¹****Vorbemerkungen**

1. Der nachfolgende Gruppenplan gilt für die in § 1 Absatz 1 und 2 KAO genannten Mitarbeiter. Er kann auch für die Mitarbeiter einer diakonischen Einrichtung im Bereich der Landeskirche übernommen werden.
2. Die Anwendung des Gruppenplans wird nicht dadurch ausgeschlossen, daß im Einzelfall ein Mitarbeiter der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung der Arbeiter unterliegt (vgl. § 1 Absatz 1 KAO).
3. Dem Gruppenplan liegen die für den öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg geltenden Vergütungsgruppen X bis I a und Kr 1 bis Kr 9 zugrunde, soweit sie von der Landeskirche übernommen werden.
4. Mitarbeiter, die nach ihren dienstlichen Aufgaben mehreren Berufsgruppen des Gruppenplanes zuzurechnen sind, werden nach der Tätigkeit, die sie überwiegend ausüben, eingruppiert (vgl. § 17 KAO). Mitarbeiter, die nicht in die Einzelvergütungsgruppenpläne 3 ff. eingruppiert werden können, sind nach den Gruppenplänen 01 oder 02 einzustufen.
5. Unter welchen Voraussetzungen eine Berufs- oder Fachausbildung oder eine Prüfung im Sinne des Gruppenplanes als „kirchlich anerkannt“ anzusehen ist, entscheidet der Oberkirchenrat. Für Ausnahmen vom Prüfungsanfordernis gilt § 5 Absatz 2 KAO.
6. Mitarbeiter, die nach der für sie geltenden Ausbildungsordnung zur Erlangung der staatlichen Anerkennung ein Anerkennungsjahr bzw. Vor- oder/und Zwischenpraktika ableisten müssen, erhalten eine besondere Praktikantenvergütung. Dies gilt nicht, wenn die Mitarbeiter während des Anerkennungsjahres bereits einen vollen Dienstauftrag versehen.

¹ Red. Anm.: Vergleiche hierzu § 2 Abs. 1 AR-Ü (Anlage 1.2.2).

Übersicht über die Einzelvergütungsgruppenpläne

01. Allgemeine Eingruppierungsmerkmale
02. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechenden Tätigkeiten
03. Diakone/Diakoninnen in der Tätigkeit als Gemeindediakone/Gemeindediakoninnen
04. Diakone/Diakoninnen in der Tätigkeit als Jugendreferenten/Jugendreferentinnen
05. Diakone/Diakoninnen in der Tätigkeit als Religionspädagogen/Religionspädagoginnen und sonstige kirchliche Religionslehrkräfte
06. Diakone/Diakoninnen im Seelsorgedienst
07. Diakone/Diakoninnen in Sonderdiensten
10. Kirchenmusiker, Kirchenmusikerinnen
15. Pädagogische Mitarbeiter/innen in der Erwachsenenbildung
15. a) Sozialbetreuer/Sozialberater ausländischer Arbeitnehmer
16. Mesnerinnen und Mesner, Hausmeisterinnen und Hausmeister
21. Beschäftigte im Erziehungsdienst
24. Jugendleiterinnen
25. Mitarbeiter/innen im Sozialdienst (Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Sozialdiakone, Diakone, Eheberater, Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeuten)
26. Mitarbeiter/innen in der offenen diakonischen Arbeit, (soweit nicht anderweitig eingruppiert)
27. Mitarbeiter in Werkstätten für Behinderte
30. Mitarbeiter in der Hauswirtschaft
31. Technische Angestellte
32. Kraftfahrer
33. Mitarbeiter in handwerklicher Tätigkeit
34. Mitarbeiter in gärtnerischer oder landwirtschaftlicher Tätigkeit
40. Ärzte, Apotheker
41. a) Krankengymnasten
41. b) Masseure, Masseuse und medizinische Bademeister

- 42. a) Medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen
- 42. b) Pharmazeutisch-technische Assistentinnen
- 43. Arzthelferinnen, Apothekenhelferinnen, zahnärztliche Helferinnen
- 44. Beschäftigungstherapeuten
- 45. Diätassistentinnen
- 46. Audiometristen, Logopäden und Orthoptistinnen
- 49. Sonstige medizinisch-technische und medizinisch-handwerkliche Mitarbeiter
- 53. Altenpfleger/innen, Altenpflegehelfer/innen
- 54. Krankenschwestern, Altenpflegerinnen, Pflegediakoninnen und andere Pflegekräfte in Diakonie-/Sozialstationen
- 60. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im Verwaltungsdienst
- 60 a. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in der Datenverarbeitung
- 61. Schreibkräfte, Sekretärinnen, Pfarramts-/Dekanatssekretärinnen
- 62. Bücherei- und Archivdienst
- 63. Kirchenpfleger, Kirchenpflegerinnen, Kirchenbezirksrechner/Kirchenbezirksrechnerinnen

01. Allgemeine Eingruppierungsmerkmale

Vergütungsgruppe X

- 1. Mitarbeiter mit überwiegend mechanischen Tätigkeiten, deren Ausführung keine Fachkenntnisse voraussetzt

Vergütungsgruppe IX b

- 2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X
- b) Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten

Vergütungsgruppe IX a

- 3. a) Mitarbeiter wie zu 2. a) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b
- b) Mitarbeiter wie zu 2. b) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b
- c) Mitarbeiter mit nicht nur einfacher Tätigkeit

Vergütungsgruppe VIII

- 4. a) Mitarbeiter wie zu 3. c) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
- b) Mitarbeiter mit schwieriger oder vielseitiger Tätigkeit

Vergütungsgruppe VII

- 5. a) Mitarbeiter wie zu 4. b) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
- b) Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern, z. B. abgeschlossene Berufsausbildung oder mehrjährige, förderliche Berufserfahrung

Vergütungsgruppe VI b

- 6. a) Mitarbeiter wie zu 5. b) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
- b) Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens 25 % der gesamten Tätigkeit selbständige Leistungen erfordern

Vergütungsgruppe V c

- 7. a) Mitarbeiter wie zu 6. b) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
- b) Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern

Vergütungsgruppe V b

- 8. a) Mitarbeiter wie zu 7. b) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
- b) Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende, in der Regel durch eine Fachprüfung nachgewiesene Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern

Vergütungsgruppe IV b

- 9. a) Mitarbeiter wie zu 8. b) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
- b) Mitarbeiter wie zu 8. b), die sich durch eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe V b herausheben

Vergütungsgruppe IV a

- 10. a) Mitarbeiter wie zu 9. b) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
- b) Mitarbeiter wie zu 9. b), die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereichs aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben

Vergütungsgruppe III

- 11. a) Mitarbeiter wie zu 10. b) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a

- b) Mitarbeiter wie zu 10. b), die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a herausheben

Vergütungsgruppe II a

12. Mitarbeiter wie zu 11. b) nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III

**02. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung
und entsprechenden Tätigkeiten**

Vergütungsgruppe II a

1. a) Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und mit entsprechender Tätigkeit¹⁾
- b) Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
- c) Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus Ziff. 1. a) und 1. b) heraushebt
- d) Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus Ziff. 1. a) und 1. b) heraushebt, daß sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert

Vergütungsgruppe I b

2. a) Mitarbeiter wie zu Ziff. 1. a) und 1. b) nach einer Bewährungszeit in Vergütungsgruppe II a. Die Bewährungszeit beträgt 11 Jahre, wenn der Mitarbeiter eine zweite Staatsprüfung oder die zweite theologische Prüfung mit Erfolg abgelegt hat, im übrigen 15 Jahre
- b) Mitarbeiter wie zu Ziff. 1. a) und 1. b), deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a heraushebt
- c) Mitarbeiter wie zu Ziff. 1. a) und 1. b), deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a heraushebt, daß sie hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert
- d) Mitarbeiter wie zu Ziff. 1. c) und 1. d) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a

Vergütungsgruppe I a

3. Mitarbeiter wie zu Ziff. 2. b), deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe I b heraushebt

1) Das Tätigkeitsmerkmal der Fallgruppe 1 a) erfüllen auch Lehrkräfte mit der Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien und privatrechtlich angestellte Theologinnen und Theologen mit der I. und II. evang.-theol. Dienstprüfung (z. B. beurlaubte Pfarrerrinnen und Pfarrer), wenn sich ihr Unterrichtsauftrag überwiegend (mit mindestens der Hälfte des arbeitsvertraglich vereinbarten Stundendeputats) auf die Lehrtätigkeit an Gymnasien erstreckt.

Vergütungsgruppe I

4. Mitarbeiter wie zu Ziff. 3., deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit der Vergütungsgruppe I a

**03. Diakone/Diakoninnen in der Tätigkeit
als Gemeindediakone/Gemeindediakoninnen*)**

Entgeltgruppe 9

1. a) Absolventen und Absolventinnen von diakonisch-missionarischen Ausbildungsstätten, die von der Landeskirche anerkannt sind, während des Anerkennungsjahres und der Aufbauausbildung bis zum Abschluss der Zweiten Dienstprüfung und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt.
- b) Studierende der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg, die bereits den Bachelor in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft haben, bis zum Abschluss des zweiten Bachelors Soziale Arbeit und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt.
- c) Absolventen und Absolventinnen von anderen evangelischen Hochschulen mit einem Bachelorabschluss in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft bis zum Abschluss des zweiten Bachelors Soziale Arbeit und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt.
- d) Beschäftigte, die in anderen Landeskirchen in das Amt der Diakonin/des Diakons berufen wurden, aber nur über einen Bachelorabschluss in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft verfügen, bis zum Abschluss des zweiten Bachelors Soziale Arbeit.

Entgeltgruppe 10

2. Diakone und Diakoninnen in der Tätigkeit als Gemeindediakone/Gemeindediakoninnen mit abgeschlossener Ausbildung gemäß § 3 des Diakonen- und Diakoninnengesetzes¹⁾.

Entgeltgruppe 11

3. a) Beschäftigte wie zu 2., denen die Funktion als leitende oder geschäftsführende Gemeindediakone/Gemeindediakoninnen übertragen ist.
- b) Beschäftigte wie zu 2. als Leiter/Leiterinnen eines Mehrgenerationenhauses, eines Familienzentrums oder einer vergleichbaren Einrichtung.

*) Red. Anm.: Diese Neufassung des Vergütungsgruppenplans 3 gilt ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens bis zur Überprüfung der Vergütungsgruppenpläne der KAO durch die Arbeitsrechtliche Kommission nach Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung des TVöD. In diesem Zeitraum sind alle Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) nach diesem Vergütungsgruppenplan vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Vgl. Abl. 67 S. 88, 90.

1) Gleichgestellt sind gemäß § 2 Abs. 2 Diakonen- und Diakoninnengesetz als gleichwertig anerkannte Ausbildungen.

- c) Beschäftigte wie zu 2., denen die Funktion als Fachkraft im Bereich Kindeswohlgefährdung gem. SGB VIII übertragen ist.
- d) Beschäftigte wie zu 2. mit Zuständigkeit in mindestens zwei selbstständigen Arbeitsbereichen (jeweils mindestens 30 % des Beschäftigungsumfangs).

Ein selbstständiger Arbeitsbereich kann z. B. sein:

- Einsatzbereich außerhalb der Institution Kirche, z. B. bei einem Landkreis, einer Kommune, einer diakonischen Einrichtung oder in der Schule
- Flüchtlings-/Asylarbeit
- Schulungs-/Bildungsarbeit
- Waldheim/Freizeiten
- Beratungstätigkeit im Bereich Bezirks-/ Kreisdiakonie
- alleinige Verantwortlichkeit für die Jugendarbeit in einer Kirchengemeinde
- Jungschararbeit
- Arbeit mit Jugendlichen
- Arbeit mit jungen Erwachsenen
- Arbeit mit Familien
- Notfallseelsorge
- Arbeit mit Senioren
- Seelsorge in Einrichtungen, z. B. in Altenheimen und Krankenhäusern.

Als ein selbstständiger Arbeitsbereich gilt auch die Erteilung von Religionsunterricht unabhängig vom Stundendeputat.

- e) Beschäftigte wie zu 2. mit sonstiger Tätigkeit, die sich entsprechend Fallgruppe 3 a) bis 3 d) durch die besondere Schwierigkeit aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

Entgeltgruppe 12

- 4. a) Beschäftigte wie zu 2. als leitende oder geschäftsführende Gemeindediakone/ Gemeindediakoninnen mit mehr als fünf² inhaltlich arbeitenden Beschäftigten (andere Diakone/Diakoninnen oder Beschäftigte mit vergleichbarem Hochschulabschluss).
- b) Beschäftigte wie zu 2. als Leiter/Leiterinnen eines Mehrgenerationenhauses, eines Familienzentrums oder einer vergleichbaren Einrichtung bei Zuständigkeit (Fachaufsicht) für mindestens fünf inhaltlich arbeitende Beschäftigte (andere Diakone/Diakoninnen oder Beschäftigte mit vergleichbarem Hochschulabschluss).

- c) Beschäftigte wie zu 2. mit sonstiger Tätigkeit, die sich entsprechend Fallgruppe 4 a) bzw. 4 b) durch das Maß an Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

- 5. a) Beschäftigte wie zu 2. in der Tätigkeit als Beauftragte für Gemeindediakone/ Gemeindediakoninnen.
- b) Beschäftigte wie zu 2. mit sonstiger Tätigkeit, die sich entsprechend Fallgruppe 5 a) durch das Maß an Verantwortung und die besondere Bedeutung aus der Entgeltgruppe 12 heraushebt.

Protokollnotiz (KAO) zu Vergütungsgruppenplan 3:

1. Überleitungsbestimmungen:

Die Überleitung in den Vergütungsgruppenplan 3 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung erfolgt mit folgenden Maßgaben:

- a) Beschäftigte, die am 30. Juni 2016 in den Vergütungsgruppenplan 12 eingruppiert sind, werden am 1. Juli 2016 der Entgeltgruppe, die sich nach dem Vergütungsgruppenplan 3 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung ergibt, zugeordnet.
- b) Ergibt die Zuordnung eine höhere als die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, so werden die Beschäftigten zum 1. Juli 2016 gemäß § 17 Abs. 4 KAO höhergruppiert. Ab dem 1. Juli 2016 gilt in diesem Fall für die Beschäftigten die Anlage A (VKA) zum TVöD. Der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt wird gemäß § 12 Abs. 5 AR-Ü auf einen zustehenden Strukturausgleich angerechnet. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile.
- c) Ergibt die Zuordnung die gleiche wie die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, so bleiben die Entgeltgruppe und die Stufenzuordnung unverändert. Ab dem 1. Juli 2016 gilt für die Beschäftigten die Anlage A (VKA) zum TVöD.

Bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2006 in die auf dem TVöD basierende Fassung der KAO übergeleitet wurden und aufgrund der Überleitungsbestimmungen bislang nicht alle Stufen der Entgelttabelle erreichen konnten, ist die Stufenlaufzeit für das Erreichen der nach der Anlage A (VKA) zum TVöD möglichen weiteren Stufen auf der Basis der am 1. Oktober 2008 erreichten regulären Stufe zu ermitteln. Abweichend davon ist bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2006 direkt in eine individuelle Endstufe übergeleitet wurden, die Stufenlaufzeit für das Erreichen der nach der Anlage A (VKA) zum TVöD möglichen weiteren Stufen auf der Basis der am 1. Oktober 2006 zugeordneten individuellen Endstufe zu ermitteln. Dabei sind die regulären Stufenlaufzeiten zu Grunde zu legen; verlängerte Stufenlaufzeiten aufgrund von Überleitungsbe-

stimmungen finden keine Berücksichtigung. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile.

- d) Ergibt die Zuordnung eine niedrigere als die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, bleiben die Beschäftigten in ihrer seitherigen Entgeltgruppe und Stufe. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile. Auch die Zuordnung zur Anlage A (Bund) oder Anlage A (VKA) bleibt in diesem Fall unverändert. Der weitere Stufenaufstieg wird vollzogen, als ob eine Überleitung nicht stattgefunden hätte.
- e) § 8 Abs. 3 AR-Ü findet für dem Vergütungsgruppenplan 3 zugeordnete Beschäftigte ab 1. Juli 2016 keine Anwendung mehr.

2. Besitzstandsregelung zu den Vergütungsgruppenplänen 3 bis 7:

- a) Beschäftigte, die bereits am 30. Juni 2016 in einem Arbeitsverhältnis nach der KAO standen und zum 1. Juli 2016 in die Vergütungsgruppenpläne 3 bis 7 übergeleitet wurden, gelten auch dann als Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung gemäß § 3 Diakonen und Diakoninnengesetz, wenn sie:
 - aa) zwar über die notwendige fachliche Qualifikation verfügen, aber keine Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt vorliegt
oder
 - bb) bereits in das Diakonen-/Diakoninnenamt berufen sind, aber nur über einen Diplom- oder Bachelorabschluss in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft verfügen.
- b) Die Gleichstellung gemäß Buchstabe a) gilt auch bei einem unmittelbaren Arbeitgeberwechsel innerhalb der KAO. Unterbrechungen von nicht mehr als sechs Monaten sind unschädlich.

04. Diakone/Diakoninnen in der Tätigkeit als Jugendreferenten/Jugendreferentinnen*)

Entgeltgruppe 9

- 1. a) Absolventen und Absolventinnen von diakonisch-missionarischen Ausbildungsstätten, die von der Landeskirche anerkannt sind, während des Anerkennungsjahres und der Aufbauausbildung bis zum Abschluss der Zweiten Dienstprüfung und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt.
- b) Studierende der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg, die bereits den Bachelor in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diako-

*) Red. Anm.: Diese Neufassung des Vergütungsgruppenplans 4 gilt ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens bis zur Überprüfung der Vergütungsgruppenpläne der KAO durch die Arbeitsrechtliche Kommission nach Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung des TVöD. In diesem Zeitraum sind alle Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) nach diesem Vergütungsgruppenplan vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Vgl. Abl. 67 S. 88, 93.

niewissenschaft haben, bis zum Abschluss des zweiten Bachelors Soziale Arbeit und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt.

- c) Absolventen und Absolventinnen von anderen evangelischen Hochschulen mit einem Bachelorabschluss in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft bis zum Abschluss des zweiten Bachelors Soziale Arbeit und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt.
- d) Beschäftigte, die in anderen Landeskirchen in das Amt der Diakonin/des Diakons berufen wurden, aber nur über einen Bachelorabschluss in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft verfügen, bis zum Abschluss des zweiten Bachelors Soziale Arbeit.

Entgeltgruppe 10

- 2. Diakone und Diakoninnen in der Tätigkeit als Jugendreferenten/Jugendreferentinnen mit abgeschlossener Ausbildung gemäß § 3 des Diakonen- und Diakoninnengesetzes¹⁾.

Entgeltgruppe 11

- 3. a) Beschäftigte wie zu 2. als leitende oder geschäftsführende Jugendreferenten/Jugendreferentinnen in einem Bezirksjugendwerk oder einer vergleichbaren Struktur.
- b) Beschäftigte wie zu 2. als stellvertretende leitende oder geschäftsführende Jugendreferenten/Jugendreferentinnen in einem Jugendwerk oder einer vergleichbaren Struktur mit mehr als fünf²⁾ inhaltlich arbeitenden Beschäftigten (andere Jugendreferenten/Jugendreferentinnen oder Beschäftigte mit vergleichbarem Hochschulabschluss).
- c) Beschäftigte wie zu 2., denen die Funktion als Fachkraft im Bereich Kindeswohlgefährdung gemäß SGB VIII übertragen ist.
- d) Beschäftigte wie zu 2. mit Zuständigkeit in mindestens zwei selbstständigen Arbeitsbereichen (jeweils mindestens 30 % des Beschäftigungsumfangs).

Ein selbstständiger Arbeitsbereich kann z. B. sein:

- Einsatzbereich außerhalb der Institution Kirche, z. B. bei einem Landkreis, einer Kommune, einer diakonischen Einrichtung oder in der Schule
- Flüchtlings-/Asylarbeit
- Schulungs-/Bildungsarbeit
- Waldheim/Freizeiten
- Beratungstätigkeit im Bereich Bezirks-/Kreisdiaconie

¹⁾ Gleichgestellt sind gemäß § 2 Abs. 2 Diakonen- und Diakoninnengesetz als gleichwertig anerkannte Ausbildungen.

²⁾ Hierzu zählt auch der/die leitende oder geschäftsführende Jugendreferent/-referentin und ihre/seine Stellvertretung.

- Jungschararbeit
- Arbeit mit Jugendlichen
- Arbeit mit jungen Erwachsenen
- Arbeit mit Familien
- Notfallseelsorge.

Als ein selbstständiger Arbeitsbereich gilt auch die Erteilung von Religionsunterricht unabhängig vom Stundendeputat.

- e) Beschäftigte wie zu 2., die bei der Landeskirche oder einem landeskirchlichen Werk oder Dienst, Einrichtungen oder Träger konzeptionell beraten und begleiten.
- f) Beschäftigte wie zu 2. mit sonstiger Tätigkeit, die sich entsprechend Fallgruppe 3 a) bis 3 e) durch die besondere Schwierigkeit aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

Entgeltgruppe 12

- 4. a) Beschäftigte wie zu 2. als leitende oder geschäftsführende Jugendreferenten/Jugendreferentinnen in einem Jugendwerk oder einer vergleichbaren Struktur mit mehr als fünf²⁾ inhaltlich arbeitenden Beschäftigten (andere Diakone/Diakoninnen oder Beschäftigte mit vergleichbarem Hochschulabschluss).
- b) Beschäftigte wie zu 2. als stellvertretende leitende oder geschäftsführende Jugendreferenten/Jugendreferentinnen in einem Jugendwerk oder einer vergleichbaren Struktur mit mehr als fünfzehn²⁾ arbeitenden Beschäftigten (andere Diakone/Diakoninnen oder Beschäftigte mit vergleichbarem Hochschulabschluss).
- c) Beschäftigte wie zu 3 e), die bei der Landeskirche oder einem landeskirchlichen Werk oder Dienst einen abgeschlossenen Arbeitsbereich verantworten³⁾.
- d) Beschäftigte wie zu 2. mit sonstiger Tätigkeit, die sich entsprechend Fallgruppe 4 a) bis 4 c) durch das Maß an Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

- 5. a) Beschäftigte wie zu 2. als leitende oder geschäftsführende Jugendreferenten/Jugendreferentinnen in einem Jugendwerk oder einer vergleichbaren Struktur mit mehr als fünfzehn²⁾ inhaltlich arbeitenden Beschäftigten (andere Diakone/Diakoninnen oder Beschäftigte mit vergleichbarem Hochschulabschluss).

²⁾ Hierzu zählt auch der/die leitende oder geschäftsführende Jugendreferent/-referentin und ihre/seine Stellvertretung.

³⁾ In der Landesstelle des Evangelischen Jugendwerks in Württemberg sind dies die Teamleiter/-innen sowie die Stabsstellen z. B. im Bereich Jugendpolitik, Werk- und Personal, Jugendevangelisation.

- b) Beschäftigte wie zu 2. in der Tätigkeit als fachlicher Leiter/fachliche Leiterin des Evangelischen Jugendwerks in Württemberg.
- c) Beschäftigte wie zu 2. mit sonstiger Tätigkeit, die sich entsprechend Fallgruppe 5 a) bzw. 5 b) durch das Maß an Verantwortung und die besondere Bedeutung aus der Entgeltgruppe 12 heraushebt.

Protokollnotiz (KAO) zu Vergütungsgruppenplan 4:

1. Überleitungsbestimmungen:

Die Überleitung in den Vergütungsgruppenplan 4 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung erfolgt mit folgenden Maßgaben:

- a) Beschäftigte, die am 30. Juni 2016 in den Vergütungsgruppenplan 14 eingruppiert sind, werden am 1. Juli 2016 der Entgeltgruppe, die sich nach dem Vergütungsgruppenplan 4 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung ergibt, zugeordnet.
- b) Ergibt die Zuordnung eine höhere als die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, so werden die Beschäftigten zum 1. Juli 2016 gemäß § 17 Abs. 4 KAO höhergruppiert. Ab dem 1. Juli 2016 gilt in diesem Fall für die Beschäftigten die Anlage A (VKA) zum TVöD. Der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt wird gemäß § 12 Abs. 5 AR-Ü auf einen zustehenden Strukturausgleich angerechnet. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile.
- c) Ergibt die Zuordnung die gleiche wie die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, so bleiben die Entgeltgruppe und die Stufenzuordnung unverändert. Ab dem 1. Juli 2016 gilt für die Beschäftigten die Anlage A (VKA) zum TVöD.

Bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2006 in die auf dem TVöD basierende Fassung der KAO übergeleitet wurden und aufgrund der Überleitungsbestimmungen bislang nicht alle Stufen der Entgelttabelle erreichen konnten, ist die Stufenlaufzeit für das Erreichen der nach der Anlage A (VKA) zum TVöD möglichen weiteren Stufen auf der Basis der am 1. Oktober 2008 erreichten regulären Stufe zu ermitteln. Abweichend davon ist bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2006 direkt in eine individuelle Endstufe übergeleitet wurden, die Stufenlaufzeit für das Erreichen der nach der Anlage A (VKA) zum TVöD möglichen weiteren Stufen auf der Basis der am 1. Oktober 2006 zugeordneten individuellen Endstufe zu ermitteln. Dabei sind die regulären Stufenlaufzeiten zu Grunde zu legen; verlängerte Stufenlaufzeiten aufgrund von Überleitungsbestimmungen finden keine Berücksichtigung. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile.

- d) Ergibt die Zuordnung eine niedrigere als die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, bleiben die Beschäftigten in ihrer seitherigen Entgeltgruppe und Stufe. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile. Auch die Zuordnung zur

Anlage A (Bund) oder Anlage A (VKA) bleibt in diesem Fall unverändert. Der weitere Stufenaufstieg wird vollzogen, als ob eine Überleitung nicht stattgefunden hätte.

- e) § 8 Abs. 3 AR-Ü findet für dem Vergütungsgruppenplan 4 zugeordnete Beschäftigte ab 1. Juli 2016 keine Anwendung mehr.

2. Besitzstandsregelung zu den Vergütungsgruppenplänen 3 bis 7

- a) Beschäftigte, die bereits am 30. Juni 2016 in einem Arbeitsverhältnis nach der KAO standen und zum 1. Juli 2016 in die Vergütungsgruppenpläne 3 bis 7 übergeleitet wurden, gelten auch dann als Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung gemäß § 3 Diakonen und Diakoninnengesetz, wenn sie:
- aa) zwar über die notwendige fachliche Qualifikation verfügen, aber keine Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt vorliegt
oder
- bb) bereits in das Diakonen-/Diakoninnenamt berufen sind, aber nur über einen Diplom- oder Bachelorabschluss in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft verfügen.
- b) Die Gleichstellung gemäß Buchstabe a) gilt auch bei einem unmittelbaren Arbeitgeberwechsel innerhalb der KAO. Unterbrechungen von nicht mehr als sechs Monaten sind unschädlich.

05. Diakone/Diakoninnen in der Tätigkeit als Religionspädagogen/Religionspädagoginnen und sonstige kirchliche Religionslehrkräfte*)

Entgeltgruppe 9

1. a) Absolventen und Absolventinnen von diakonisch-missionarischen Ausbildungsstätten, die von der Landeskirche anerkannt sind, während des Anerkennungsjahres und der Aufbauausbildung bis zum Abschluss der Zweiten Dienstprüfung und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt.
- b) Studierende der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg, die bereits den Bachelor in Religionspädagogik oder Religions- und Gemeindepädagogik haben, bis zum Abschluss des zweiten Bachelors Soziale Arbeit und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt.
- c) Absolventen und Absolventinnen von anderen evangelischen Hochschulen mit einem Bachelorabschluss in Religionspädagogik oder Religions- und Gemein-

*) Red. Anm.: Diese Neufassung des Vergütungsgruppenplans 5 gilt ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens bis zur Überprüfung der Vergütungsgruppenpläne der KAO durch die Arbeitsrechtliche Kommission nach Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung des TVöD. In diesem Zeitraum sind alle Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) nach diesem Vergütungsgruppenplan vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Vgl. Abl. 67 S. 88, 94.

depädagogik bis zum Abschluss des zweiten Bachelors Soziale Arbeit und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt.

- d) Beschäftigte, die in anderen Landeskirchen in das Amt der Diakonin/des Diakons berufen wurden, aber nur über einen Bachelorabschluss in Religionspädagogik oder Religions- und Gemeindepädagogik verfügen, bis zum Abschluss des zweiten Bachelors Soziale Arbeit.

Entgeltgruppe 10

2. a) Diakone und Diakoninnen in der Tätigkeit als Religionspädagogen/Religionspädagoginnen mit abgeschlossener Ausbildung gemäß § 3 des Diakonen- und Diakoninnengesetzes¹⁾.
b) Lehrkräfte mit beiden Staatsprüfungen oder Lehrkräfte mit Masterprüfung und Zweiter Staatsprüfung.

Entgeltgruppe 11

3. a) Beschäftigte wie zu 2., die an mindestens zwei Schulstufen oder Schularten²⁾ tätig sind.
b) Beschäftigte wie zu 2., denen im Umfang von mindestens sechs Wochenstunden (bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend anteilig) Aufgaben übertragen sind, die besondere Fachkenntnisse erfordern, z. B. eine regelmäßige Tätigkeit in der Aus- und Fortbildung oder in der Notfallseelsorge.

1) Gleichgestellt sind gemäß § 2 Abs. 2 Diakonen- und Diakoninnengesetz als gleichwertig anerkannte Ausbildungen.

2) Übersicht über die Schulstufen/Schularten:

Schulstufe	Schulart
Primarstufe, z. B.	Grundschule
	Gemeinschaftsschule bis Klasse 4
	Waldorfschule, Unterstufe
	Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren bis Klasse 4
Sekundarstufe I, z. B.	Hauptschule
	Werkrealschule
	Realschule
	Gemeinschaftsschule bis Klasse 10
	Gymnasium bis Klasse 9 bzw. 10
	Waldorfschule, Mittelstufe
	Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren bis Klasse 10
	Berufliche Schulen wie z. B.
Sekundarstufe II, z. B.	Berufsvorbereitungsjahr, Berufsfachschule, Teilzeitberufsschule
	Gymnasium (Kursstufe)
	Gemeinschaftsschule ab Klasse 11
	Waldorfschule, Oberstufe
	Berufliche Schulen wie z. B.
	berufliche Gymnasien, Berufskolleg, Fachschulen

- c) Beschäftigte wie zu 2. mit sonstiger Tätigkeit, die sich entsprechend Fallgruppe 3 a) bzw. 3 b) durch die besondere Schwierigkeit aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

Entgeltgruppe 12

- 4. a) Beschäftigte wie zu 2., denen im Umfang von mindestens sechs Wochenstunden (bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend anteilig) die Funktion einer Studienleiterin/eines Studienleiters übertragen ist.
- b) Beschäftigte wie zu 2. mit sonstiger Tätigkeit, die sich entsprechend Fallgruppe 4 a) durch das Maß an Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

- 5. a) Beschäftigte wie zu 2. mit Masterprüfung in Religionspädagogik und überwiegender Tätigkeit in Sekundarstufe II.
- b) Beschäftigte wie zu 2. mit sonstiger Tätigkeit, die sich entsprechend Fallgruppe 5 a) durch das Maß an Verantwortung und die besondere Bedeutung aus der Entgeltgruppe 12 heraushebt.

Protokollnotiz (KAO) zu Vergütungsgruppenplan 5:

1. Überleitungsbestimmungen:

Die Überleitung in den Vergütungsgruppenplan 5 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung erfolgt mit folgenden Maßgaben:

- a) Beschäftigte, die am 30. Juni 2016 in den Vergütungsgruppenplan 11 eingruppiert sind, werden am 1. Juli 2016 der Entgeltgruppe, die sich nach dem Vergütungsgruppenplan 5 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung ergibt, zugeordnet.
- b) Ergibt die Zuordnung eine höhere als die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, so werden die Beschäftigten zum 1. Juli 2016 gemäß § 17 Abs. 4 KAO höhergruppiert. Ab dem 1. Juli 2016 gilt in diesem Fall für die Beschäftigten die Anlage A (VKA) zum TVöD. Der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt wird gemäß § 12 Abs. 5 AR-Ü auf einen zustehenden Strukturausgleich angerechnet. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile.
- c) Ergibt die Zuordnung die gleiche wie die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, so bleiben die Entgeltgruppe und die Stufenzuordnung unverändert. Ab dem 1. Juli 2016 gilt für die Beschäftigten die Anlage A (VKA) zum TVöD.

Bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2006 in die auf dem TVöD basierende Fassung der KAO übergeleitet wurden und aufgrund der Überleitungsbestimmungen bislang nicht alle Stufen der Entgelttabelle erreichen konnten, ist die Stufenlaufzeit für das Erreichen der nach der Anlage A (VKA) zum TVöD möglichen weiteren Stufen auf

der Basis der am 1. Oktober 2008 erreichten regulären Stufe zu ermitteln. Abweichend davon ist bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2006 direkt in eine individuelle Endstufe übergeleitet wurden, die Stufenlaufzeit für das Erreichen der nach der Anlage A (VKA) zum TVöD möglichen weiteren Stufen auf der Basis der am 1. Oktober 2006 zugeordneten individuellen Endstufe zu ermitteln. Dabei sind die regulären Stufenlaufzeiten zu Grunde zu legen; verlängerte Stufenlaufzeiten aufgrund von Überleitungsbestimmungen finden keine Berücksichtigung. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile.

- d) Ergibt die Zuordnung eine niedrigere als die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, bleiben die Beschäftigten in ihrer seitherigen Entgeltgruppe und Stufe. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile. Auch die Zuordnung zur Anlage A (Bund) oder Anlage A (VKA) bleibt in diesem Fall unverändert. Der weitere Stufenaufstieg wird vollzogen, als ob eine Überleitung nicht stattgefunden hätte.
- e) § 8 Abs. 3 AR-Ü findet für dem Vergütungsgruppenplan 5 zugeordnete Beschäftigte ab 1. Juli 2016 keine Anwendung mehr.

2. Besitzstandsregelung zu den Vergütungsgruppenplänen 3 bis 7:

- a) Beschäftigte, die bereits am 30. Juni 2016 in einem Arbeitsverhältnis nach der KAO standen und zum 1. Juli 2016 in die Vergütungsgruppenpläne 3 bis 7 übergeleitet wurden, gelten auch dann als Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung gemäß § 3 Diakonen und Diakoninnengesetz, wenn sie:
 - aa) zwar über die notwendige fachliche Qualifikation verfügen, aber keine Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt vorliegt
oder
 - bb) bereits in das Diakonen-/Diakoninnenamt berufen sind, aber nur über einen Diplom- oder Bachelorabschluss in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft verfügen.
- b) Die Gleichstellung gemäß Buchstabe a) gilt auch bei einem unmittelbaren Arbeitgeberwechsel innerhalb der KAO. Unterbrechungen von nicht mehr als sechs Monaten sind unschädlich.

06. Diakone/Diakoninnen im Seelsorgedienst^{*)}**Entgeltgruppe 9**

1. a) Absolventen und Absolventinnen von diakonisch-missionarischen Ausbildungsstätten, die von der Landeskirche anerkannt sind, während des Anerkennungsjahres und der Aufbauausbildung bis zum Abschluss der Zweiten Dienstprüfung und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt.
- b) Studierende der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg, die bereits den Bachelor in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft haben, bis zum Abschluss des zweiten Bachelors Soziale Arbeit und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt.
- c) Absolventen und Absolventinnen von anderen evangelischen Hochschulen mit einem Bachelorabschluss in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft bis zum Abschluss des zweiten Bachelors Soziale Arbeit und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt.
- d) Beschäftigte, die in anderen Landeskirchen in das Amt der Diakonin/des Diakons berufen wurden, aber nur über einen Bachelorabschluss in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft verfügen, bis zum Abschluss des zweiten Bachelors Soziale Arbeit.

Entgeltgruppe 10

2. Diakone und Diakoninnen als Seelsorger/Seelsorgerinnen im Krankenhaus, im Altenheim, in Kur-, Behinderten- oder sonstigen Einrichtungen mit abgeschlossener Ausbildung gemäß § 3 des Diakonen- und Diakoninnengesetzes¹⁾.

Entgeltgruppe 11

3. Beschäftigte wie zu 2., deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

Das Tätigkeitsmerkmal ist z. B. erfüllt bei Diakonen/ Diakoninnen mit abgeschlossener Zusatzausbildung²⁾ und entsprechender Tätigkeit oder bei Diakonen/ Diakoninnen mit einem Tätigkeitsschwerpunkt in der Notfallseelsorge von mindestens 30 % des Beschäftigungsumfangs.

*) Red. Anm.: Diese Neufassung des Vergütungsgruppenplans 6 gilt ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens bis zur Überprüfung der Vergütungsgruppenpläne der KAO durch die Arbeitsrechtliche Kommission nach Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung des TVöD. In diesem Zeitraum sind alle Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) nach diesem Vergütungsgruppenplan vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Vgl. Abl. 67 S. 88, 94.

1) Gleichgestellt sind gemäß § 2 Abs. 2 Diakonen- und Diakoninnengesetz als gleichwertig anerkannte Ausbildungen.

2) Eine Zusatzausbildung im Sinne des Tätigkeitsmerkmals liegt vor, wenn sie durch eine kirchlich oder staatlich anerkannte Ausbildung bei von Dachverbänden (z. B. Deutsche Gesellschaft für Supervision – DGSv) anerkannten Institutionen vermittelt wird, z. B. Klinische Seelsorgeausbildung (KSA), Fortbildung seelsorgerlicher Praxis (FSP), Supervisionsausbildung oder Clinical Pastoral Training (CPT) oder psycho-therapeutische Ausbildung.

Entgeltgruppe 12

4. Beschäftigte wie zu 3., deren Tätigkeit sich durch das Maß an Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt³⁾.

Entgeltgruppe 13

5. Beschäftigte wie zu 3., deren Tätigkeit sich durch das Maß an Verantwortung und die besondere Bedeutung aus der Entgeltgruppe 12 heraushebt.

Protokollnotiz (KAO) zu Vergütungsgruppenplan 6:**1. Überleitungsbestimmungen:**

Die Überleitung in den Vergütungsgruppenplan 6 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung erfolgt mit folgenden Maßgaben:

- a) Beschäftigte, die am 30. Juni 2016 in den Vergütungsgruppenplan 13 eingruppiert sind, werden am 1. Juli 2016 der Entgeltgruppe, die sich nach dem Vergütungsgruppenplan 6 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung ergibt, zugeordnet.
- b) Ergibt die Zuordnung eine höhere als die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, so werden die Beschäftigten zum 1. Juli 2016 gemäß § 17 Abs. 4 KAO höhergruppiert. Ab dem 1. Juli 2016 gilt in diesem Fall für die Beschäftigten die Anlage A (VKA) zum TVöD. Der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt wird gemäß § 12 Abs. 5 AR-Ü auf einen zustehenden Strukturausgleich angerechnet. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile.
- c) Ergibt die Zuordnung die gleiche wie die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, so bleiben die Entgeltgruppe und die Stufenzuordnung unverändert. Ab dem 1. Juli 2016 gilt für die Beschäftigten die Anlage A (VKA) zum TVöD.

Bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2006 in die auf dem TVöD basierende Fassung der KAO übergeleitet wurden und aufgrund der Überleitungsbestimmungen bislang nicht alle Stufen der Entgelttabelle erreichen konnten, ist die Stufenlaufzeit für das Erreichen der nach der Anlage A (VKA) zum TVöD möglichen weiteren Stufen auf der Basis der am 1. Oktober 2008 erreichten regulären Stufe zu ermitteln. Abweichend davon ist bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2006 direkt in eine individuelle Endstufe übergeleitet wurden, die Stufenlaufzeit für das Erreichen der nach der Anlage A (VKA) zum TVöD möglichen weiteren Stufen auf der Basis der am 1. Oktober 2006 zuge-

3) Das Tätigkeitsmerkmal ist z. B. erfüllt bei:

- a) Tätigkeit in der Krankenhauseelsorge bei Krankenhäusern mit Maximal- oder Zentralversorgung
- b) Tätigkeit im Bereich stationärer oder ambulanter Palliative Care
- c) Leitung/Vorstandsmitglied einer Ethikkommission
- d) Tätigkeit in Chemotherapie-Ambulanzen oder onkologischen Ambulanzen
- e) regelmäßiger Durchführung von Beerdigungen.

ordneten individuellen Endstufe zu ermitteln. Dabei sind die regulären Stufenlaufzeiten zu Grunde zu legen; verlängerte Stufenlaufzeiten aufgrund von Überleitungsbestimmungen finden keine Berücksichtigung. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile.

- d) Ergibt die Zuordnung eine niedrigere als die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, bleiben die Beschäftigten in ihrer seitherigen Entgeltgruppe und Stufe. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile. Auch die Zuordnung zur Anlage A (Bund) oder Anlage A (VKA) bleibt in diesem Fall unverändert. Der weitere Stufenaufstieg wird vollzogen, als ob eine Überleitung nicht stattgefunden hätte.
- e) § 8 Abs. 3 AR-Ü findet für dem Vergütungsgruppenplan 6 zugeordnete Beschäftigte ab 1. Juli 2016 keine Anwendung mehr.

2. Besitzstandsregelung zu den Vergütungsgruppenplänen 3 bis 7:

- a) Beschäftigte, die bereits am 30. Juni 2016 in einem Arbeitsverhältnis nach der KAO standen und zum 1. Juli 2016 in die Vergütungsgruppenpläne 3 bis 7 übergeleitet wurden, gelten auch dann als Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung gemäß § 3 Diakonen und Diakoninnengesetz, wenn sie:
 - aa) zwar über die notwendige fachliche Qualifikation verfügen, aber keine Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt vorliegt
oder
 - bb) bereits in das Diakonen-/Diakoninnenamt berufen sind, aber nur über einen Diplom- oder Bachelorabschluss in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft verfügen.
- b) Die Gleichstellung gemäß Buchstabe a) gilt auch bei einem unmittelbaren Arbeitgeberwechsel innerhalb der KAO. Unterbrechungen von nicht mehr als sechs Monaten sind unschädlich.

07. Diakone/Diakoninnen in Sonderdiensten^{1,*)}

Entgeltgruppe 9

- 1. a) Absolventen und Absolventinnen von diakonisch-missionarischen Ausbildungsstätten, die von der Landeskirche anerkannt sind, während des Anerkennungsjahres und der Aufbauausbildung bis zum Abschluss der Zweiten Dienstprüfung und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt.

¹ In Vergütungsgruppenplan 7 kann nur eingruppiert werden, wer nicht die Tätigkeitsmerkmale eines der Vergütungsgruppenpläne 3, 4, 5 oder 6 erfüllt.

^{*)} Red. Anm.: Diese Neufassung des Vergütungsgruppenplans 7 gilt ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens bis zur Überprüfung der Vergütungsgruppenpläne der KAO durch die Arbeitsrechtliche Kommission nach Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung des TVöD. In diesem Zeitraum sind alle Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) nach diesem Vergütungsgruppenplan vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Vgl. Abl. 67 S. 88, 96.

- b) Studierende der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg, die bereits den Bachelor in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft haben, bis zum Abschluss des zweiten Bachelors Soziale Arbeit und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt.
- c) Absolventen und Absolventinnen von anderen evangelischen Hochschulen mit einem Bachelorabschluss in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft bis zum Abschluss des zweiten Bachelors Soziale Arbeit und Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt.
- d) Beschäftigte, die in anderen Landeskirchen in das Amt der Diakonin/des Diakons berufen wurden, aber nur über einen Bachelorabschluss in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft verfügen, bis zum Abschluss des zweiten Bachelors Soziale Arbeit.

Entgeltgruppe 10

- 2. Diakone und Diakoninnen in Sonderdiensten mit abgeschlossener Ausbildung gemäß § 3 des Diakonen- und Diakoninnengesetzes²⁾.

Entgeltgruppe 11

- 3. Beschäftigte wie zu 2., deren Tätigkeit sich durch die besondere Schwierigkeit aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

Das Tätigkeitsmerkmal ist z. B. erfüllt bei Diakonen/Diakoninnen, die

- bei der Landeskirche oder einem landeskirchlichen Werk oder Dienst Einrichtungen oder Träger konzeptionell beraten und begleiten
oder
- kirchenbezirksübergreifende Bildungsangebote verantworten.

Entgeltgruppe 12

- 4. Beschäftigte wie zu 3., deren Tätigkeit sich durch das Maß an Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Das Tätigkeitsmerkmal ist z. B. erfüllt bei Diakonen/Diakoninnen, die bei der Landeskirche oder einem landeskirchlichen Werk oder Dienst Einrichtungen oder Träger konzeptionell beraten und begleiten und einen abgeschlossenen Arbeitsbereich verantworten.

Entgeltgruppe 13

- 5. Beschäftigte wie zu 4., deren Tätigkeit sich durch das Maß an Verantwortung und die besondere Bedeutung aus der Entgeltgruppe 12 heraushebt.

Das Tätigkeitsmerkmal ist z. B. erfüllt bei Diakonen/Diakoninnen,

²⁾ Gleichgestellt sind gemäß § 2 Abs. 2 Diakonen- und Diakoninnengesetz als gleichwertig anerkannte Ausbildungen.

- denen die Geschäftsführung eines landeskirchlichen Werkes oder Dienstes übertragen ist
oder
- die wichtige Grundsatzfragen für den Diakonat verantworten.

Entgeltgruppe 14

6. Beschäftigte wie zu 5., deren Tätigkeit sich durch das Maß an Verantwortung und die herausragende Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

Das Tätigkeitsmerkmal ist z. B. erfüllt bei Diakonen/Diakoninnen in der Tätigkeit als

- Leiter/Leiterin des Referats Diakonat im Evangelischen Oberkirchenrat
- Leiter/Leiterin des Zentrums Diakonat.

Protokollnotiz (KAO) zu Vergütungsgruppenplan 7:

1. Überleitungsbestimmungen:

Die Überleitung in den Vergütungsgruppenplan 7 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung erfolgt mit folgenden Maßgaben:

- a) Diakone/Diakoninnen, die am 30. Juni 2016 anderen Vergütungsgruppenplänen zugeordnet sind und die ab 1. Juli 2016 die Tätigkeitsmerkmale des Vergütungsgruppenplans 7 erfüllen, werden am 1. Juli 2016 der Entgeltgruppe, die sich nach dem Vergütungsgruppenplan 7 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung ergibt, zugeordnet.
- b) Ergibt die Zuordnung eine höhere als die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, so werden die Beschäftigten zum 1. Juli 2016 gemäß § 17 Abs. 4 KAO höhergruppiert. Ab dem 1. Juli 2016 gilt in diesem Fall für die Beschäftigten die Anlage A (VKA) zum TVöD.

Der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt wird gemäß § 12 Abs. 5 AR-Ü auf einen zustehenden Strukturausgleich angerechnet. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile.

- c) Ergibt die Zuordnung die gleiche wie die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, so bleiben die Entgeltgruppe und die Stufenzuordnung unverändert. Ab dem 1. Juli 2016 gilt für die Beschäftigten die Anlage A (VKA) zum TVöD.

Bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2006 in die auf dem TVöD basierende Fassung der KAO übergeleitet wurden und aufgrund der Überleitungsbestimmungen bislang nicht alle Stufen der Entgelttabelle erreichen konnten, ist die Stufenlaufzeit für das Erreichen der nach der Anlage A (VKA) zum TVöD möglichen weiteren Stufen auf der Basis der am 1. Oktober 2008 erreichten regulären Stufe zu ermitteln. Abweichend davon ist bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2006 direkt in eine individuelle Endstufe

übergeleitet wurden, die Stufenlaufzeit für das Erreichen der nach der Anlage A (VKA) zum TVöD möglichen weiteren Stufen auf der Basis der am 1. Oktober 2006 zugeordneten individuellen Endstufe zu ermitteln. Dabei sind die regulären Stufenlaufzeiten zu Grunde zu legen; verlängerte Stufenlaufzeiten aufgrund von Überleitungsbestimmungen finden keine Berücksichtigung. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile.

- d) Ergibt die Zuordnung eine niedrigere als die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, bleiben die Beschäftigten in ihrer seitherigen Entgeltgruppe und Stufe. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile. Auch die Zuordnung zur Anlage A (Bund) oder Anlage A (VKA) bleibt in diesem Fall unverändert. Der weitere Stufenaufstieg wird vollzogen, als ob eine Überleitung nicht stattgefunden hätte.
- e) e) § 8 Abs. 3 AR-Ü findet für dem Vergütungsgruppenplan 7 zugeordnete Beschäftigte ab 1. Juli 2016 keine Anwendung mehr.

2. Besitzstandsregelung zu den Vergütungsgruppenplänen 3 bis 7:

- a) Beschäftigte, die bereits am 30. Juni 2016 in einem Arbeitsverhältnis nach der KAO standen und zum 1. Juli 2016 in die Vergütungsgruppenpläne 3 bis 7 übergeleitet wurden, gelten auch dann als Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung gemäß § 3 Diakonen und Diakoninnengesetz, wenn sie:
 - aa) zwar über die notwendige fachliche Qualifikation verfügen, aber keine Berufung in das Diakonen-/Diakoninnenamt vorliegt
oder
 - bb) bereits in das Diakonen-/Diakoninnenamt berufen sind, aber nur über einen Diplom- oder Bachelorabschluss in Religionspädagogik, Religions- und Gemeindepädagogik oder Diakoniewissenschaft verfügen.
- b) Die Gleichstellung gemäß Buchstabe a) gilt auch bei einem unmittelbaren Arbeitgeberwechsel innerhalb der KAO. Unterbrechungen von nicht mehr als sechs Monaten sind unschädlich.

10. Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen

Entgeltgruppe 3

- 1. Organisten/Organistinnen und Chorleiter/Chorleiterinnen ohne Befähigungsnachweis

Entgeltgruppe 5

- 2. Organisten/Organistinnen und Chorleiter/Chorleiterinnen mit Befähigungsnachweis

Entgeltgruppe 6

3. Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen mit C-Prüfung auf C-Stellen

Entgeltgruppe 8

4. Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen mit Diplomprüfung (A oder B) auf C-Stellen, sowie C-Musiker/C-Musikerinnen bei herausragenden Leistungen in einem besonders vielseitigen Aufgabengebiet bzw. bei regelmäßiger Vertretung auf Diplom-Kirchenmusikstellen der Gruppen G 1, G 2 und G 3

Entgeltgruppe 11

5. Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen mit Diplomprüfung (A oder B) auf Stellen der Gruppe G 1

Entgeltgruppe 12

6. Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen mit Diplomprüfung (A oder B) auf Stellen der Gruppe G 2 oder Bezirkskantorenstellen der Gruppe BK 1

Entgeltgruppe 14

7. Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen mit Diplomprüfung (A oder B) auf Stellen der Gruppe G 3 oder Bezirkskantorenstellen der Gruppe BK 2

Entgeltgruppe 15

8. Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen mit Diplomprüfung (A oder B), die durch ihr Aufgabengebiet und ihre Leistungen besondere Bedeutung für die Landeskirche gewonnen haben

Inkrafttreten: – Übergangsbestimmungen zum 1. Juli 2009:

1. Diese Neufassung des Vergütungsgruppenplans gilt ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens bis zur Überprüfung der Vergütungsgruppenpläne der KAO durch die Arbeitsrechtliche Kommission nach Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung des TVöD. In diesem Zeitraum sind alle Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) nach diesem Vergütungsgruppenplan vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand.
2. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, die am 30. Juni 2009 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 1. Juli 2009 zum selben Arbeitgeber unverändert fortbesteht, sind in die sich aus den Tätigkeitsmerkmalen ihrer Stelle ergebende Entgeltgruppe gemäß Vergütungsgruppenplan 10 einzugruppieren.
3. a) Ergibt die Neubewertung der Kirchenmusikstelle oder die Zuordnung zu den Tätigkeitsmerkmalen entsprechend Anlage 1 zu § 4 der Ausführungsbestimmungen zur Ordnung des kirchenmusikalischen Dienstes in der Evang. Landeskirche in Württemberg eine Zuordnung zu einer höheren als der seitherigen Entgeltgruppe, so ist § 17 Abs. 4 Satz 1 – 4 KAO anzuwenden. Ab dem Zeitpunkt der Höher-

gruppierung in die neue Entgeltgruppe findet § 8 Abs. 3 AR-Ü keine Anwendung mehr.

- b) Ergibt die Neubewertung der Kirchenmusikstelle oder die Zuordnung zu den Tätigkeitsmerkmalen eine niedrigere als die am 30. Juni 2009 maßgebende Entgeltgruppe, so ist § 17 Abs. 4 Satz 5 KAO anzuwenden. Für die Dauer des bei demselben kirchlichen Arbeitgeber unverändert fortbestehenden Arbeitsverhältnisses wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem Tabellenentgelt der niedrigeren Entgeltgruppe und dem seitherigen Tabellenentgelt als Besitzstandszulage bezahlt. Sofern der Kirchenmusiker/ die Kirchenmusikerin noch einen Bewährungsaufstieg nach § 8 Abs. 3 i. V. m. Abs. 1 bzw. Abs. 2 AR-Ü gehabt hätte, wird die Zulage ab dem individuellen Höhergruppierungszeitpunkt entsprechend erhöht. Die Besitzstandszulagen nehmen an den allgemeinen Entgelthanpassungen teil. Auf die Zulagen ist § 24 Abs. 2 KAO anwendbar. War der Kirchenmusiker/die Kirchenmusikerin in der höheren Entgeltgruppe einer Stufe zugeordnet, aus der kein weiterer Stufenaufstieg möglich war, so wird er/sie in der niedrigeren Entgeltgruppe der Endstufe bzw. der individuellen Endstufe zugeordnet. Strukturausgleichszahlungen werden auch nach der Herabgruppierung im seitherigen Umfang weitergezahlt. Wird die Besitzstandszulage auf Grund eines Bewährungsaufstieges nach § 8 Abs. 3 i. V. m. Abs. 1 bzw. Abs. 2 AR-Ü angepasst, so finden § 12 Abs. 5 AR-Ü bzw. § 8 Abs. 2 S. 3 AR-Ü entsprechende Anwendung.

15. Pädagogische Mitarbeiter/innen in der Erwachsenenbildung

Vergütungsgruppe V b

1. Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung¹⁾ und entsprechender Tätigkeit sowie Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

Vergütungsgruppe IV b

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
b) Mitarbeiter wie zu 1., denen überwiegend schwierige Aufgaben²⁾ übertragen sind

Vergütungsgruppe IV a

3. a) Mitarbeiter wie zu 2. a) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
b) Mitarbeiter wie zu 2. b) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
c) Mitarbeiter wie zu 2. b), die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihrer Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben³⁾

Vergütungsgruppe III

4. a) Mitarbeiter wie zu 3. b), deren Aufgabengebiet mit besonderer Verantwortung verbunden ist⁴⁾, nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a
- b) Mitarbeiter wie zu 3. c) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a
- c) Mitarbeiter wie zu 3. c), die sich durch das Maß an Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a herausheben⁵⁾ oder mit Landesaufgaben⁶⁾ betraut sind

Vergütungsgruppe II a

5. Mitarbeiter wie zu 4. c) nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III

Anmerkung:

Mitarbeiter als Geschäftsführer eines großen Kreisbildungswerkes mit mindestens zwei Familienbildungsstätten oder mindestens 12.000 Unterrichtseinheiten jährlich können nach Vergütungsgruppenplan 02 eingruppiert werden.

- 1) Fachhochschulabsolventen (Dipl.-FH) sind gleichgestellt:

Diakoninnen/Diakone mit abgeschlossener, kirchlich anerkannter Fachausbildung entsprechend § 3 des Diakonien- und Diakoninnengesetzes vom 23. Oktober 1995 (Abl. 56 S. 520). Voraussetzung für den ersten Bewährungsaufstieg der Diakoninnen/Diakone ist der erfolgreiche Abschluß der zweiten Dienstprüfung nach den Ordnungen über die zweite Dienstprüfung für den jeweiligen Fachbereich in der jeweils geltenden Fassung.

- 2) Darunter fallen z. B.:

Leiter/innen von Häusern der Begegnung, Geschäftsführer/innen eines Kreisbildungswerkes oder Leiter/innen einer Familienbildungsstätte.

Tagungsleiter/innen ohne wissenschaftlichen Hochschulabschluß mit überwiegender Tätigkeit auf Prälaturebene, Fachreferent/en/innen in Landeskirchlichen Einrichtungen, Sozialsekretär/e/innen in den Industrie- und Sozialpfarrämtern.

- 3) Darunter fallen z. B.:

Leiter/innen von Einrichtungen wie zu 2) mit mindestens 6.000 Unterrichtseinheiten jährlich, Jugendbildungsreferent/en/innen mit überregionalen Aufgaben.

- 4) Darunter fallen z. B.:

Tagungsleiter/innen ohne wissenschaftlichen Hochschulabschluß mit überwiegender Tätigkeit auf Prälaturebene, Fachreferent/en/innen in Landeskirchlichen Einrichtungen, Sozialsekretär/e/innen in den Industrie- und Sozialpfarrämtern.

- 5) Darunter fallen z. B.:

Leiter/innen von Einrichtungen wie zu 2) mit mindestens 9.000 Unterrichtseinheiten jährlich.

- 6) Landesaufgaben im Sinne des Tätigkeitsmerkmals liegen dann vor, wenn dem Mitarbeiter aufgrund ausdrücklicher Anordnung ein Aufgabengebiet zur abschließenden Bearbeitung übertragen wird, das sich auf den gesamten Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg erstreckt und sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 3 c heraushebt. Die Anforderung „ein Aufgabengebiet abschließend zu bearbeiten“ ist auch dann erfüllt, wenn der/die Mitarbeiter/in nicht die letzte Entscheidungsbezugnis besitzt.

Übergangsregelung:

Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit in einer bestimmten Vergütungsgruppe für den Aufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe (Höhergruppierung) werden die vor dem 1. April 1994 bereits in der entsprechenden Vergütungsgruppe und in der entsprechenden Tätigkeit verbrachten Zeiten angerechnet.

§ 18 Abs. 3 KAO gilt in diesen Fällen nicht.

15. a) Sozialbetreuer/Sozialberater ausländischer Arbeitnehmer

Vergütungsgruppe VI b

1. Sozialbetreuer/Sozialberater ausländischer Arbeitnehmer in örtlichen und überörtlichen Beratungs- und Betreuungsdiensten

Vergütungsgruppe V c

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach 4jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
3. Mitarbeiter wie zu 1., die sich durch einen besonderen Verantwortungsbereich aus der Vergütungsgruppe VI b herausheben
4. Sozialbetreuer/Sozialberater ausländischer Arbeitnehmer mit Prüfung nach Abschluß des Grundlehrgangs nach den Richtlinien der EKD für die Ausbildung und Anstellung von Sozialsekretären für ausländische Arbeitnehmer und entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe V b

5. Sozialbetreuer/Sozialberater ausländischer Arbeitnehmer mit Prüfung für die Anstellungsfähigkeit als Sozialsekretär für ausländische Arbeitnehmer nach den Richtlinien der EKD für die Ausbildung und Anstellung von Sozialsekretären für ausländische Arbeitnehmer oder gleichwertiger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit
6. Sozialbetreuer/Sozialberater ausländischer Arbeitnehmer, die staatlich anerkannte Sozialarbeiter sind oder eine gleichwertige Ausbildung haben, in entsprechender Tätigkeit

7. Mitarbeiter wie zu 2. und 3. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c

Vergütungsgruppe IV b

8. Mitarbeiter wie zu 5. und 6. nach 4jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
Protokollnotiz: Für Sozialarbeiter, die den Lehrgang in Friedewald mit der Prüfung für die Anstellungsfähigkeit als Sozialsekretär für ausländische Arbeitnehmer abschließen, wird die ganze Beschäftigungszeit als Sozialbetreuer/Sozialberater auf die Beschäftigungszeit angerechnet
9. Mitarbeiter wie zu 3. nach 4jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
10. Sozialbetreuer/Sozialberater ausländischer Arbeitnehmer in Tätigkeiten, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereichs aus der Vergütungsgruppe V b herausheben

Vergütungsgruppe IV a

11. Mitarbeiter wie zu 10. nach mindestens 5jähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe IV b
12. Mitarbeiter wie zu 5.), die insgesamt mindestens 16 Jahre diese Tätigkeit ausgeübt haben

16. Mesnerinnen und Mesner, Hausmeisterinnen und Hausmeister

Vergütungsgruppe IX b

1. Aushilfen im Mesner- oder Hausmeisterdienst.

Vergütungsgruppe IX a

2. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b.
b) Mesner/Mesnerinnen oder Hausmeister/Hausmeisterinnen¹⁾ in Stellen der Gruppen 1 und 2.

Vergütungsgruppe VIII

3. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 2. a) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a.
b) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 2. b) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a.
c) Mesner/Mesnerinnen oder Hausmeister/Hausmeisterinnen¹⁾ mit abgeschlossener mindestens zweijähriger Berufsausbildung oder nach erfolgreichem Abschluss des Grund- und Aufbaulehrgangs für Mesner/Mesnerinnen und/oder Hausmeister/Hausmeisterinnen des Mesnerbundes in Stellen der Gruppe 2.

- d) Mesner/Mesnerinnen oder Hausmeister/Hausmeisterinnen¹⁾ in Stellen der Gruppe 3.

Vergütungsgruppe VII

- 4. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 3. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
- b) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 3. c) und d) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII.
- c) Mesner/Mesnerinnen oder Hausmeister/Hausmeisterinnen¹⁾ mit abgeschlossener mindestens zweijähriger Berufsausbildung oder nach erfolgreichem Abschluss des Grund- und Aufbaulehrgangs für Mesner/Mesnerinnen und/oder Hausmeister/Hausmeisterinnen des Mesnerbundes in Stellen der Gruppe 3.
- d) Mesner/Mesnerinnen oder Hausmeister/Hausmeisterinnen¹⁾ in Stellen der Gruppe 3, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabenbereichs heraushebt.

Vergütungsgruppe VI b

- 5. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 4. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII und erfolgreichem Abschluss des Grund- und Aufbaulehrgangs für Mesner/Mesnerinnen und/oder Hausmeister/ Hausmeisterinnen des Mesnerbundes.
- b) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 4. c) und 4. d) nach zweijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.
- c) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 4. d) deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit oder Verantwortung und Bedeutung des Aufgabenbereichs aus der Vergütungsgruppe VII – Fallgruppe 4. c) heraushebt mit abgeschlossener, mindestens zweijähriger Berufsausbildung oder nach erfolgreichem Abschluss des Grund- und Aufbaulehrgangs für Mesner/Mesnerinnen und/oder Hausmeister/ Hausmeisterinnen des Mesnerbundes.

Vergütungsgruppe V c

- 6. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 5. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b und erfolgreichem Abschluss des Grund- und Aufbaulehrgangs für Mesner/Mesnerinnen und/oder Hausmeister/ Hausmeisterinnen des Mesnerbundes.
- b) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 5. c) nach zweijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

Vergütungsgruppe V b

- 7. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 6. b) nach sechsjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe.

-
- 1) Das Tätigkeitsmerkmal ist erfüllt, wenn in der Regel die üblichen Mesner- oder Hausmeisteraufgaben nach der Dienstordnung bzw. der Aufgabenbeschreibung wahrgenommen werden.

Anmerkung:

Die Einstufung der Mesner- und Hausmeisterstellen in den Gruppen 1, 2 oder 3 erfolgt nach dem Erhebungsbogen zur Ermittlung der Arbeitszeit und zur Bewertung der Mesner- und Hausmeisterstellen¹⁾ in der jeweils geltenden Fassung.

Übergangsregelungen:

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Vergütungsgruppenplan 16. eingruppiert sind und deren Arbeitszeit entsprechend § 12 Abs. 5 KAO nach der Empfehlung des Oberkirchenrats zur Ermittlung der Arbeitszeit vom 28. Dezember 1995 ermittelt und dem Dienstvertrag zu Grunde gelegt wurde, gilt, wenn ihr Dienstverhältnis vor dem 31. März 2004 begonnen hat und über den 1. April 2004 hinaus unverändert fortbesteht, der Vergütungsgruppenplan 16. in der am 31. März 2004 geltenden Fassung bis spätestens 31. Dezember 2006 weiter.

Mesner/Mesnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen, deren Dienstverhältnis zu ihrem jetzigen Anstellungsträger vor dem 1. Januar 2003 begonnen hat und über den 1. Januar 2007 hinaus fortbesteht, werden Mesner/Mesnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen mit abgeschlossener zweijähriger Berufsausbildung oder nach erfolgreichem Abschluss des Grund- und Aufbaulehrgangs für Mesner/Mesnerinnen und Hausmeister/Hausmeisterinnen des Mesnerbundes gleichgestellt.

1) Abgedruckt in Abl. 61 S. 84.

21. Beschäftigte im Erziehungsdienst^{1)2)3)4)*}**S 2**

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

S 3

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 und Protokollnotiz (KAO) Nr. 1)

S 4

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

-
- 1) Beschäftigte im Erziehungsdienst müssen – mit Ausnahme der in S 2 eingruppierten Beschäftigten in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung und mit Ausnahme der in S 4, Fgr. 2 eingruppierten sonstigen Beschäftigten in der Tätigkeit als Zusatzkraft und mit Ausnahme von Beschäftigten, denen die Fachberatung in Tageseinrichtungen für Kinder übertragen ist – Fachkräfte im Sinne des Kindertagesbetreuungsgesetzes (KiTaG) sein.
 - 2) Ergänzend zu den hier aufgeführten Eingruppierungsmerkmalen finden folgende Eingruppierungsmerkmale des Anhangs zur Anlage C (VKA) zum TVöD Anwendung:
 S 4 Fallgruppe 2
 S 7
 S 8 b Fallgruppe 2
 S 9 Fallgruppe 3
 S 11 a
 S 11 b, S 12, S 15 Fallgruppe 6, S 17 Fallgruppe 6 und S 18 Fallgruppe 4 im Hinblick auf die Eingruppierung von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung
 S 15 Fallgruppen 3 bis 5
 S 16 Fallgruppen 3 bis 6
 S 17 Fallgruppen 3 bis 5
 S 18 Fallgruppen 2 und 3
 - 3) Soweit in diesem Vergütungsgruppenplan auf Protokollerklärungen Bezug genommen wird, handelt es sich um die Protokollerklärungen des Anhangs zur Anlage C (VKA) zum TVöD in der jeweils geltenden Fassung. Die dortigen Protokollerklärungen Nr. 5, 9, 11, 12 a) bis d), 13, 14 und 16 finden keine Anwendung.
 - 4) Diese Neufassung des Vergütungsgruppenplans gilt ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens bis zur Überprüfung der Vergütungsgruppenpläne der KAO durch die Arbeitsrechtliche Kommission nach Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung des TVöD. In diesem Zeitraum sind alle Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) nach diesem Vergütungsgruppenplan vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand.
 - *) Red. Anm.: Zum rückwirkenden Inkrafttreten der Neufassung des Vergütungsgruppenplans 21 zum 1. Juli 2015 vgl. (ABl. 67 112, 119):
 „(1) [...]“
 (2) Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 30. September 2015 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gelten diese Regelungen nur, wenn sie dies bis 31. Oktober 2016 schriftlich beantragen.
 (3) Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 30. September 2015 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten diese Regelungen nicht.“

- (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2 sowie Protokollnotizen (KAO) Nrn. 1 und 2)
2. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung sowie sonstige Beschäftigte, bei denen es sich nicht um Fachkräfte nach dem Kindertagesbetreuungsgesetz (KiTaG) handelt, sowie Fachkräfte gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 10 KiTaG während der Qualifizierung (25 Fortbildungstage innerhalb von zwei Jahren oder einjähriges Berufspraktikum), in der Tätigkeit als Zusatzkraft für pädagogische und begleitende Hilfen für behinderte Kinder nach § 54 SGB XII oder zur Betreuung von Kindern nach § 27 SGB VIII (Hilfe zur Erziehung) oder § 35 a SGB VIII (Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder) sowie in der Tätigkeit als Zusatzkraft in Sprachfördermaßnahmen.

S 5

[nicht besetzt]

S 6

[nicht besetzt]

S 7

1. Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung in der Tätigkeit als pädagogische Fachkraft zur Unterstützung der Leitungskräfte in der Gruppe (Zweitkraft) sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollnotizen (KAO) Nrn. 1 und 3)

2. Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, in der Tätigkeit als Zusatzkraft für pädagogische und begleitende Hilfen für behinderte Kinder nach § 54 SGB XII oder zur Betreuung von Kindern nach § 27 SGB VIII (Hilfe zur Erziehung) oder § 35 a SGB VIII (Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder) sowie in der Tätigkeit als Zusatzkraft in Sprachfördermaßnahmen.

(Hierzu Protokollnotizen (KAO) Nrn. 1 und 3)

S 8 a

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3 sowie Protokollnotizen (KAO) Nrn. 1 und 4)

S 8 b

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 6 sowie Protokollnotiz (KAO) Nr. 1)

S 9

1. Erzieherinnen/Erzieher, mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3 sowie Protokollnotiz (KAO) Nr. 1)

2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 7)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 8 sowie Protokollnotiz (KAO) Nr. 5)

S 10 bis S 12

[nicht besetzt]

S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8 sowie Protokollnotiz (KAO) Nr. 5)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 8 sowie Protokollnotiz (KAO) Nr. 5)

S 14

[nicht besetzt]

S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8 sowie Protokollnotiz (KAO) Nr. 5)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 8 sowie Protokollnotiz (KAO) Nr. 5)
3. Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung, denen die Fachberatung in Tageseinrichtungen für Kinder übertragen ist.

S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8 sowie Protokollnotiz (KAO) Nr. 5)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 8 sowie Protokollnotiz (KAO) Nr. 5)

S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8 sowie Protokollnotiz (KAO) Nr. 5)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 8 sowie Protokollnotiz (KAO) Nr. 5)
3. Diplom-Sozialarbeiterinnen/Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagoginnen/Diplom-Sozialpädagogen (auch mit Abschluss Bachelor of Arts Soziale Arbeit) oder Beschäftigte mit vergleichbarem Hochschulabschluss (z. B. Bachelor of Arts Frühkindliche Bildung und Erziehung), denen die Fachberatung in Tageseinrichtungen für Kinder übertragen ist.

S 18

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8 sowie Protokollnotiz (KAO) Nr. 5)

2. Diplom-Sozialarbeiterinnen/Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Sozialpädagoginnen/Diplom-Sozialpädagogen (auch mit Abschluss Bachelor of Arts Soziale Arbeit) oder Beschäftigte mit vergleichbarem Hochschulabschluss (z. B. Bachelor of Arts Frühkindliche Bildung und Erziehung), denen die Fachberatung in Tageseinrichtungen für Kinder übertragen ist, deren Tätigkeit sich durch das Maß an Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 heraushebt und die mit Landesaufgaben betraut sind.

(Hierzu Protokollnotiz (KAO) Nr. 6)

Protokollerklärungen⁵⁾

1. Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8 b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 Euro monatlich, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 Euro monatlich. Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 40,90 Euro monatlich. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.
2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.
 - a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,

⁵⁾ Es handelt sich um die Protokollerklärungen des Anhangs zur Anlage C (VKA) zum TVöD in der jeweils geltenden Fassung. Die Protokollerklärungen Nr. 5, 9, 11 und 12 a) bis d), 13, 14 und 16 finden keine Anwendung.

- b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
 - c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.
3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
4. Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.
5. Nicht abgedruckt, da nicht in die KAO übernommen.⁵⁾
6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die
- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
 - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
 - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8 a,
 - f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.
7. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädago-

5) Es handelt sich um die Protokollerklärungen des Anhangs zur Anlage C (VKA) zum TVöD in der jeweils geltenden Fassung. Die Protokollerklärungen Nr. 5, 9, 11 und 12 a) bis d), 13, 14 und 16 finden keine Anwendung.

gen 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 Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
9. Nicht abgedruckt, da nicht in die KAO übernommen.⁵⁾
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. Nicht abgedruckt, da nicht in die KAO übernommen.⁵⁾
12. Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die
 - a) bis d) nicht abgedruckt, da nicht in die KAO übernommen.⁵⁾
 - b) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.
13. Nicht abgedruckt, da nicht in die KAO übernommen.⁵⁾
14. Nicht abgedruckt, da nicht in die KAO übernommen.⁵⁾
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. Nicht abgedruckt, da nicht in die KAO übernommen.⁵⁾

5) Es handelt sich um die Protokollerklärungen des Anhangs zur Anlage C (VKA) zum TVöD in der jeweils geltenden Fassung. Die Protokollerklärungen Nr. 5, 9, 11 und 12 a) bis d), 13, 14 und 16 finden keine Anwendung.

Protokollnotizen (KAO)

1. Als sonstige Beschäftigte gelten auch Beschäftigte, die einen entsprechenden Berufsabschluss in einem anderen Bundesland erworben haben, welcher von den zuständigen staatlichen Stellen in Baden-Württemberg als gleichwertiger Abschluss anerkannt wird.
2. Schwierige fachliche Tätigkeiten im Sinne der Entgeltgruppe S 4 liegen ergänzend zu Protokollerklärung Nr. 2 z. B. auch vor, wenn dem oder der Beschäftigten einzelne Tätigkeitsbereiche zur eigenverantwortlichen Ausübung übertragen sind. Einzelne Tätigkeitsbereiche können z. B. sein:
 - a) die Durchführung komplexer Beobachtungsverfahren,
 - b) die Übernahme von einzelnen Projekten oder
 - c) die Übernahme einzelner Funktionsbereiche im Rahmen eines offenen Konzeptes. Der eigenverantwortlichen Ausübung steht es nicht entgegen, wenn andere Beschäftigte (in der Regel Erzieherinnen/Erzieher mit staatlicher Anerkennung) die Letztverantwortung haben.
3.
 - a) Als sonstige Beschäftigte im Sinne der Entgeltgruppe S 7 gelten nicht Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung.
 - b) Eine Eingruppierung von Beschäftigten gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 10 KiTaG in Entgeltgruppe S 7 erfolgt erst nach Abschluss der Qualifizierung (25 Fortbildungstage innerhalb von zwei Jahren oder einjähriges Berufspraktikum). Dies gilt für Beschäftigte gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 10 KiTaG auch für die Tätigkeit in Einrichtungen mit dem Konzept offener Kindergarten, sofern sie nicht über die Befugnis zur Leitung einer Gruppe verfügen.
4. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern mit staatlicher Anerkennung gilt insbesondere die Wahrnehmung der Gruppenleitung oder das gleichberechtigte Arbeiten in Einrichtungen mit dem Konzept offener Kindergarten.
5. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr die Zahl der am 1. März des laufenden Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 % führt nicht zur Herabgruppierung.

Eine Unterschreitung um mehr als 5 % führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird.

Eine Unterschreitung aufgrund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

Bei der Ermittlung der Zahl der vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze erfolgt eine Faktorisierung für die einzelnen Angebotsformen wie folgt:

- Regelgruppe 1,00
- Gruppe mit verlängerten Öffnungszeiten 1,15
- Gruppe mit Ganztagesbetreuung 1,25
- Hortgruppe 1,25
- Waldkindergartengruppe 1,25
- Krippengruppe/Kleinkindgruppe/Spielgruppe 2,50

Der Faktor gilt jeweils für alle belegten Plätze einer Gruppe mit der o. g. Angebotsform, unabhängig davon wie viele Kinder der Gruppe tatsächlich entsprechend der jeweiligen Angebotsform der Gruppe betreut werden.

Belegte Plätze durch Kinder unter drei Jahren (Kleinkinder) oder durch Kinder mit Behinderung (Integrationskinder) in den oben genannten Angebotsformen (außer Krippengruppen/Kleinkindgruppen/Spielgruppen) zählen jeweils als zwei mit dem Faktor der jeweiligen Angebotsform zu verrechnende Plätze. Durch Kinder mit Behinderung (Integrationskinder) belegte Plätze in Krippengruppen/Kleinkindgruppen/Spielgruppen zählen jeweils als zwei mit dem Faktor 2,50 zu verrechnende Plätze. Führt die Ermittlung der Durchschnittsbelegung zu einer Höher- oder Herabgruppierung, so wird diese tarifautomatisch zum 1. Mai des laufenden Kalenderjahres wirksam.

6. Landesaufgaben im Sinne von Entgeltgruppe S 18 liegen dann vor, wenn dem oder der Beschäftigten aufgrund ausdrücklicher Anordnung ein Aufgabengebiet zur abschließenden Bearbeitung übertragen wird, das sich auf den gesamten Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg erstreckt und sich das Maß der Verantwortung erheblich aus Entgeltgruppe S 17, Fgr. 3 heraushebt.

Die Einstufungsvoraussetzung „ein Aufgabengebiet abschließend zu bearbeiten“ ist auch dann erfüllt, wenn die oder der Beschäftigte nicht die letzte Entscheidungsbeugnis besitzt.“

Besondere Regelungen

(aufgehoben)

24. Jugendleiterinnen

Vergütungsgruppe V b

1. Jugendleiterinnen mit staatlicher oder entsprechender kirchlicher Prüfung

Vergütungsgruppe IV b

2.
 - a) Jugendleiterinnen wie zu 1. nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
 - b) Jugendleiterinnen mit staatlicher Anerkennung, mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung (z. B. kirchlicher Zusatzausbildung, heilpädagogischer, sozialtherapeutischer Ausbildung oder Ausbildung in Methoden der Gruppenarbeit und Heilpädagogik) und entsprechender Tätigkeit
 - c) Jugendleiterinnen mit staatlicher Anerkennung, denen besonders schwierige Aufgaben übertragen sind
 - d) Jugendleiterinnen als Leiterinnen von Kindertagesstätten und Kinderwohnheimen mit mehr als 3 Gruppen
 - e) Jugendleiterinnen als Lehrerinnen an Fachschulen oder mit Erziehungsaufgaben an Heimschulen

Vergütungsgruppe IV a

3.
 - a) Jugendleiterinnen wie zu 2. a) nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
 - b) Jugendleiterinnen wie zu 2. b) und c) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
 - c) Jugendleiterinnen wie zu 2. d) und e), die sich durch besonders verantwortliche Tätigkeit und schwierigen Aufgabenbereich aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben
 - d) Jugendleiterinnen als Leiterinnen von Erziehungsheimen mit mehr als 5 Gruppen
 - e) Jugendleiterinnen als Leiterinnen von Ausbildungsstätten
 - f) Jugendleiterinnen als Lehrerinnen an Fachschulen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
 - g) Jugendleiterinnen als selbständige Fachberaterinnen mit Landesaufgaben

Vergütungsgruppe III

4. Jugendleiterinnen wie zu 3. d), e) und g), die sich durch besonders verantwortliche Tätigkeit und schwierigen Aufgabenbereich aus der Vergütungsgruppe IV a herausheben

25. Mitarbeiter/innen im Sozialdienst (Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen, Sozialdiakone/Sozialdiakoninnen, Diakone/Diakoninnen, Eheberater/innen, Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeuten/innen)

Vergütungsgruppe V b

1. a) Dipl.-Sozialarbeiter/innen und Dipl.-Sozialpädagogen/innen (FH) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit¹⁾
- b) Mitarbeiter/innen in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung ohne fachbezogene Berufsausbildung nach Abschluss einer Zusatzausbildung für Eheberater/innen am Evang. Zentralinstitut für Familienberatung in Berlin oder die eine vom DAK (Deutscher Arbeitskreis für Jugend-, Ehe- und Familienberatung) anerkannte vergleichbare Zusatzausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

Vergütungsgruppe IV b

2. a) Mitarbeiter/innen wie zu 1 a) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
- b) Mitarbeiter/innen wie zu 1 b) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
- c) Mitarbeiter/innen wie zu 1 a) mit abgeschlossener, erforderlicher Zusatzausbildung²⁾
- d) Mitarbeiter/innen wie zu 1 a), denen überwiegend schwierige Aufgaben übertragen sind³⁾

Vergütungsgruppe IV a

3. a) Mitarbeiter/innen wie zu 2 a) und b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
- b) Mitarbeiter/innen wie zu 2 c) und d) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
- c) Mitarbeiter/innen wie zu 1. als Geschäftsführer/innen einer Diakonischen Bezirksstelle oder Kreis-Diakoniestelle
- d) Mitarbeiter/innen wie zu 1. als Leiter/in einer Außenstelle
- e) Mitarbeiter/innen wie zu 1., die sich durch die besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihrer Tätigkeit herausheben⁴⁾

Vergütungsgruppe III

4. a) Mitarbeiter/innen wie zu 3 b), deren Aufgabengebiet zu einem Drittel besondere Fachkenntnisse erfordert und mit besonderer Verantwortung verbunden ist, nach zehnjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a
- b) Mitarbeiter/innen wie zu 3 c), 3 d) und 3 e) nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- c) Mitarbeiter/innen wie zu 1. als Geschäftsführer/in einer Kreis-Diakoniestelle, bei der mindestens 40 vollbeschäftigte Mitarbeitende tätig sind
- d) Mitarbeiter/innen wie zu 3 c) und 3 e), die sich durch das Maß an Verantwortung aus der Vergütungsgruppe IV a herausheben oder mit Landesaufgaben betraut sind⁵⁾⁶⁾
- e) Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeuten/innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit⁷⁾

Vergütungsgruppe II a

5. a) Mitarbeiter/innen wie zu 4 c) und 4 d) nach 5-jähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III*

Erläuterung:

Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt, zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten. Personen, die nur zu einem Teil in ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, zählen entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten.

Praktikanten/Praktikantinnen sowie sonstige in Ausbildung befindliche Personen bleiben außer Betracht.

-
- 1) Dem/Der Dipl.-Sozialarbeiter/in und dem/der Dipl.-Sozialpädagogen/ in (FH) sind gleichgestellt
- a) Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen einer Berufsakademie (Dipl. BA)

* Red. Anm.: Der Änderungsbefehl in § 2 Buchstaben a) bis c) zur Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) vom 30. September 2005 (Abl. 61, S. 416f.) ist von der Redaktion in diesem Sinne ausgelegt worden.

- b) Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen mit staatlicher Anerkennung
- c) Heilpädagogen/innen mit einem abgeschlossenen vierjährigen Studium an einer Fachhochschule
- d) Diakoninnen/Diakone mit abgeschlossener, kirchlich anerkannter Fachausbildung entsprechend § 3 des Diakonen- und Diakoninnengesetzes vom 23. Oktober 1995 (Abl. 56 S. 520)

Voraussetzung für den 1. Bewährungsaufstieg der Diakoninnen und Diakone ist der erfolgreiche Abschluss der 2. Dienstprüfung nach den Ordnungen über die 2. Dienstprüfung für den jeweiligen Fachbereich in der jeweils geltenden Fassung.

Hinweis: Bei der Beschäftigung auf staatlich geförderten Stellen ist die Gleichstellung nur für Ausbildungsabschlüsse möglich, die staatlich anerkannt sind (z. B. Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone).

- 2) Eine Zusatzausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt vor, wenn sie durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung oder durch eine andere kirchlich als gleichwertig anerkannte Ausbildung vermittelt wird, z. B. heilpädagogische, sozialtherapeutische oder sozialpsychologische Ausbildung, Ausbildung als Familienberater/in oder als Supervisor/Supervisorin.
- 3) Schwierige Aufgaben liegen vor, wenn die Beratung auf einen zielgerichteten, länger andauernden Prozess angelegt ist, der Veränderungen des Verhaltens bei Hilfesuchenden herbeiführen soll und die üblicherweise durch Fachberatung oder Supervision begleitet sind oder bei Gemeinwesenarbeit zur Integration von Randgruppen. Dies sind z. B.:
 - Suchtberatung
 - Psychologische Beratung
 - Beratung und Betreuung HIV-Infizierter und AIDS-Erkrankter
 - Schwangerschaftskonfliktberatung
 - Ehe-, Familien- und Lebensberatung
 - Sozialpsychiatrische Dienste

Als schwierige Tätigkeiten gelten auch:

- Schuldnerberatung,
- Ausländer-, Aussiedler- und Asylberatung

wenn die Beratung auf einen zielgerichteten, länger andauernden Prozess angelegt ist und Veränderungen im Verhalten des Hilfesuchenden herbeiführen soll und auch die Beratung in psychosozialen sowie Ehe-, Familien- und Lebensfragen von der Fachkraft selbst durchgeführt wird.

Als schwierige Tätigkeit gilt auch die Tätigkeit in Informations-, Anlauf- und Vermittlungsstellen (IAV-Stellen), wenn die Aufgaben und Verantwortung entsprechend der Aufgabenbeschreibung des Diakonischen Werks Württemberg für IAV-Stellen übertragen worden sind (siehe Anlage 1 Aufgabenbeschreibung).

- 4) Diese Tätigkeitsmerkmale sind im Bereich der Diakonischen Bezirksstellen/Kreisdiakoniestellen erfüllt:
- a) Bei Fachbereichsleitern/Fachbereichsleiterinnen, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:
 - mindestens vier vollbeschäftigte Fachkräfte ständig unterstellt sind
 - b) Bei Stellvertretern/Stellvertreterinnen des Geschäftsführers/der Geschäftsführerin, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:
 - Ausdrückliche ständige Bestellung als Stellvertreter/Stellvertreterin des Geschäftsführers/der Geschäftsführerin
 - in Dienststellen mit mindestens 20 vollbeschäftigten Mitarbeitenden
 - c) wenn folgende Aufgaben übertragen sind:
 - Supervision von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden (Befähigungsnachweis erforderlich)
 - Qualifikation von ehrenamtlichen Leitern/Leiterinnen sozialdiakonischer Gruppen
 - Vertretung der Dienststelle in der Öffentlichkeit und in kommunalen Gremien
- 5) Die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppe 4 a) sind z. B. erfüllt bei:
- ausdrücklich bestellte ständige Vertretung des Geschäftsführers/Leiters, wenn die Dienststelle mindestens fünf vollbeschäftigte Fachkräfte umfasst
 - Supervision von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern (Befähigungsnachweis erforderlich)
 - Arbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitern in Selbsthilfegruppen
 - Vertretung der Dienststelle in der Öffentlichkeit und in kommunalen Gremien
 - Zuständigkeit für besonders schwierige Tätigkeitsbereiche, z. B. bei sexuellem Missbrauch; Arbeit mit trauernden Eltern, mit Eltern nach genetischem Schwangerschaftsabbruch, mit krebserkrankten Kindern; Ehe-, Familien- und Lebensberatung in Mütterkurheimen.
- 6) Eine Heraushebung aus der Vergütungsgruppe IV a durch das Maß an Verantwortung (Fallgruppe 4 d)* liegt bei Geschäftsführern/innen Diakonischer Bezirksstellen vor, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:
- mindestens drei Fachbereiche innerhalb der Bezirksstelle und
 - mindestens neun ständig unterstellte Fachkräfte vorhanden sind oder
 - wenn die Personalverantwortung (Dienst- und Fachaufsicht) für die Mitarbeitenden übertragen ist.

* Red. Anm.: Der Änderungsbefehl in § 2 Buchstaben a) bis c) zur Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) vom 30. September 2005 (Abl. 61, S. 416f.) ist von der Redaktion in diesem Sinne ausgelegt worden.

- 7) Landesaufgaben im Sinne des Tätigkeitsmerkmals liegen dann vor, wenn dem Mitarbeitenden aufgrund ausdrücklicher Anordnung ein Aufgabengebiet zur abschließenden Bearbeitung übertragen wird, das sich auf den gesamten Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg erstreckt und sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 3 e) heraushebt.
- Die Einstufungsvoraussetzung „ein Aufgabengebiet abschließend zu bearbeiten“ ist auch dann erfüllt, wenn der/die Mitarbeiter/in nicht die letzte Entscheidungsbefugnis besitzt.
- 8) Bisherige Bezeichnung Psychagogen.

**26. Mitarbeiter/innen in der offenen diakonischen Arbeit,
(soweit nicht anderweitig eingruppiert¹⁾)**

Vergütungsgruppe IX b

1. Mitarbeiter/innen in der Familienpflege und Nachbarschaftshilfe sowie der Altenarbeit ohne förderliche Ausbildung

Vergütungsgruppe IX a

2. Mitarbeiter/innen wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII

3. a) Mitarbeiter/innen wie zu 2. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
b) Mitarbeiter/innen in der Familienpflege und Nachbarschaftshilfe sowie der Altenarbeit mit förderlicher Ausbildung

Vergütungsgruppe VII

4. a) Mitarbeiter/innen wie zu 3. b) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
b) Fachhauswirtschaftler/innen für ältere Menschen mit entsprechender Tätigkeit sowie Mitarbeiter/innen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben²⁾³⁾
c) Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit von Einsatzleiter/innen

Vergütungsgruppe VI b

5. a) Mitarbeiter/innen wie zu 4. a) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
b) Mitarbeiter/innen wie zu 4. b) und c) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII

- c) Dorfhelfer/innen, Familienpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie Mitarbeiter/innen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben³⁾
- d) Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit von Einsatzleiter/innen mit abgeschlossener, mindestens zweijähriger förderlicher Ausbildung sowie Mitarbeiter/innen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben^{3/4)}

Vergütungsgruppe V c

- 6. a) Mitarbeiter/innen wie zu 5. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
- b) Mitarbeiter/innen wie zu 5. c) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
- c) Mitarbeiter/innen wie zu 5. d) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
- d) Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit von Einsatzleiter/innen mit abgeschlossener, mindestens dreijähriger der Tätigkeit förderlichen Ausbildung sowie Mitarbeiter/innen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, denen in der Regel mindestens 6 angestellte Mitarbeiter/innen ständig unterstellt sind (Teilzeitbeschäftigte rechnen anteilig) oder die in der Regel für mindestens 7 200 Einsatzstunden verantwortlich sind^{3/5)}

Vergütungsgruppe V b

- 7. a) Mitarbeiter/innen wie zu 6. c) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
- b) Mitarbeiter/innen wie zu 6. b) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
- c) Mitarbeiter/innen wie zu 6. d) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
- d) Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit von Einsatzleiterinnen wie zu 6. d), denen in der Regel mindestens 9 angestellte Mitarbeiter/innen ständig unterstellt sind (Teilzeitbeschäftigte rechnen anteilig) oder die in der Regel für mindestens 10 800 Einsatzstunden verantwortlich sind.^{3/5)}
- e) Mitarbeiter/innen in IAV-Stellen, soweit nicht in Vergütungsgruppenplan 25 eingruppiert, mit förderlicher, mindestens dreijähriger Ausbildung und mehrjähriger Berufstätigkeit⁵⁾

Vergütungsgruppe IV b

8. a) Mitarbeiter/innen wie zu 7. c) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
- b) Mitarbeiter/innen wie zu 7.d) und e) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
- c) Mitarbeiter/innen in der Tätigkeit von Einsatzleiterinnen wie zu 7. d), denen in der Regel mindestens 12 angestellte Mitarbeiter/innen ständig unterstellt sind (Teilzeitbeschäftigte rechnen anteilig) oder die in der Regel für mindestens 14 400 Einsatzstunden verantwortlich sind³⁾⁵⁾
- d) Mitarbeiter/innen wie zu 7 e), denen überwiegend schwierige Aufgaben übertragen sind⁶⁾

Vergütungsgruppe IV a

9. a) Mitarbeiter/innen wie zu 8. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
- b) Mitarbeiter/innen wie zu 8. c) und d) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b

- 1) Mitarbeiter/innen, z. B. Mitarbeiter/innen in der Gemeindekrankenpflege, die die aufgeführten Tätigkeitsmerkmale nicht mindestens zur Hälfte erfüllen, sind in den entsprechenden Vergütungsgruppenplänen eingruppiert.
- 2) Eine entsprechende Tätigkeit liegt dann vor, wenn die Mitarbeiterin im Rahmen ihres Arbeitsauftrages Haushalte von Alleinlebenden, Ehepaaren oder Familien weitgehend selbständig versorgt. Dabei müssen ihr die Haushaltsorganisation und die Steuerungsaufgaben des Haushalts übertragen sein, wie Planung der Einkäufe, Planung und Durchführung der Nahrungszubereitung, Planung und Durchführung von Reinigungsaufgaben, Vergabe von Dienstleistungen an Dritte, Bestellung und Bevorratung von Verbrauchsgütern.
- 3) Gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrung können nachgewiesen sein durch einen Berufsabschluß oder eine Prüfung oder durch eine fünfjährige Berufstätigkeit in diesem Bereich.
- 4) Als förderlich gilt eine abgeschlossene, mindestens zweijährige Ausbildung, z. B. in der Altenpflege, Familienpflege, Krankenpflege, Hauswirtschaft sowie als Wirtschaftlerin oder Dorfhelferin.
- 5) Dreijährige förderliche Ausbildungen sind z. B. Krankenschwester/Krankenpfleger, Altenpflegerin/Altenpfleger.
- 6) Schwierige Aufgaben liegen vor in Informations-, Anlauf- und Vermittlungs-(IAV)-Stellen, wenn die Aufgaben und Verantwortung entsprechend der Aufgabenbeschreibung des Diakonischen Werks Württemberg für IAV-Stellen übertragen worden sind.

1. Übergangsregelung betr. Bewährungszeiten zum 1. Januar 1991

Bei den unter die obigen Vergütungsgruppen fallenden Mitarbeitern, die am 31. Dezember 1990 in einem Dienstverhältnis standen, das am 1. Januar 1991 zu dem gleichen Dienstgeber fortbestand, und deren Eingruppierung von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit mit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- und Fallgruppe oder von der Zeit einer Berufstätigkeit abhängt, wird die vor dem 1. Januar 1991 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn der Vergütungsgruppenplan in der ab 1. Januar 1991 geltenden Fassung bereits seit dem Beginn ihres Dienstverhältnisses gegolten hätte.

2. Übergangsregelung betr. Bewährungszeiten zum 1. Januar 1996

Bei der Berechnung der vorgeschriebenen Bewährungszeit in einer bestimmten Vergütungsgruppe für den Aufstieg in die nächsthöhere Vergütungsgruppe (Höhergruppierung) werden die vor dem 1. Januar 1996 bereits in der entsprechenden Vergütungsgruppe und in der entsprechenden Tätigkeit verbrachten Zeiten angerechnet. § 18 Abs. 3 KAO gilt in diesen Fällen nicht.

Diakonisches Werk Württemberg

Abteilung Diakonie-Sozialstationen

**Aufgabenbeschreibung einer Informations-, Anlauf- und Vermittlungsstelle
(IAV-Stelle) entsprechend Fußnote 2 zu Fallgruppe 2 d) des
Vergütungsgruppenplans 25 bzw. Fußnote 3 zu Fallgruppe 8 d) des
Vergütungsgruppenplans 26**

(Stand: 1. Januar 1996)

1. Ziele der Stelle:

- Die IAV-Stelle kennt die vorhandenen Hilfeangebote und die Anbieter
- Durch die Arbeit der IAV-Stelle wird die Information über bestehende Hilfeangebote verbessert und gebündelt. Als eine einheitliche Anlaufstelle verfolgt sie dabei einen umfassenden Hilfeansatz
- Sie erleichtert den Zugang zu Hilfeangeboten und -anbietern
- Sie wirkt mit bei der Verbesserung des Hilfeangebots im Einzugsbereich durch Planung und Koordination

2. Aufgaben:

Aus der Zielbeschreibung ergibt sich insbesondere folgender Aufgabenkatalog:

2.1 Einzelfallhilfe

Erstkontakt durch Hausbesuche/telefonische Abklärung/im Büro

2.1.1 Informationsgespräche

- Orientierung über die im Versorgungsbereich vorhandenen Dienstleistungsangebote im ambulanten, teilstationären und stationären Bereich
- Wegweiser und Unterstützung bei der Selbsthilfe
- Information über Finanzierungsmöglichkeiten
- Hilfe bei Antragstellungen

2.1.2 Beratungsgespräche

- mit dem Klienten und/oder den Bezugspersonen unter Einbeziehung des sozialen Umfeldes und der vorhandenen Ressourcen
- Information über die im Einzelfall erforderlichen Hilfeangebote
- Abklärung des individuellen Hilfebedarfs
- bei Bedarf Entscheidungshilfe

2.1.3 Vermittlung

- Bei Bedarf stellt die IAV-Stelle den Erstkontakt zu den in Frage kommenden Diensten, Einrichtungen und Fachdiensten her

2.1.4 Weitergehende Begleitung

- zeitlich begrenzte Begleitung des Klienten/der Bezugspersonen in schwierigen Pflege- und Versorgungssituationen
- Beratung/Betreuung in komplizierten Fällen (z. B. Konflikte in der Familie, gerontopsychiatrische Erkrankung)

2.1.5 Bei Bedarf Anregung, eventuell auch Einleitung von Maßnahmen nach § 1896 BGB (Betreuungsgesetz)

2.2 *Vernetzung*

2.2.1 Vernetzung der Hilfen im Einzelfall

- Koordination verschiedener Dienste in einem Pflegehaus
- Vermeidung/Behebung von Konflikten, die Auswirkungen auf die Versorgung haben
- Überprüfung der Situation während der Inanspruchnahme der Dienste
- Ggf. Organisation und Durchführung von „Helferkonferenzen“ und Fallbesprechungen
- Vernetzung über den pflegerisch-versorgenden Bereich hinaus (Soziale Dienste, Besuchsdienste etc.)

2.2.2 Vernetzung von Diensten im Versorgungsbereich

- Kooperation mit sämtlichen ambulanten Diensten
- Koordination in Konkurrenzsituationen
- Bei Bedarf Vorbereitung und Leitung von Fachkonferenzen
- Kontaktpflege zu teilstationären und stationären Einrichtungen
- Kontakt zu Kranken- und Pflegekassen, zu Ämtern
- Kontakt zu Kirchengemeinden mit ihren ehrenamtlichen Diensten
- Kontakt zu anderen Berufsgruppen im Versorgungsbereich wie Krankengymnastik, Rehabilitation, usw.
- Kontakt zu Einrichtungen der Kommune, des Landkreises

2.3 *Arbeitsgemeinschaft*

- Organisation und Teilnahme an der Sitzung der Arbeitsgemeinschaft ambulanter Dienste
- regelmäßige Berichterstattung und Weitergabe von Informationen
- Aufzeigen von quantitativen und qualitativen Angebotslücken sowie anderen Schwachstellen

2.4 *Sozialplanerisches Arbeiten*

- Zusammenarbeit mit anderen IAV-Stellen
- Erstellen einer Defizitanalyse und Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen
- Mitarbeit bei planerischen Arbeiten im Stadt-/Landkreis
- regelmäßige Teilnahme und Mitarbeit im Arbeitskreis der IAV-Stellen im Landkreis
- Entwicklung und Begleitung von Kommunikations- und Hilfestrukturen, die Selbsthilfe und Bürgerhilfe im Gemeinwesen ermöglichen
- kontinuierliche Falldokumentation und Aktenführung
- regelmäßige Erfassung der Leistungen in einer Statistik
- Mitwirkung bei der internen Organisationsentwicklung (Stellenbeschreibung, Erstellung eines Organigramms)
- Förderung der Weiterentwicklung und des Ausbaus ambulanter Hilfen

2.5 *Öffentlichkeitsarbeit*

- Organisation und Durchführung von Informationsveranstaltungen, sowohl zum Bekanntmachen der IAV-Stelle, als auch zu verschiedenen Themen
- Presseveröffentlichungen und Herausgabe von eigenem Informationsmaterial
- Sammlung, Systematisierung und Weitergabe von Informationen

3. **Fort- und Weiterbildung**

- regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen für den Arbeitsbereich
- Studium von Fachzeitschriften, Fachliteratur, Gesetzen, die für den Arbeitsbereich relevant sind
- Bereitschaft zur Reflexion der Tätigkeit in einer Supervision

4. **Vertretungsbefugnisse in Gremien**

5. **Sonstige Befugnisse**

6. **Anforderungen an den Stelleninhaber/die Stelleninhaberin**

6.1 *Ausbildung*

- Sozialarbeiterinnen, Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen, Sozialpädagogen
- Pflegediakoninnen, Pflegediakone
- Krankenschwestern, Krankenpfleger
- Altenpflegerinnen, Altenpfleger

6.2 Berufserfahrung/persönliche Kompetenzen

- Fähigkeit zum eigenständigen und systematischen Arbeiten
- Fähigkeit zur Aufbauarbeit
- Organisationstalent, Kreativität
- Kommunikationsfähigkeit
- Kenntnisse und Fähigkeiten in Gesprächsführung, methodischer Einzelfallhilfe, Gruppen- und Gemeinwesenarbeit
- Kooperationsgeschick und Konfliktmanagement
- Arbeit in komplexen, manchmal unübersichtlichen Situationen
- vielseitige Rechtskenntnisse (BSHG, PVG, SBG, Heimgesetz, Schwerbehindertengesetz, Bundesversorgungsgesetz, Betreuungsgesetz)
- Erfahrung im Umgang mit Pflege und Pflegebedürftigkeit
- Gerontologische Kenntnisse

27. Mitarbeiter in Werkstätten für Behinderte

Vergütungsgruppe IX b:

1. Mitarbeiter in Werkstätten für Behinderte als Helfer ohne abgeschlossene Berufsausbildung⁵⁾

Vergütungsgruppe VIII:

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach mindestens dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b⁵⁾
3. Mitarbeiter in Werkstätten für Behinderte mit mindestens zweijähriger abgeschlossener Berufsausbildung⁵⁾
4. Mitarbeiter in Werkstätten für Behinderte ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit mehrjähriger fachspezifischer Tätigkeit⁵⁾

Vergütungsgruppe VII:

5. Mitarbeiter wie zu 3. und 4. nach mindestens zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII⁵⁾
6. Mitarbeiter in Werkstätten für Behinderte mit mindestens zweijähriger abgeschlossener Berufsausbildung und pädagogischer Zusatzausbildung¹⁾⁵⁾
7. Mitarbeiter in Werkstätten für Behinderte mit mindestens zweijähriger abgeschlossener fachspezifischer Berufsausbildung⁵⁾
8. Mitarbeiter wie zu 4. mit pädagogischer Zusatzausbildung¹⁾⁵⁾

Vergütungsgruppe VI b:

9. Mitarbeiter wie zu 6., 7. und 8. nach mindestens vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII⁵⁾
10. Mitarbeiter wie zu 7. mit pädagogischer Zusatzausbildung¹⁾⁵⁾
11. Mitarbeiter in Werkstätten für Behinderte mit abgeschlossener Ausbildung als Handwerksmeister oder mit staatlicher Anerkennung als Erzieher oder als Erzieher am Arbeitsplatz bzw. mit gleichwertiger Fachausbildung⁵⁾

Vergütungsgruppe V c:

12. Mitarbeiter wie zu 10. nach mindestens dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b⁵⁾
13. Mitarbeiter wie zu 11. nach mindestens einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b⁵⁾
14. Mitarbeiter wie zu 11., denen mindestens zwei Mitarbeiter auf ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind³⁾⁵⁾
15. Mitarbeiter in Werkstätten für Behinderte mit abgeschlossener Ausbildung als Handwerksmeister und pädagogischer Zusatzausbildung²⁾⁵⁾
16. Mitarbeiter wie zu 11. mit besonderen Aufgaben (z. B. als Leiter des Eingangs-, Trainings- oder Arbeitsbereichs) oder mit gruppenübergreifenden Aufgaben⁵⁾
17. Leiter von Werkstätten für Behinderte mit einer Ausbildung wie in Fallgruppe 11. in Werkstätten für Behinderte mit einer Durchschnittsbelegung von weniger als 60 Plätzen⁴⁾⁵⁾

Vergütungsgruppe V b:

18. Mitarbeiter wie zu 14. und 15. nach mindestens dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c⁵⁾
19. Mitarbeiter wie zu 16. und 17. nach mindestens zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c⁵⁾
20. Leiter von Werkstätten für Behinderte mit einer Ausbildung wie in Fallgruppe 15. in Werkstätten für Behinderte mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 60 Plätzen⁴⁾⁵⁾
21. Mitarbeiter wie zu 15. als Abteilungsleiter in Werkstätten für Behinderte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen⁴⁾⁵⁾
22. Mitarbeiter wie zu 15. oder 16. als ausdrücklich bestellte ständige Vertreter des Werkstatteleiters in Werkstätten für Behinderte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen⁴⁾⁵⁾

Vergütungsgruppe IV b:

23. Mitarbeiter wie zu 20., 21. und 22. nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b⁵⁾
24. Leiter von Werkstätten für Behinderte mit staatlicher Anerkennung als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge oder mit gleichwertiger technischer, betriebswirtschaftlicher oder anderer für ihre Tätigkeit förderlicher Ausbildung in Werkstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 60 Plätzen⁴⁾⁵⁾

Vergütungsgruppe IV a:

25. Mitarbeiter wie zu 24. nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b⁵⁾
26. Leiter von Werkstätten für Behinderte mit einer Ausbildung wie in Fallgruppe 24. in Werkstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen⁴⁾⁵⁾

Vergütungsgruppe III:

27. Mitarbeiter wie zu 26. nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a⁵⁾
28. Leiter von Werkstätten für Behinderte mit einer Ausbildung wie in Fallgruppe 24. in Werkstätten mit einer Durchschnittsbelegung von 240 Plätzen⁴⁾⁵⁾

Vergütungsgruppe II a:

29. Mitarbeiter wie zu 28. nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III⁴⁾⁵⁾

-
- 1) Z. B.: Gruppenleiterlehrgang (mindestens 320 Unterrichtsstunden), Heilerziehungshelfer.
 - 2) Z. B.: Werkstattleiterlehrgang (mindestens 320 Unterrichtsstunden), heilpädagogische Zusatzausbildung Heilerziehungspfleger.
 - 3) Zu der Zahl der unterstellten Mitarbeiter zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.
 - 4) Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. Vorübergehend oder für kurze Zeit, z. B. wegen Erkrankung, nicht belegte Plätze sind mitzurechnen. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist ein längerer Zeitraum zugrunde zu legen. Zeiten, in denen die Einrichtung vorübergehend nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. Bei der Feststellung der Durchschnittsbelegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen.
 - 5) Mitarbeiter in einem *Heim*, in dem überwiegend Behinderte zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind, erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit im handwerklichen Erziehungsdienst eine Zulage in Höhe von 60,— DM monatlich. Die Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT) und des Übergangsgeldes (§ 62 BAT) als Bestandteil der Grundvergütung und wird nur neben der Vergütung gezahlt. Sie ist nur für Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen. § 34 BAT gilt entsprechend. Mitarbeiter in einer Werkstatt für Behinderte, die einen *eigenen Funktionsbereich* bildet, erhalten *keine* Zulage in Höhe von 60,— DM.

30. Mitarbeiter in der Hauswirtschaft¹⁾

Vergütungsgruppe X

1. Mitarbeiter im Haus, Wäscherei- oder Küchendienst mit ausschließlich einfacher Tätigkeit

Vergütungsgruppe IX b

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X
b) Mitarbeiter im Haus-, Wäscherei- oder Küchendienst mit nicht nur einfacher Tätigkeit

Vergütungsgruppe IX a

3. a) Mitarbeiter wie zu 2. a) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b
b) Mitarbeiter wie zu 2. b) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII

4. a) Mitarbeiter wie zu 3. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
b) Mitarbeiter mit Lehrabschluß im Haus-, Wäscherei- oder Küchendienst (z. B. Hauswirtschafterinnen, Köchinnen) und entsprechender Tätigkeit oder Mitarbeiter mit hierfür förderlicher mehrjähriger Erfahrung

Vergütungsgruppe VII

5. a) Mitarbeiter wie zu 4. b) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
b) Staatlich geprüfte Wirtschafterinnen sowie Mitarbeiter mit Meisterprüfung im Haus-, Wäscherei- oder Küchendienst mit entsprechender Tätigkeit
c) Mitarbeiter mit Lehrabschluß im Haus-, Wäscherei- oder Küchendienst in Stellen mit größerer Verantwortung

Vergütungsgruppe VI b

6. a) Mitarbeiter wie zu 5. a) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
b) Mitarbeiter wie zu 5. b) und c) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
c) Staatlich geprüfte Wirtschafterinnen sowie Mitarbeiter mit Meisterprüfung im Haus-, Wäscherei- oder Küchendienst als Leiter(in) eines größeren Teilbereichs
d) Staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen mit entsprechender Tätigkeit

¹⁾ Mitarbeiter im hauswirtschaftlichen Erziehungsdienst werden nach Einzelvergütungsgruppenplan 20 eingruppiert.

Vergütungsgruppe V c

7. a) Mitarbeiter wie zu 6. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
- b) Mitarbeiter wie zu 6. c) und d) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
- c) Staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen als Leiterin eines Gesamtbetriebes oder eines großen Teilbereichs

Vergütungsgruppe V b

8. a) Mitarbeiter wie zu 7. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
- b) Mitarbeiter wie zu 7. c) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
- c) Staatlich geprüfte Hauswirtschaftsleiterinnen als Leiterin eines Gesamtbetriebes mit einer Durchschnittsbelegung mit mehr als 50 Betten/Plätzen

Vergütungsgruppe IV b

9. a) Mitarbeiter wie zu 8. b) nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
- b) Mitarbeiter wie zu 8. c) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b

Vergütungsgruppe IV a

10. Mitarbeiter wie zu 9. b) nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b

31. Technische Angestellte

Vergütungsgruppe IX b:

1. Technische Angestellte mit einfacher Tätigkeit

Vergütungsgruppe IX a:

2. Technische Angestellte wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII:

3. Technische Angestellte mit schwierigerer Tätigkeit

Vergütungsgruppe VII:

4. Technische Angestellte wie zu 3.
 - a) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
 - b) mit gründlichen Fachkenntnissen

Vergütungsgruppe VI b:

5. Technische Angestellte wie zu 4. b
 - a) nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
 - b) mit staatlich anerkannter Fachschulausbildung bei entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe V a:

6. Technische Angestellte mit abgeschlossener Ausbildung an einer höheren technischen Lehranstalt oder einer gleichwertigen Anstalt und gleichwertige Kräfte mit entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe IV b:

7. Technische Angestellte wie zu 6.
 - a) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V a
 - b) die sich aus der Vergütungsgruppe V a durch besondere Leistungen herausheben

Vergütungsgruppe IV a:

8. Technische Angestellte wie zu 7., die sich aus der Vergütungsgruppe IV b durch das Maß ihrer Verantwortung herausheben

Vergütungsgruppe III:

9. Technische Angestellte wie zu 8. mit verantwortlichen Leitungsaufgaben. Technische Angestellte mit wissenschaftlicher Vorbildung in entsprechender Tätigkeit — siehe unter 02 —

32. Kraftfahrer

Vergütungsgruppe IX b:

1. Kraftfahrer

Vergütungsgruppe IX a:

2. Kraftfahrer nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII:

3.
 - a) Kraftfahrer nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
 - b) Kraftfahrer mit entsprechender handwerklicher Ausbildung (Lehrabschluß im Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk) oder mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen Berufserfahrung

Vergütungsgruppe VII

4.
 - a) Kraftfahrer wie zu 3. b) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
 - b) Kraftfahrer wie zu 3. b) in besonderer Vertrauensstellung

Vergütungsgruppe VI b:

5. a) Kraftfahrer wie zu 4. a) nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
b) Kraftfahrer wie zu 4. b) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII

Vergütungsgruppe V c:

6. Kraftfahrer wie zu 5. b) nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b

33. Mitarbeiter in handwerklicher Tätigkeit¹⁾

Vergütungsgruppe IX b

1. Handwerklich tätige Mitarbeiter ohne Ausbildung mit einfacher Tätigkeit

Vergütungsgruppe IX a

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b
b) Handwerklich tätige Mitarbeiter ohne Ausbildung mit nicht nur einfacher Tätigkeit

Vergütungsgruppe VIII

3. a) Mitarbeiter wie zu 2. a) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
b) Mitarbeiter wie zu 2. b) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
c) Handwerker mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung

Vergütungsgruppe VII

4. a) Mitarbeiter wie zu 3. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
b) Mitarbeiter wie zu 3. c) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
c) Handwerker mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung

Vergütungsgruppe VI b

5. a) Mitarbeiter wie zu 4. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
b) Mitarbeiter wie zu 4. c) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
c) Handwerksmeister mit entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe V c

6. a) Mitarbeiter wie zu 5. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
b) Mitarbeiter wie zu 5. c) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
c) Maschinenmeister an großen und wichtigen Maschinenanlagen

- d) Mitarbeiter mit mindestens dreijähriger Bewährung in der Fallgruppe 5. b) oder einer entsprechenden Tätigkeit, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind
- e) Handwerksmeister, die sich aus der Fallgruppe 5. c) dadurch herausheben, daß sie an einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß an Verantwortlichkeit beschäftigt sind
- f) Handwerksmeister, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind

Vergütungsgruppe V b

- 7. a) Mitarbeiter wie zu 6. c) und 6. d) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
- b) Mitarbeiter wie zu 6. e) und 6. f) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
- c) Mitarbeiter, denen mindestens zwei Mitarbeiter, die nach der Fallgruppe 4. c) oder die in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert sind, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind²⁾
- d) Mitarbeiter, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit wesentlich aus der Fallgruppe 6. c) herausheben
- e) Mitarbeiter wie zu 6. d), die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit aus der Vergütungsgruppe V c herausheben
- f) Handwerksmeister, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und große Selbständigkeit aus der Fallgruppe 6. e) oder 6. f) herausheben

Vergütungsgruppe IV b

- 8. technische Mitarbeiter mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit als Leiter von großen und vielschichtig strukturierten Instandsetzungsbereichen sowie sonstige technische Mitarbeiter mit vergleichbarer Tätigkeit, die ebenso zu bewerten ist³⁾

1) Mitarbeiter, denen auch pädagogische Aufgaben übertragen sind, erhalten für die Dauer der Ausübung dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 9 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe dieses Tätigkeitsmerkmals. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Zulage gilt bei der Bemessung des Übergangsgeldes (§ 33 KAO) als Bestandteil der Grundvergütung.

- 2) Zu der Zahl der unterstellten Mitarbeiter zahlen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Dienstvertrag vereinbarten Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.
- 3) 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.

33a. Beschäftigte der Münsterbauhütte Ulm

Entgeltgruppe 3

1. Bauhelfer/Bauhelferinnen mit abgeschlossener Fachausbildung

Entgeltgruppe 5

2. Baufacharbeiter/Baufacharbeiterinnen, Schreiner/Schreinerinnen oder Zimmerer/Zimmererinnen und andere Beschäftigte mit abgeschlossener dreijähriger Fachausbildung und entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe 9

3. a) Steinmetze/Steinmetzinnen und/oder Steinbildhauer/Steinbildhauerinnen mit abgeschlossener Fachausbildung in der Tätigkeit als Steinmetz/Steinmetzin¹
b) Steinrestauratoren/Steinrestauratorinnen, Steintechniker/Steintechnikerinnen, Schreinermeister/Schreinermeisterinnen oder Holztechniker/Holztechnikerinnen mit entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe 12

4. Hüttenmeister/Hüttenmeisterin (Leiter/in der Münsterbauhütte)

Entgeltgruppe 15

5. Münsterbaumeister/Münsterbaumeisterin mit einschlägiger abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung. Gleichgestellt sind Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen eine entsprechende Qualifikation vorweisen.

Übergangsbestimmungen:

Dieser Vergütungsgruppenplan tritt am 1. Juni 2009 in Kraft. Bestehende einzelvertragliche Regelungen bleiben hiervon unberührt. Im Einvernehmen zwischen dem/der Beschäftigten und dem Arbeitgeber (Dienstgeber) können die bestehenden Arbeitsverträge zum 1. Januar 2010 in die Kirchliche Anstellungsordnung übergeleitet werden. Das Einvernehmen ist spätestens bis 30. November 2009 herzustellen. Die Überleitung erfolgt in sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen der Anlage 3 zur KAO – Arbeitsrechtliche Regelung zur Überleitung der unter den Geltungsbereich der KAO fallenden Beschäftigten (AR-Ü) vom 10. November 2006 mit der Maßgabe, dass die übergeleiteten Beschäftigten

aus ihrer individuellen Zwischenstufe ein Jahr nach ihrer Überleitung in die nächst höhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe aufsteigen. Die Überleitung erfolgt in die sich aus dem Vergütungsgruppenplan 33 a ergebende Entgeltgruppe. Eventuelle vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers zur tariflichen Zusatzrente werden als Besitzstand für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses weitergezahlt. Ein Strukturausgleich gemäß § 12 AR-Ü entfällt.

34. Mitarbeiter in gärtnerischer oder landwirtschaftlicher Tätigkeit¹⁾

Vergütungsgruppe IX b

1. Mitarbeiter ohne Ausbildung mit einfacher Tätigkeit

Vergütungsgruppe IX a

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b
- b) Mitarbeiter ohne Ausbildung mit nicht nur einfacher Tätigkeit

Vergütungsgruppe VIII

3. a) Mitarbeiter wie zu 2. a) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
- b) Mitarbeiter wie zu 2. b) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
- c) Mitarbeiter in Gartenbau und Landwirtschaft mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung

Vergütungsgruppe VII

4. a) Mitarbeiter wie zu 3. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
- b) Mitarbeiter wie zu 3. c) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
- c) Mitarbeiter in Gartenbau und Landwirtschaft mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung

Vergütungsgruppe VI b

5. a) Mitarbeiter wie zu 4. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
- b) Mitarbeiter wie zu 4. c) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
- c) Gärtner- und Landwirtschaftsmeister mit entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe V c

6. a) Mitarbeiter wie zu 5. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
- b) Mitarbeiter wie zu 5. c) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b

- c) Mitarbeiter mit mindestens dreijähriger Bewährung in der Fallgruppe 5. b) oder in einer entsprechenden Tätigkeit, sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Mitarbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind
- d) Mitarbeiter wie zu 5. c), die sich dadurch aus der Fallgruppe 5. c) herausheben, daß sie in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind
- e) Mitarbeiter wie zu 5. c), sofern sie besonders schwierige Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärtnergehilfen oder Mitarbeiter mit gärtnerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind²⁾

Vergütungsgruppe V b

- 7. a) Mitarbeiter wie zu 6. c) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
- b) Mitarbeiter wie zu 6. d) und 6. e) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
- c) Gärtnermeister, die in einem besonders bedeutenden Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verantwortlichkeit beschäftigt sind und sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes sowie durch große Selbständigkeit wesentlich aus den Fallgruppen 6. c) und 6. d) herausheben
- d) Gärtnermeister, denen mehrere Gärtnermeister oder Mitarbeiter der Vergütungsgruppe V c, davon mindestens einer mit Tätigkeiten der Fallgruppe 6. c), 6. d) oder 6. e) durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, oder die regelmäßig vergleichbare Arbeitskräfte von Unternehmern einzusetzen und zu beaufsichtigen haben³⁾

-
- 1) Mitarbeiter, denen auch pädagogische Aufgaben übertragen sind, erhalten für die Dauer der Ausübung dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 9 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe dieses Tätigkeitsmerkmals. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Zulage gilt bei der Bemessung des Übergangsgeldes (§ 33 KAO) als Bestandteil der Grundvergütung.
 - 2) Besonders schwierige Arbeitsbereiche sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen
 - 3) zu der Zahl der unterstellten Mitarbeiter zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Dienstvertrag vereinbarten Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

40. Ärzte, Apotheker

Vergütungsgruppe II a:

1. Approbierte Ärzte
2. Approbierte Zahnärzte
3. Apotheker

Vergütungsgruppe I b:

4. Mitarbeiter wie zu 1. und 2. nach elfjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe II a
5. Oberärzte mit Facharztanerkennung, die als ständige Vertreter des leitenden Arztes (Chefarztes) durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, wenn dem leitenden Arzt mindestens drei vollbeschäftigte Ärzte ständig unterstellt sind
6. Oberärzte mit Facharztanerkennung, wenn ihnen laut Stellenplan drei oder mehr vollbeschäftigte Assistenzärzte nachgeordnet sind
7. Ärzte, die einem der nachstehenden Gebiete vorstehen und überwiegend auf diesem Gebiet tätig sind:

Anästhesie, Blutzentrale, Elektro-encephalogie, Herzkatheterisierung, Pathologie, Röntgenologie, Zentrallaboratorium

8. Ärzte als leitende Heimärzte, denen mindestens drei vollbeschäftigte Ärzte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind
9. Mitarbeiter wie zu 3. als Leiter von Krankenhausapotheken

Vergütungsgruppe I a:

10. Ärzte wie zu 4., wenn dem leitenden Arzt mindestens elf vollbeschäftigte Ärzte unterstellt sind
11. Ärzte wie zu 5., wenn ihnen laut Stellenplan mindestens zehn vollbeschäftigte Ärzte durch ausdrückliche Anordnung nachgeordnet sind

41. a) Krankengymnasten

Vergütungsgruppe VIII:

1. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Krankengymnasten

Vergütungsgruppe VII:

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung
- b) Krankengymnasten während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis

Vergütungsgruppe VI b:

3. Krankengymnasten mit entsprechender Tätigkeit
 - a) nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis
 - b) die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen¹⁾²⁾

Vergütungsgruppe V c:

4. a) Krankengymnasten mit entsprechender Tätigkeit
 - aa) die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen¹⁾²⁾ nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - ab) nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen¹⁾
- b) Krankengymnasten, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseure oder für Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind³⁾

Vergütungsgruppe V b:

5. a) Krankengymnasten mit entsprechender Tätigkeit
 - aa) die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen¹⁾ nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - ab) denen mindestens zwei Krankengymnasten oder Mitarbeiter in der Tätigkeit von Krankengymnasten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁶⁾
- b) Krankengymnasten
 - ba) die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseure oder Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind²⁾ nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - bb) die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Krankengymnasten eingesetzt sind³⁾
 - bc) die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseure oder für Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind^{3) 4)}

Vergütungsgruppe IV b:

6. a) Krankengymnasten wie zu 5. a) ab), 5. b) bb) und 5. b) bc) nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten
- b) Krankengymnasten, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Krankengymnasten eingesetzt sind⁴⁾
- c) Leitende Krankengymnasten, denen mindestens sechzehn Krankengymnasten oder Mitarbeiter in der Tätigkeit von Krankengymnasten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁵⁾⁶⁾

Vergütungsgruppe IV a:

7. Krankengymnasten wie zu 6. b) und 6. c) nach zweijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten
-

- 1) Schwierige Aufgaben sind z. B. Krankengymnastik nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkt, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dismelien, nach Verbrennungen, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endprothesen.
- 2) Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit umfaßt.
- 3) Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für Krankengymnasten geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
- 4) Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung des Leiters der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
- 5) Leitende Krankengymnasten sind Krankengymnasten, denen unter der Verantwortung eines Arztes für eine physiotherapeutische Abteilung insbesondere die Arbeitseinteilung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsausführung durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
- 6) Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Mitarbeiter abhängt,
 - a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
 - b) zählen Teilbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

41. b) Masseure, Masseure und medizinische Bademeister

Vergütungsgruppe IX b:

1. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Masseuren oder von Masseuren und medizinischen Bademeistern¹⁾

Vergütungsgruppe VIII:

2.
 - a) Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - b) Masseure mit entsprechender Tätigkeit
 - c) Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe VII:

3.
 - a) Masseure mit entsprechender Tätigkeit
 - aa) nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

- ab) die schwierige Aufgaben erfüllen, nach sechsmonatiger Bewährung in dieser Tätigkeit²⁾
 - ac) denen mindestens zwei Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter wie zu 1. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind
3. b) Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit
- ba) nach zweieinhalbjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - bb) die schwierige Aufgaben erfüllen²⁾
 - bc) mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter wie zu 1. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind

Vergütungsgruppe VI b:

4. a) Masseure mit entsprechender Tätigkeit
- aa) die schwierige Aufgaben erfüllen nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - ab) denen mindestens zwei Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter wie zu 1. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - ac) denen mindestens zwei Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter wie zu 1. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind und die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen²⁾
 - ad) denen mindestens vier Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter wie zu 1. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind
- b) Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit
- ba) die schwierige Aufgaben erfüllen nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - bb) denen mindestens zwei Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter wie zu 1. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und
 - bc) denen mindestens zwei Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter wie zu 1. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind und die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen²⁾
 - bd) denen mindestens vier Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter wie zu 1. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind

Vergütungsgruppe V c:

5. a) Masseure mit entsprechender Tätigkeit
 - aa) denen mindestens zwei Masseure oder Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter wie zu 1. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind und die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen²⁾ nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - ab) denen mindestens vier Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter wie zu 1. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - ac) denen mindestens acht Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter wie zu 1. durch ausdrückliche Anordnung unterstellt sind
- b) Masseure, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseure oder Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind³⁾
- c) Masseure und medizinische Bademeister mit entsprechender Tätigkeit
 - ca) denen mindestens zwei Masseure oder Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter wie zu 1. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind und die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen²⁾ nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - cb) denen mindestens vier Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter wie zu 1. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - cc) denen mindestens acht Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter wie zu 1. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind
- d) Masseure und medizinische Bademeister, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseure oder für Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind³⁾

Vergütungsgruppe V b:

6. a) Masseure, Masseure und medizinische Bademeister, denen mindestens acht Masseure, Masseure und medizinische Bademeister oder Mitarbeiter wie zu 1. durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- b) Masseure, Masseure und medizinische Bademeister, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseure oder für Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind³⁾ nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

- c) Masseure, Masseure und medizinische Bademeister, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseure oder für Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind³⁾⁴⁾

Vergütungsgruppe IV b:

7. Masseure, Masseure und medizinische Bademeister, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Masseure oder für Masseure und medizinische Bademeister eingesetzt sind nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

-
- 1) Das Tätigkeitsmerkmal erfasst auch die Kneippbademeister, sofern nicht ein anderes Tätigkeitsmerkmal gilt, weil der Kneippbademeister z. B. die Berufsbezeichnung „Masseur“ oder „Masseur und medizinischer Bademeister“ auf Grund staatlicher Erlaubnis führen darf.
 - 2) Schwierige Aufgaben sind z. B. Verabreichung von Kohlensäure- oder Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- oder Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlungen von Frischoperierten.
 - 3) Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für Masseure bzw. für Masseure und medizinische Bademeister geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
 - 4) Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung des Leiters der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

42. a) Medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen

Vergütungsgruppe VIII:

1. a) Medizinisch-technische Gehilfinnen mit staatlicher Prüfung nach zweisemestrig Ausbildung und mit entsprechender Tätigkeit und sonstige Mitarbeiterinnen, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
- b) Mitarbeiter wie zu 1 a) nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

Vergütungsgruppe VII:

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- b) Medizinisch-technische Assistentinnen während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis

Vergütungsgruppe VI b:

3. a) Medizinisch-technische Gehilfinnen mit staatlicher Prüfung nach zweisemestrig Ausbildung und mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, soweit diese nicht den medizinisch-technischen Assistentinnen vorbehalten sind¹⁾²⁾ und sonstige Mitarbeiterinnen,

die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

- b) Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit
 - ba) nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis
 - bb) die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen¹⁾²⁾

Vergütungsgruppe V c:

- 4. Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit
 - a) nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - b) die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen, nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - c) nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis, die in nicht unerheblichem Umfang eine oder mehrere der folgenden Aufgaben erfüllen²⁾

Wartung und Justierung von hochwertigen und schwierig zu bedienenden Meßgeräten (z. B. Autoanalyzern) und Anlage der hierzu gehörenden Eichkurven, Bedienung eines Elektronenmikroskops sowie Vorbereitung der Präparate für Elektronenmikroskopie

Quantitative Bestimmung von Kupfer und Eisen, Bestimmung der Eisenbindungskapazität, schwierige Hormonbestimmungen, schwierige Fermentaktivitätsbestimmungen, schwierige gerinnungsphysiologische Untersuchungen

Virusisolierung oder ähnliche schwierige mikrobiologische Verfahren, Gewebezüchtungen, schwierige Antikörperbestimmungen (z. B. Coombs-Test, Blutgruppen-Serologie)

Vorbereitung und Durchführung von röntgenologischen Gefäßuntersuchungen in der Schädel-, Brust- oder Bauchhöhle

Mitwirkung bei Herzkatheterisierungen, Schichtaufnahmen in den drei Dimensionen mit Spezialgeräten, Encephalographien, Vertikulographien, schwierigen intraoperativen Röntgenaufnahmen

Vergütungsgruppe V b:

- 5. a) Medizinisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit
 - aa) nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit nach 4. c)
 - ab) denen mindestens zwei medizinisch-technische Assistentinnen, medizinisch-technische Gehilfinnen oder sonstige Mitarbeiterinnen, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind

- b) Medizinisch-technische Assistentinnen, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen eingesetzt sind³⁾

Vergütungsgruppe IV b:

6. a) Medizinisch-technische Assistentinnen wie zu 5. a) ab) nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- b) Medizinisch-technische Assistentinnen
- ba) die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen eingesetzt sind nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- bb) die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen eingesetzt sind³⁾⁴⁾
- c) Leitende medizinisch-technische Assistentinnen, denen mindestens sechzehn medizinisch-technische Assistentinnen, medizinisch-technische Gehilfinnen oder sonstige Mitarbeiterinnen, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind⁵⁾

Vergütungsgruppe IV a:

7. a) Medizinisch-technische Assistentinnen, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für medizinisch-technische Assistentinnen eingesetzt sind nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- b) Leitende medizinisch-technische Assistentinnen wie zu 6. c) nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

-
- 1) Schwierige Aufgaben sind z. B. der Diagnostik vorausgehende technische Arbeiten bei überwiegend selbständiger Verfahrenswahl auf histologischem, mikrobiologischem, serologischem und quantitativ klinisch-chemischem Gebiet, ferner schwierige röntgenologische Untersuchungsverfahren, insbesondere zu röntgenologischen Funktionsdiagnostik, meßtechnische Aufgaben und Hilfeleistung bei der Verwendung von radioaktiven Stoffen sowie schwierige medizinisch-fotografische Verfahren.
- 2) Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
- 3) Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für medizinisch-technische Assistentinnen geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
- 4) Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung des Leiters der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

- 5) Leitende medizinisch-technische Assistentinnen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind Assistentinnen, denen unter der Verantwortung eines Arztes für eine Laboratoriumsabteilung oder für eine radiologische Abteilung insbesondere die Arbeitseinteilung, die Überwachung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsausführung durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

42. b) Pharmazeutisch-technische Assistentinnen

Vergütungsgruppe VII:

1. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis

Vergütungsgruppe VI b:

2. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit
- a) nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Erlaubnis
- b) die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen¹⁾²⁾

Vergütungsgruppe V c:

3. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen, nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

Vergütungsgruppe V b:

4. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei pharmazeutisch-technische Assistentinnen oder Apothekerhelferinnen mit Tätigkeiten mindestens der Vergütungsgruppe IV durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind³⁾

Vergütungsgruppe IV b:

5. Pharmazeutisch-technische Assistentinnen wie zu 4. nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

-
- 1) Schwierige Aufgaben sind z. B.
- in der chemisch-physikalischen Analyse, gravimetrische, tritrimetrische und photometrische Bestimmungen einschl. Komplexometrie, Leitfähigkeitsmessungen und chromatographische Analysen;
- in der Pflanzenanalyse, Anfertigung mikroskopischer Schnitte;
- schwierige Identitäts- und Reinheitsprüfungen nach dem Deutschen Arzneibuch (Chemikalien, Drogen);
- Herstellung und Kontrolle steriler Lösungen der verschiedensten Zusammensetzungen in größerem Umfang unter Verwendung moderner Apparaturen.

Herstellung von sonstigen Arzneimitteln in größerem Umfang unter Verwendung moderner in der Galenik gebräuchlicher Apparaturen (Suppositorien, Salben, Pulvergemische, Ampullen, Tabletten u. a.);

Herstellung von Arzneizubereitungen nach Rezept oder Einzelvorschrift.

- 2) Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
- 3) Den Apothekenhelferinnen mit Abschlußprüfung stehen Drogisten mit Abschlußprüfung gleich.

43. Arzthelferinnen, Apothekenhelferinnen, zahnärztliche Helferinnen

Vergütungsgruppe IX b:

1. Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Arzthelferinnen, Apothekenhelferinnen oder zahnärztliche Helferinnen

Vergütungsgruppe VIII:

2. a) Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
b) Arzthelferinnen, Apothekenhelferinnen und zahnärztliche Helferinnen mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit¹⁾

Vergütungsgruppe VII:

3. a) Mitarbeiterinnen wie zu 2. b) nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
b) Arzthelferinnen und Apothekenhelferinnen mit Abschlußprüfung und mit schwierigen Aufgaben¹⁾²⁾³⁾

Vergütungsgruppe VI b:

4. a) Mitarbeiterinnen wie zu 3. b) nach vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
b) Apothekenhelferinnen mit Abschlußprüfung in Arzneimittelausgabestellen, denen mindestens drei Apothekenhelferinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Apothekenhelferinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind¹⁾⁴⁾
c) Zahnärztliche Helferinnen mit Abschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens fünf zahnärztliche Helferinnen oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von zahnärztlichen Helferinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

-
- 1) Den Apothekenhelferinnen mit Abschlußprüfung stehen Drogisten mit Abschlußprüfung gleich.

- 2) Schwierige Aufgaben von Arzthelferinnen sind z. B. Patientenabrechnungen im stationären und ambulanten Bereich. Durchführung von Elektro-Kardiogrammen mit allen Abteilungen, Einfärben von cytologischen Präparaten oder gleich schwierige Einfärbungen.
- 3) Schwierige Aufgaben von Apothekenhelferinnen sind z. B. Taxieren, Mitwirkung bei der Herstellung von sterilen Lösungen oder sonstigen Arzneimitteln unter Verantwortung eines Apothekers.
- 4) Apotheken sind keine Arzneimittelausgabestellen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals.

44. Beschäftigungstherapeuten

Vergütungsgruppe VIII:

1. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten

Vergütungsgruppe VII:

2.
 - a) Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - b) Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung

Vergütungsgruppe VI b:

3. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
 - a) nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung
 - b) die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen¹⁾²⁾

Vergütungsgruppe V c:

4. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
 - a) die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen, nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - b) nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen¹⁾

Vergütungsgruppe V b:

5.
 - a) Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
 - aa) die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - ab) denen mindestens zwei Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung oder Mitarbeiter in der Tätigkeit von Beschäftigungstherapeuten durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind

- b) Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung, die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind³⁾

Vergütungsgruppe IV b:

- 6. a) Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung wie zu 5. a) ab) nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- b) Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung
 - ba) die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - bb) die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind³⁾⁴⁾

Vergütungsgruppe IV a:

- 7. Beschäftigungstherapeuten mit staatlicher Anerkennung, die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Beschäftigungstherapie eingesetzt sind nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

-
- 1) Schwierige Aufgaben sind z. B. Beschäftigungstherapie bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten in Fällen von Dismelien in der Psychiatrie oder Geriatrie.
 - 2) Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
 - 3) Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für Beschäftigungstherapeuten geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
 - 4) Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalt unter der Verantwortung des Leiters der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.

45. Diätassistentinnen

Vergütungsgruppe VIII:

- 1. Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Diätassistentinnen

Vergütungsgruppe VII:

- 2. a) Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- b) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung

Vergütungsgruppe VI b:

3. a) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
 - aa) nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung
 - ab) die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen¹⁾²⁾
 - ac) die als ständige Vertreterinnen und Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind³⁾
 - ad) als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 50 Diätvollportionen täglich hergestellt werden³⁾
- b) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Diätküchenleiterin (§ 19 RdErl. RuPr MdJ vom 5. April 1937), die als Diätküchenleiterinnen tätig sind⁶⁾

Vergütungsgruppe V c:

4. a) Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung
 - aa) nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - ab) die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen¹⁾²⁾ nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - ac) nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung, die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen¹⁾
 - ad) als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen wie zu 3. a) ac) nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - ae) als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 50 Diätvollportionen täglich hergestellt werden³⁾ nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - af) als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 200 Diätvollportionen täglich hergestellt werden³⁾
 - ag) die als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden, durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind³⁾
- b) Diätassistentinnen wie zu 3. b) nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit⁶⁾

Vergütungsgruppe V b:

5. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung
 - a) die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen¹⁾ nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

- b) als Leiterinnen von Diätküchen wie zu 4. a) af) nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- c) als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Diätküchen wie zu 4. a) ag) nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
- d) als Leiterinnen von Diätküchen, in denen durchschnittlich mindestens 400 Diätvollportionen täglich hergestellt werden³⁾
- e) mit zusätzlicher Ausbildung als Ernährungsberaterin und mit entsprechender Tätigkeit
- f) die als Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Diätassistentinnen eingesetzt sind⁴⁾

Vergütungsgruppe IV b:

- 6. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung
 - a) als Leiterinnen von Diätküchen wie zu 5. d) nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - b) wie zu 5. e) nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - c) als Lehrkräfte wie zu 5. f) nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - d) die als Erste Lehrkräfte an staatlich anerkannten Lehranstalten für Diätassistentinnen eingesetzt sind⁴⁾⁵⁾

Vergütungsgruppe IV a:

- 7. Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung als Erste Lehrkräfte wie zu 6. d) nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

-
- 1) Schwierige Aufgaben sind z. B. Diätberatung von einzelnen Patienten, selbständige Durchführung von Ernährungserhebungen, Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre, Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien, Stoffwechsel-Bilanz-Studien, Maldigestion und Malabsorption, nach Shunt-Operationen, Kalzium-Test-Diäten, spezielle Anfertigung von Sonderernährung für Patienten auf Intensiv- und Wachstationen.
 - 2) Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwas ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.
 - 3) a) Schonkost ist keine Diätkost.
 - b) Die Tätigkeitsmerkmale sind auch erfüllt, wenn statt 400, 200 bzw. 50 Diätvollportionen eine entsprechende Zahl von Teilportionen hergestellt wird. Hierbei werden die Teilportionen mit dem Teilbetrag der Diätvollportionen angesetzt, der dem Sachbezugswert nach Nr. 11 SR 2 a/b BAT/KF entspricht.
 - c) Zu den Diätküchen zählen auch die Diätmilchküchen.

- 4) Das Tätigkeitsmerkmal ist nur erfüllt, wenn die Lehrtätigkeit überwiegt. Dabei ist von der für Diätassistentinnen geltenden regelmäßigen Arbeitszeit auszugehen.
- 5) Erste Lehrkräfte sind Lehrkräfte, denen auch die Leitungsaufgaben der Lehranstalten unter der Verantwortung des Leiters der Lehranstalt durch ausdrückliche Anordnung übertragen sind.
- 6) In den Ländern, in denen eine staatliche Anerkennung als Diätküchenleiterin nicht erfolgt, gilt das Tätigkeitsmerkmal als erfüllt, wenn sich die Diätassistentin drei Jahre als Diätküchenleiterin bewährt hat.

46. Audiometristen, Logopäden und Orthoptistinnen¹⁾

Vergütungsgruppe VIII:

1. Mitarbeiter in der Tätigkeit von Audiometristen, Logopäden oder Orthoptistinnen

Vergütungsgruppe VII:

2.
 - a) Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in einer dieser Tätigkeiten
 - b) Audiometristen, Logopäden und Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung

Vergütungsgruppe VI b:

3. Audiometristen, Logopäden und Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien und entsprechender Tätigkeit
 - a) nach sechsmonatiger Berufsausübung nach erlangter staatlicher Anerkennung bzw. nach Abschluß der genannten Fachausbildung
 - b) die in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben erfüllen²⁾³⁾

Vergütungsgruppe V c:

4.
 - a) Mitarbeiter wie zu 3. b) nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - b) Mitarbeiter wie zu 3. a), die überwiegend schwierige Aufgaben erfüllen¹⁾

Vergütungsgruppe V b:

5.
 - a) Mitarbeiter wie zu 4. b) nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit
 - b) Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit mindestens zweijähriger Fachausbildung an Universitätskliniken oder medizinischen Akademien mit Prüfung und entsprechender Tätigkeit, denen mindestens zwei Orthoptistinnen

oder Mitarbeiterinnen in der Tätigkeit von Orthoptistinnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind

Vergütungsgruppe IV b:

6. Orthoptistinnen wie zu 5. b) nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit

- 1) Mitarbeiterinnen, die am 1. Juli 1971 im Arbeitsverhältnis standen und bis dahin bei demselben Arbeitgeber ein Tätigkeitsmerkmal für „Orthoptistinnen mit Prüfung“ in der bis zum 30. Juni 1971 geltenden Fassung erfüllten, ohne die staatliche Anerkennung oder eine mindestens zweijährige Fachausbildung an einer Universitätsklinik oder medizinischen Akademie zu besitzen, werden nach den Tätigkeitsmerkmalen für Orthoptistinnen mit staatlicher Anerkennung eingruppiert.
- 2) Schwierige Aufgaben sind z. B.
 - a) für Audiometristen Fertigung von Sprach-, Spiel- und Reflexaudiogrammen, Gehörprüfung bei Kleinkindern und geistig behinderten Patienten sowie Gehörgeräteanpassung und Hörerziehung – Hörtraining – bei Kleinkindern,
 - b) für Logopäden die Behandlung von Kehlkopfflosen, von Patienten nach Schlaganfällen oder Gehirnoperationen, von schwachsinnigen Patienten, von Aphasiepatienten, von Patienten mit spastischen Lähmungen im Bereich des Sprachapparates,
 - c) für Orthoptistinnen die Behandlung eingefahrener beidäugiger Anomalien, exzentrischer Fixation und Kleinstanomalien.
- 3) Der Umfang der schwierigen Aufgaben ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

49. Sonstige medizinisch-technische und medizinisch-handwerkliche Mitarbeiter

Vergütungsgruppe X:

1. Desinfektoren ohne Prüfung
2. Gehilfen in Laboratorien und im Röntgendienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit

Vergütungsgruppe IX b:

3. Mitarbeiter wie zu 1. und 2. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X
4. Desinfektoren mit Prüfung
5. Laboranten mit einfacher Tätigkeit
6. Sektionsgehilfen

Vergütungsgruppe IX a:

7. Mitarbeiter wie zu 4. und 5. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII:

8. Mitarbeiter wie zu 4.
 - a) nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b
 - b) denen mehrere Desinfektoren ständig unterstellt sind
9.
 - a) Laboranten mit schwieriger Tätigkeit
 - b) Laboranten, die sich durch ihre Leistungen aus der Vergütungsgruppe IX a herausheben, nach fünfjähriger Bewährung
10. Mitarbeiter wie zu 6. nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b
11. Orthopädie-Mechaniker
12. Feinmechaniker für ärztliche Instrumente

Vergütungsgruppe VII:

13. Mitarbeiter wie zu 4.
 - a) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
 - b) denen durchschnittlich mindestens fünf geprüfte Desinfektoren ständig unterstellt sind
14. Mitarbeiter wie zu 6., die in erheblichem Umfange auch Präparationstätigkeiten ausüben und denen mindestens vier Sektionsgehilfen unterstellt sind
15. Mitarbeiter wie zu 9. a) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
16. Orthopädie-Mechanikermeister

Vergütungsgruppe VI b:

17. Mitarbeiter wie zu 16. nach zwölfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII

53. Altenpfleger/innen, Altenpflegehelfer/innen¹⁾

Vorbemerkung:

Dieser Einzelvergütungsgruppenplan gilt für Mitarbeiter/innen in der Altenpflege, die in Heimen tätig sind; für Mitarbeiter/innen, die in der offenen Gemeindearbeit bzw. in der Gemeindekranken- und -altenpflege tätig sind, gelten die Einzelvergütungsgruppenpläne 26 bzw. 54.

1) Mitarbeiter/innen mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen mindestens dreijährigen abgeschlossenen Ausbildung, die die Tätigkeiten von Altenpfleger/innen ausüben, sind als Altenpfleger/innen eingruppiert. Als förderliche Ausbildung gilt insbesondere eine sozialpädagogische, sozialpflegerische oder pflegerische Ausbildung.

Vergütungsgruppe Kr 1

1. Pflegehelfer/innen mit entsprechender Tätigkeit (Anm. 1).

Vergütungsgruppe Kr 2

2. Altenpflegehelfer/innen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit (Anm. 1, 13).
3. Pflegehelfer/innen der Vergütungsgruppe Kr 1 Fallgruppe 1 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe (Anm. 1, 2).

Vergütungsgruppe Kr 3

4. Altenpflegehelfer/innen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 2 Fallgruppe 2 (Anm. 1, 2, 13).

Vergütungsgruppe Kr 4

5. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit (Anm. 1).
6. Altenpfleger/innen der Vergütungsgruppe Kr 3 Fallgruppe 4 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe (Anm. 1, 2, 13).
- 6 a. Altenpflegehelfer/innen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind (Anm. 1, 4, 13).

Vergütungsgruppe Kr 5

7. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr 4 Fallgruppe 5 (Anm. 1, 2, 6).
8. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, denen mindestens vier Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind (Anm. 1, 4).
- 8 a. Altenpflegehelfer/innen in der Vergütungsgruppe Kr 4 Fallgruppe 6 a nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe, frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Ablegung der Abschlußprüfung (Anm. 1, 2, 3, 4, 13).

Vergütungsgruppe Kr 5 a

9. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspfleger/innen bestellt sind (Anm. 1, 7).
10. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter/innen von Stationspflegern/Stationspflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr 6 Fallgruppe 13 bestellt sind (Anm. 1, 5).

11. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter/innen von Altenpflegern/Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr 6 Fallgruppe 14 bestellt sind (Anm. 1, 5).
12. Altenpfleger/innen der Vergütungsgruppe Kr 5 Fallgruppe 7 oder 8 nach vierjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen, frühestens jedoch nach siebenjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Anerkennung/Ablegung der Abschlußprüfung (Anm. 1, 2, 3, 4, 6).
- 12a (aufgehoben; Die Mitarbeiter, die am 31. Mai 1990 in der Fallgruppe 12 a eingruppiert sind, erhalten eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen der Vergütungsgruppe Kr 5 Fallgruppe 8 a und der am 31. Mai 1990 zu zahlenden Vergütung (§ 14). Die persönliche Zulage wird durch allgemeine Vergütungserhöhungen und Steigerungen in den Stufen aufgezehrt.)

Vergütungsgruppe Kr 6

13. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspfleger/innen bestellt sind und denen mindestens fünf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind (Anm. 1, 4, 7).
14. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, denen mindestens zehn Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind (Anm. 1, 4).
15. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter/innen von Stationspflegern/Stationspflegerinnen der Vergütungsgruppe Kr 7 Fallgruppe 19 bestellt sind (Anm. 1, 5).
16. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter/innen von Leitenden Altenpflegerinnen/Leitenden Altenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 7 Fallgruppe 20 bestellt sind (Anm. 5).
17. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die als Unterrichtsaltenpfleger/innen tätig sind (Anm. 8).
18. Altenpfleger/innen der Vergütungsgruppe Kr 5 a Fallgruppen 9 bis 11 nach fünfjähriger Bewährung in einer dieser Fallgruppen (Anm. 1, 2, 5).

Vergütungsgruppe Kr 7

19. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als Stationspfleger/innen bestellt sind und denen mindestens zwölf Pflegepersonen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind (Anm. 1, 4, 7).

20. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung als Leitende Altenpfleger/innen (Anm. 11).
21. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter/innen von Leitenden Altenpflegern/Leitenden Altenpfleger/innen der Vergütungsgruppe Kr 8 Fallgruppe 26 bestellt sind (Anm. 5).
22. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung, die als Unterrichtsaltenpfleger/innen an Schulen für Altenpflege tätig sind (Anm. 8, 9, 10).
23. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter/innen von Leitenden Unterrichtsaltenpflegerinnen/Leitenden Unterrichtsaltenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 8 Fallgruppe 28 bestellt sind (Anm. 5, 8, 9, 10).
24. Altenpfleger/innen der Vergütungsgruppe Kr 6 Fallgruppen 13 bis 16 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe (Anm. 1, 2, 4, 5, 7, 11).
25. Altenpfleger/innen der Vergütungsgruppe Kr 6 Fallgruppe 17 nach siebenjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe (Anm. 2, 8).

Vergütungsgruppe Kr 8

26. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung als Leitende Altenpfleger/innen in Einrichtungen, in denen mindestens 75 Pflegepersonen beschäftigt sind (Anm. 4, 11).
27. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter/innen von Leitenden Altenpflegerinnen/Leitenden Altenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Fallgruppe 31 bestellt sind (Anm. 5).
28. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Altenpflege, die als Leitende Unterrichtsaltenpfleger/innen an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 40 Lehrgangsteilnehmern tätig sind (Anm. 9, 10, 12).
29. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Altenpflege, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter/innen von Leitenden Unterrichtsaltenpflegerinnen/Leitenden Unterrichtsaltenpflegern der Vergütungsgruppe Kr 9 Fallgruppe 32 bestellt sind (Anm. 5, 8, 9, 10).
30. Altenpfleger/innen der Vergütungsgruppe Kr 7 Fallgruppe 19 bis 23 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe (Anm. 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12).

Vergütungsgruppe Kr 9

31. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung als Leitende Altenpfleger/innen in Einrichtungen, in denen mindestens 150 Pflegepersonen beschäftigt sind (Anm. 4, 11).
32. Altenpfleger/innen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung und mindestens einjähriger erfolgreich abgeschlossener Fachausbildung an Schulen für Altenpflege, die als Leitende Unterrichtsaltenpfleger/innen an Schulen für Altenpflege mit durchschnittlich mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern tätig sind (Anm. 9, 10, 12).
33. Altenpfleger/innen der Vergütungsgruppe Kr 8 Fallgruppen 26 bis 29 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe (Anm. 2, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12).

Vergütungsgruppe Kr 10

34. Altenpfleger/innen der Vergütungsgruppe Kr 9 Fallgruppe 31 oder 32 nach fünfjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe (Anm. 2, 4, 9, 10, 11, 12).

Anmerkungen zu Einzelgruppenplan 53:

- (1) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr 1 bis Kr 7, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei
 - a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z. B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,
 - b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Opendoor-System) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,
 - c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,
 - d) gelähmten oder an Multipler Sklerose erkrankten Patienten,
 - e) Pflegebedürftigen in Pflegestationen¹⁾ von Alten- und Pflegeheimen
 ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 90 DM. Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr 4 bis Kr 8, die als
 - a) Stationspfleger/innen oder
 - b) Pflegepersonen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen
 eingesetzt sind, erhalten die Zulage von 90 DM ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage von 90 DM haben. Die Zulage steht auch Pflegepersonen zu, die durch aus-

¹⁾ Als Pflegestation i. S. von Anm. 1 e) gelten Stationen in Alten- und Pflegeheimen, die eine besondere räumliche Einheit bilden und ihrer Lage, Größe und Ausstattung nach für Pflegestufen „erhöht pflegebedürftig“ und „schwer pflegebedürftig“ vorgesehen sind. Die Größe der Pflegestation bestimmt sich nach den vorhandenen Plätzen; die tatsächliche — stets schwankende — Belegung bleibt ohne Einfluß.

- drückliche Anordnung als ständige Vertreter/innen einer anspruchsberechtigten Person bestellt sind.
- (2) Zeiten einer entsprechenden Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereichs der KAO können auf die Zeit der Tätigkeit und auf die Bewährungszeit ganz oder teilweise angerechnet werden, sofern sie anzurechnen wären, wenn sie im Geltungsbereich der KAO zurückgelegt worden wären.
 - (3) Zeiten der Berufstätigkeit sind nur Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit im Sinne von § 2 Abs. 2 KAO.
 - (4) Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,
 - a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
 - b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - c) zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - d) bleiben Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die diese Personen angerechnet werden, gilt Buchstabe a).
 - (5) Ständige Vertreter/innen sind nicht die Vertreter/innen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.
 - (6) Für Altenpfleger/innen mit einer dreijährigen Ausbildung und für Krankenschwestern/Krankenpfleger verkürzt sich die Zeit der Tätigkeit und die Zeit der Berufstätigkeit um ein Jahr.
 - (7) Unter Stationspflegern/Stationspflegerinnen sind Pflegepersonen zu verstehen, die dem Pflegedienst auf der Station/Abteilung vorstehen. Es handelt sich um das sachliche Vorstehen.
 - (8) Unterrichtsaltenpfleger/innen sind Altenpfleger/innen, die mindestens zur Hälfte ihrer Arbeitszeit als Lehrkräfte an Schulen für Altenpflege eingesetzt sind.
 - (9) Die Fachausbildung setzt voraus, daß mindestens 900 Stunden zu mindestens je 45 Unterrichtsminuten theoretischer Unterricht in spätestens 18 Monaten vermittelt werden.
 - (10) Eine einjährige Fachausbildung an Schulen für Unterrichtsschwestern/Unterrichtspfleger gilt als einjährige Fachausbildung für Unterrichtsaltenpfleger/innen.

- (11) Leitende Altenpfleger/innen sind Altenpfleger/innen, die die Gesamtverantwortung für den Pflegedienst der Einrichtung haben; dies setzt voraus, daß ihnen gegenüber keine weitere leitende Altenpflegerin/kein weiterer Leitender Altenpfleger und keine Leitende Krankenschwester/kein Leitender Krankenpfleger weisungsbefugt ist.
- (12) Leitende Unterrichtsaltenpfleger/innen sind Unterrichtsaltenpfleger/innen, die eine Schule für Altenpflege allein oder als Mitglied der Schulleitung leiten.
- (13) Eine bis zum 31. Dezember 1991 abgeschlossene verwaltungseigene Schulung mit mindestens 240 Unterrichtsstunden ist der mindestens einjährigen Ausbildung gleichgestellt. Eine ab 1. Januar 1992 abgeschlossene verwaltungseigene Ausbildung ist der mindestens einjährigen Ausbildung gleichgestellt, wenn sie mindestens 500 Unterrichtsstunden umfaßt.

54. Krankenschwestern, Altenpflegerinnen, Pflegediakoninnen und andere Pflegekräfte in Diakonie-/Sozialstationen¹⁾

Vergütungsgruppe Kr I

- 1. a) Mitarbeiterinnen in der Gemeindekranken- und -altenpflege mit entsprechender Tätigkeit
- b) Mitarbeiterinnen in der Gemeindekranken- und -altenpflege mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen Ausbildung ohne staatliche Erlaubnis oder staatliche Anerkennung

Vergütungsgruppe Kr II

- 2. a) Mitarbeiterinnen wie zu 1. a) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr I
- b) Mitarbeiterinnen wie zu 1. b) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr I
- c) Krankenpflegehelferinnen mit staatlicher Erlaubnis mit entsprechender Tätigkeit
- d) Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe Kr III

- 3. Mitarbeiterinnen wie zu 2. c) und d) nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe Kr II

¹⁾ Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bis 31. Juli 1989 nach Vergütungsgruppenplan 23 eingruppiert waren und ab 1. August 1989 in Vergütungsgruppenplan 54 eingruppiert sind und die eine Ausgleichszulage in Höhe des jeweiligen Unterschiedsbetrags zwischen der nach Vergütungsgruppenplan 54 jeweils zustehenden Vergütung und der bis 31. Juli 1989 gewährten Vergütung erhalten, werden die nach dem 31. Dezember 1990 wirksam werdenden Vergütungserhöhungen angerechnet: Persönliche Erhöhungen (Höhergruppierungen, Wechsel in eine höhere Dienstaltersstufe), mit Ausnahme von Erhöhungen des Ortszuschlags aus familienbezogenen Gründen, werden in voller Höhe auf die Ausgleichszahlung angerechnet.

Vergütungsgruppe Kr IV

4. Mitarbeiterinnen wie zu 3. nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr III

Vergütungsgruppe Kr V

5. Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung (Anm. 5)

Vergütungsgruppe Kr V a

6. Mitarbeiterinnen wie zu 5. nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr V (Anm. 3, 5)

Vergütungsgruppe Kr VI

7. a) Mitarbeiterinnen wie zu 6. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr V a (Anm. 5)
b) Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Abschlußprüfung sowie Pflegediakoninnen als Pflegedienstleiterinnen einer Diakonie-/Sozialstation (Anm. 4)

Vergütungsgruppe Kr VII

8. a) Pflegedienstleiterinnen einer Diakonie-/Sozialstation nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr VI
b) Mitarbeiterinnen wie zu 7. b), denen neben der Pflegedienstleitung der Diakonie-/Sozialstation auch die Einsatzleitung in der Familienpflege oder Nachbarschaftshilfe übertragen ist
c) Mitarbeiterinnen wie zu 7. b) als Pflegedienstleitung einer Diakonie-/Sozialstation, denen in der Regel mindestens sechs angestellte Mitarbeiterinnen ständig unterstellt sind (Anm. 2, 4)

Vergütungsgruppe Kr VIII

9. a) Mitarbeiterinnen wie zu 8. b) und c) nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr VII
b) Mitarbeiterinnen wie zu 7. b), denen in der Regel mindestens neun angestellte Mitarbeiterinnen ständig unterstellt sind (Anm. 2, 4)

Vergütungsgruppe Kr IX

10. a) Mitarbeiterinnen wie zu 9. b) nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr VIII
b) Mitarbeiterinnen wie zu 9. b), die sich durch eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe Kr VIII herausheben (Anm. 4)

Vergütungsgruppe Kr X

11. Mitarbeiterinnen wie 10. b) nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX

Anmerkungen:

1. Die Bezeichnungen
Altenpflegehelferinnen
Krankenpflegehelferinnen
Krankenschwestern
Kinderkrankenschwestern
Altenpflegerinnen
Pflege diakoninnen
umfassen auch
Altenpflegehelfer
Krankenpflegehelfer
Krankenpfleger
Kinderkrankenpfleger
Altenpfleger
Pflege diakone
2. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,
 - a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen vorübergehend nicht besetzt sind.
 - b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - c) zählen Personen, die nur zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - d) bleiben Schülerinnen in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schülerinnen angerechnet werden, gilt Buchstabe a).
 - e) Stellen von ZDLs, FSJ und Praktikanten/Praktikantinnen werden mit 50 vom Hundert berücksichtigt.
3. Für Altenpflegerinnen mit einer zweijährigen Ausbildung verlängert sich die Zeit der Bewährung und die Zeit der Berufstätigkeit um ein Jahr.
4. Das Tätigkeitsmerkmal „Pflegedienstleitung“ ist erfüllt, wenn nach einer abgeschlossenen, anerkannten Weiterbildung (mindestens 460 Stunden) zur Pflegedienstleitung für Diakonie- und Sozialstationen die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben in einer Diakonie-/Sozialstation mindestens die Hälfte der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erfordert. Der Weiterbildung zur Pflegedienstleitung ist gleichgestellt die Ausbildung zum Pflege diakon/zur Pflege diakonin, ein abgeschlossenes Studium „Pflegemanagement“ bzw. sonstige abgeschlossene anerkannte Weiterbildungen zur Pflegedienstleitung.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Juli 1997 bereits als Pflegedienstleitung tätig sind, ohne die in Absatz 1 geforderte Qualifikation/Weiterbildung zu besitzen, werden nach den Tätigkeitsmerkmalen „Pflegedienstleitung“ eingruppiert. Voraussetzung für den Bewährungsaufstieg ist in diesen Fällen jedoch neben der Bewährung der erfolgreiche Abschluß einer Weiterbildung zur Pflegedienstleitung gemäß Absatz 1.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen nach dem 1. Juli 1997 die Pflegedienstleitung einer Diakonie-/Sozialstation übertragen wird, ohne daß sie die in Fußnote 4 geforderte abgeschlossene anerkannte Weiterbildung zur Pflegedienstleitung haben, werden bis zum Erfüllen des Tätigkeitsmerkmals „Pflegedienstleitung“ in der jeweils nächstniedrigeren Vergütungsgruppe eingruppiert.

5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen dienstvertraglich die ständige Stellvertretung der Pflegedienstleitung übertragen ist, erhalten eine monatliche Funktionszulage bei Vertretung einer Pflegedienstleitung
 - der Fallgruppen 7 b) oder 8 b) oder 8 c) in Höhe von 85 €,
 - der Fallgruppe 9 b) in Höhe von 180 € und
 - der Fallgruppe 10 b) in Höhe von 280 €.

Die Zulagen verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

6. Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 5 und 6, denen dienstvertraglich die Leitung eines Pflegebezirks bzw. besondere Aufgaben übertragen worden sind, die mindestens 25 % ihrer Arbeitszeit erfordern, erhalten eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 42,50 €.

Übergangsregelung:

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einer über den 30. Juni 1997 hinausgehenden Tätigkeit als stellvertretende Pflegedienstleitung in den Fallgruppen 8 a), 8 b) oder 9 a) eingruppiert waren, gelten die bis zum 30. Juni 1997 geltenden Bestimmungen des Vergütungsgruppenplans 54 für die Dauer ihres Dienstverhältnisses weiter, wenn sie bereits im Wege des Bewährungsaufstiegs diese Vergütungsgruppe erreicht haben.

Dasselbe gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den bisherigen Fallgruppen 7 c), 7 d) und 8 d) die vorgesehene Bewährungszeit als stellvertretende Pflegedienstleitung mindestens zur Hälfte erfüllt haben (§ 18 Absatz 2 KAO). Bis zum Zeitpunkt der Höhergruppierung erhalten diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Funktionszulage gemäß Anmerkung 5 der Neufassung des Vergütungsgruppenplans 54 ab 1. Juli 1997.

Die vorgenannten Regelungen lauten wie folgt:

7. c) Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung mit mindestens dreijähriger Praxis in der Kranken- und Altenpflege, die durch aus-

drückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Pflegedienstleiterinnen der Vergütungsgruppe Kr VII, Fallgruppe 8 e) bestellt sind,

- d) Krankenschwestern und Altenpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung/Ab-schlußprüfung und abgeschlossener Fachweiterbildung (mindestens 720 Stun-den) in der Gemeinde-, Kranken- und Altenpflege, die durch ausdrückliche An-ordnung als ständige Vertreterinnen von Pflegedienstleiterinnen der Vergü-tungsgruppe Kr VII, Fallgruppe 8 e) – mindestens sechs Pflegepersonen – bestellt sind,

Vergütungsgruppe Kr VII

- 8. a) Mitarbeiterinnen wie zu 7. c) nach fünfjähriger Bewährung in diesen Fallgruppen
- b) Mitarbeiterinnen wie zu 7. d) nach zweijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe
- c) – hier nicht abgedruckt –
- d) Mitarbeiterinnen wie zu 7. c), die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Krankenschwestern der Vergütungsgruppe Kr VIII, Fallgruppe 9 b) bestellt sind.

Vergütungsgruppe Kr VIII

- 9. a) Mitarbeiterinnen wie zu 8. c) und d) nach fünfjähriger Bewährung in der jewei-ligen Fallgruppe.

60. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im Verwaltungsdienst

(Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Tätigkeiten in der Datenverarbeitung, deren dienstliche Inanspruchnahme mindestens 50 v. H. beträgt, siehe Vergütungsgruppenplan 60 a, Angestellte mit wissenschaftlicher Vorbildung in entsprechender Tätigkeit siehe Vergütungsgruppenplan 02)

Vergütungsgruppe IX b

- 1. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit einfachen Tätigkeiten

Vergütungsgruppe IX a

- 2. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergü-tungsgruppe IX b
- b) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 1. mit nicht nur einfacher Tätigkeit

Vergütungsgruppe VIII

- 3. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 2. a) nach vierjähriger Bewährung in Ver-gütungsgruppe IX a
- b) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 2. b) nach zweijähriger Bewährung in Ver-gütungsgruppe IX a

- c) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit schwieriger Tätigkeit
- d) Telefonisten/Telefonistinnen, Amtsgehilfen/ Amtsgehilfinnen, Boten/Botinnen, Pförtner/Pförtnerinnen

Vergütungsgruppe VII

- 4. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 3. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
- b) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 3. c) und d) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
- c) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in der Verwaltung mit abgeschlossener, mindestens zweijähriger Verwaltungslehre oder entsprechender Ausbildung oder Berufserfahrung, mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern.

Vergütungsgruppe VI b

- 5. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 4. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
- b) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 4. c) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
- c) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener, mindestens dreijähriger kaufmännischer Ausbildung¹⁾ oder entsprechender Berufserfahrung mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens 25 % der gesamten Tätigkeit selbständige Leistungen erfordern²⁾
- d) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu c), die Vergütungen nach vorgegebenen Merkmalen errechnen und die damit zusammenhängenden Arbeiten selbständig erledigen (Gehaltssachbearbeiter/Gehaltssachbearbeiterinnen)

Vergütungsgruppe V c

- 6. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 5. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
- b) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 5. c) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
- c) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 5. d) nach einjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe
- d) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 5. c) mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern²⁾

Vergütungsgruppe V b

- 7. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 6. b) und c) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c

- b) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 6. d) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
- c) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 5. c) mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende, in der Regel durch eine Fachprüfung¹⁾ nachgewiesene Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen³⁾ erfordern
- d) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit abgeschlossener, mindestens dreijähriger kaufmännischer Ausbildung¹⁾ als Geschäftsführer/Geschäftsführerin einer Diakonie-/Sozialstation⁴⁾

Vergütungsgruppe IV b

- 8. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 7. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
- b) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 7. c) und d) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
- c) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 7. c) oder d), die sich durch eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe V b herausheben⁵⁾⁶⁾⁷⁾⁸⁾

Vergütungsgruppe IVa

- 9. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 8. b) nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
- b) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 8. c) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
- c) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 8. c), die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabengebietes aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben⁵⁾⁷⁾⁹⁾

Vergütungsgruppe III

- 10. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 9. c) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a
- b) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 9. c), die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a herausheben¹⁾

Vergütungsgruppe II a

- 11. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 10. b) nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III

1) Voraussetzung für die Eingruppierung sind eine abgeschlossene kaufmännische oder Verwaltungsausbildung oder eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung oder gleichwertige

Ausbildungen. Gleichwertige Ausbildungen im Sinne des Satzes 1 sind auch das abgeschlossene Studium der Betriebswirtschaft an einer Universität, Fachhochschule (FH), Berufsakademie (BA) oder Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA) bzw. eine mindestens zweijährige abgeschlossene Zusatzausbildung im staatlichen oder wirtschaftlichen Bereich (z. B. Bilanzbuchhalter IHK).

Soweit keine entsprechende Ausbildung vorliegt, sind die Fachkenntnisse in einem Kolloquium nachzuweisen, das von der Kirchenpflegervereinigung unter Beteiligung des Oberkirchenrats abgehalten wird.

- 2) Selbständige Tätigkeit im Sinne der Fallgruppen 5. c) und 6. d) sind auch die Tätigkeiten als Anwendungsbetreuer/Anwendungsbetreuerin für Datenverarbeitung (siehe Anlage Vergütungsgruppenplan 60 a).
- 3) Das Tätigkeitsmerkmal der Fallgruppe 7. c) ist auch erfüllt bei der Tätigkeit als Systembetreuer/Systembetreuerin (siehe Anlage Vergütungsgruppenplan 60 a).
- 4) Geschäftsführer/Geschäftsführerin einer Diakonie-/Sozialstation im Sinne der Tätigkeitsmerkmale ist nur, wer die Aufgaben und Verantwortung entsprechend der Aufgabenbeschreibung (Anlage 1) über die Geschäftsführung einer Diakonie-/Sozialstation übertragen bekommen hat.
- 5) Voraussetzung für die Eingruppierung sind eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung mit Fachrichtung Verwaltung, Finanz-, Steuer- bzw. Betriebswirtschaft oder gleichwertige Ausbildungen. Gleichwertige Ausbildungen im Sinne des Satzes 1 sind auch das abgeschlossene Studium der Betriebswirtschaft an einer Universität, Berufsakademie (BA) oder Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA).
- 6) Die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppe 8. c) sind z. B. erfüllt bei Geschäftsführern/Geschäftsführerinnen in Diakonie-/Sozialstationen, denen mindestens 20 angestellte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ständig unterstellt sind.
- 7) Soweit die Eingruppierung nach den Fußnoten 6 oder 9 von der Zahl der unterstellten oder in den betreffenden Bereichen beschäftigten Personen abhängt,
 - a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen vorübergehend nicht besetzt sind,
 - b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - c) zählen Personen, die nur zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
 - d) bleiben Schüler/Schülerinnen in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht.
 - e) Stellen von ZDLs, FSJ und Praktikanten/Praktikantinnen werden mit 50 v. H. berücksichtigt.

- 8) Das Tätigkeitsmerkmal der Fallgruppe 8. c) ist auch erfüllt bei der Tätigkeit als Systembetreuer/Systembetreuerin in einem besonders schwierigen und bedeutenden Aufgabengebiet (z. B. für die Tätigkeit erforderliche zusätzliche besondere Fachkenntnisse, Wahrnehmung von Leitungsfunktionen im Bereich der Systembetreuung).
- 9) Die Tätigkeitsmerkmale der Fallgruppe 9. c) sind z. B. erfüllt bei Geschäftsführern/Geschäftsführerinnen in Diakonie-/Sozialstationen, denen mindestens 50 angestellte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ständig unterstellt sind oder in Stationen mit mindestens 40 ständig unterstellten angestellten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und durchschnittlich 12.000 Arbeitsstunden pro Jahr von Vertretungskräften oder Aushilfen und weiteren Leistungsbereichen (z. B. Essen auf Rädern, betreutes Wohnen, Krankenwohnung, Hospizdienste, Tagespflege, Sonderpflegedienste, IAV-Stellen).

Anmerkung:

Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, zu deren Dienstauftrag als Kirchenpfleger/Kirchenpflegerin die Wahrnehmung der Aufgaben der Geschäftsführung der Diakonie-/Sozialstation (im Rahmen eines verbundenen Amtes) gehört, sind nach Vergütungsgruppenplan 63 einzugruppieren, wenn der auf die Wahrnehmung der Kirchenpflegeraufgaben (ohne Geschäftsführung für die Diakonie-/Sozialstation) entfallende Zeitanteil mindestens die Hälfte der Tätigkeit in Anspruch nimmt.

Übergangsregelung:

Verwaltungsleiter/innen, die in einem über den 31. Dezember 1997 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnis bisher in die nachfolgend genannten Fallgruppen eingruppiert waren, sind ab 1. Januar 1998 den nachstehend genannten, gegenübergestellten Fallgruppen zuzuordnen, wenn sie nicht die Tätigkeitsmerkmale für die Eingruppierung als Geschäftsführer/innen i. S. der Fußnote 4 erfüllen.

bisherige Eingruppierung	neue Eingruppierung:
Fallgruppe 6. e	Fallgruppe 6. d
Fallgruppe 7. d, 7. e, 7. f	Fallgruppe 7. c
Fallgruppe 8. d	Fallgruppe 8. c

Anlage:

Beschreibung der Aufgaben (Mindestkatalog) des Geschäftsführers/der Geschäftsführerin einer Diakonie-/Sozialstation

- 1. Die Diakoniestation nimmt folgende Aufgaben wahr:**
 - Kranken- und Altenpflege
 - Hauswirtschaft
- 2. Aufgaben, die vom Geschäftsführer/der Geschäftsführerin insbesondere verantwortet werden:**
 - 2.1 Finanzverwaltung
 - Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen (z. B. Erstellen und Vollzug des Wirtschafts- bzw. Haushaltsplans einschließlich Rechnungsabschluss)
 - 2.2 Personalverantwortung
 - Personalplanung, -gewinnung, -verwaltung, -führung
 - 2.3 Verantwortung für weitere Leitungsaufgaben
 - Konzeption
 - Qualitätssicherung
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Vertretung der Station in Gremien und gegenüber Vertragspartnern.

60 a. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in der Datenverarbeitung

Vergütungsgruppe V b

1. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in der Datenverarbeitung als Systembetreuer/Systembetreuerin mit für ihre Tätigkeit¹⁾ erforderlichen gründlichen und umfassenden Fachkenntnissen²⁾.

Vergütungsgruppe IV b

2. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach einjähriger Berufstätigkeit als Systembetreuer/Systembetreuerin in dem an der Dienststelle verwendeten System.

Vergütungsgruppe IV a

3. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 2. nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b.
- b) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 1., die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus dem Aufgabengebiet der Systembetreuung herausheben (z. B. für die Tätigkeit erforderliche zusätzliche besondere Fachkenntnisse; Wahrnehmung von Leitungsfunktionen).

Vergütungsgruppe III

4. a) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 3. b) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a.
- b) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen in der Datenverarbeitung als Netzwerkadministrator mit für die Tätigkeit³⁾ erforderlichen gründlichen und umfassenden Fachkenntnissen²⁾.

Vergütungsgruppe II a

5. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wie zu 4. b) nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III.

- 1) Tätigkeiten für den Bereich Systembetreuung sind die Wahrnehmung von Aufgaben und Verantwortung entsprechend der Aufgabenbeschreibung für Systembetreuung (Anlage zum Vergütungsgruppenplan 60 a Ziffer 2).
- 2) Voraussetzung für die Eingruppierung sind eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung (z. B. Informatik, Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Informatik) oder gleichwertige Fachausbildung oder Fachweiterbildung. Gleichgestellt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
- 3) Tätigkeiten für den Bereich Netzwerkadministration sind die Wahrnehmung von Aufgaben und Verantwortung entsprechend der Aufgabenbeschreibung für Netzwerkadministration (Anlage zum Vergütungsgruppenplan 60 a Ziffer 3).

Beschreibung der Aufgabenbereiche für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Datenverarbeitung**Ziffer 1 – Anwendungsbetreuung/Benutzerservice (user help desk):****Aufgabenbeschreibung:****1. Einführung einzelner neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die betriebliche EDV-Organisation**

- Ordner und Dateiablage
- Formularwesen

2. Laufende Unterstützung der Anwenderinnen und Anwender bei Problemen mit den eingesetzten Standardprogrammen

Individuelle Betreuung der Anwenderinnen und Anwender in Problemsituationen. Die Anwendungsbetreuer/Anwendungsbetreuerinnen klären alle Probleme, die beim täglichen Arbeiten mit den Programmen auftreten. Sie fungieren als Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen, wenn die Anwenderinnen und Anwender Schwierigkeiten bei der Interpretation und beim Betrieb der Software haben. Probleme, die nicht durch die Anwendungsbetreuer/Anwendungsbetreuerinnen – Benutzerservice – gelöst werden können, werden an den Systembetreuer/die Systembetreuerin weitergegeben.

Erforderliche Qualifikation:

Gründliche und umfassende Kenntnisse der Ordner- und Dateistruktur, erworben durch intensive Weiterbildung und praktische Anwendung. Einweisung in die Handhabung der EDV-Formulare.

Grundlegende und umfassende Kenntnisse der eingesetzten Software (zum Beispiel)

- Betriebssystem
- Standardanwendungen (Word, Excel, Outlook, PowerPoint)
- Ggf. Spezialprogramme

Wünschenswerte (angestrebte) Ausbildung:

Beispielsweise: Europäischer Computer-Führerschein der IHK (ca. 10 Tage Schulungsaufwand), MOUS-Zertifizierung (Microsoft Office User Specialist) oder vergleichbare Ausbildung.

Ziffer 2 – Systembetreuung:

Der Einsatz von vernetzten Systemen und Endgeräten hat einen überproportional gestiegenen Bedarf an Service zur Folge. Am Arbeitsplatz der Endbenutzer sind Rechnerinstallationen, Konfigurationen, Updates und die Integration von Peripherie- und Kommunikationssystemen notwendig.

Aufgabenbeschreibung:

- Betreuung Hard- und Software-Endgeräte
- Lokale Benutzerverwaltung
- Installation von Anwendungs- und Dienstprogrammen
- Systemüberwachung und -pflege
- Festplattenverwaltung
- Durchführen der täglichen Datensicherung und Gewährleisten der Datensicherheit
- Druckerinstallation und Druckerfreigabe
- Lösung der vom Benutzerservice weitergeleiteten Anwendungsprobleme

Wünschenswerte (angestrebte) Ausbildung:

Beispielsweise: MCP (Microsoft Certified Professional) oder vergleichbare Ausbildung (ca. 10 Tage Schulungsaufwand).

Sehr gute Kenntnisse des Betriebssystems und der Anwendungs- und Dienstprogramme, gute Kenntnisse der Systemkonfiguration und der Verwaltung lokaler Benutzer und Ressourcen. Erworben durch praktische Tätigkeit von mindestens einem Jahr und qualifizierter Weiterbildung zum Systembetreuer/zur Systembetreuerin.

Ziffer 3 – Netzwerkadministration:

Der Bereich Netzwerkadministration ist zuständig für alle Fragen und Probleme bezüglich der Installation, Pflege und Wartung des vorhandenen Netzwerks (Server und Clients) sowie der Hardware im TCP/IP-basierten Netzwerk (Ethernet). Die Netzwerkadministration stellt die Daten- und Systemverfügbarkeit im LAN (Local Area Network) sicher und verwaltet die Web-, E-Mail- und Datenbank-Server. Sie überwacht und beseitigt Fehler und Leistungsengpässe im Netzwerk und an den Servern.

Die Netzwerkadministration ist Ansprechpartner für die Geschäftsleitung und die Fachabteilungen für die Konzeption, Realisierung und Systemeinführung neuer Programme. Das Erstellen und die Pflege von automatisierten Online-Formularen ist ebenfalls im Bereich Netzwerkadministration angesiedelt.

Aufgabenbeschreibung:

- Betreuung Hard- und Software im Netzwerk (Server, Aktive Komponenten)
- Softwareinstallation
- Faxserver, Exchange-Server, Datenbank-Server, Internetanbindung, TCP/IP
- Planung der Benutzerstrukturen und -berechtigungen
- Zuweisung und Verwaltung von Benutzerrechten
- Benutzerprofile einrichten
- Systemdokumentation

- Datenschutz
- Fehlersuche und -beseitigung
- Schulung des Benutzerservice und der Anwender/Anwenderinnen
- Erstellen der Schulungsunterlagen
- Unterstützung der Abteilungen beim Erstellen von Anforderungsprofilen für neue Programme, Empfehlung zum Programmkauf
- Test, Installation und Einführung neuer Programme
- Lizenzmanagement
- Marktbeobachtung
- Erstellen und Pflege von Online-Formularen
- Automatisierung von Arbeitsabläufen durch VBA
- Aufgabendefinition für den Einsatz von externen Dienstleistern/Dienstleisterinnen

Wünschenswerte (angestrebte) Ausbildung:

Beispielsweise: MCSE (Microsoft Certified Systems Engineer) oder vergleichbare Ausbildung (ca. 30 Tage Schulungsaufwand).

Sehr gute und umfassende Kenntnisse im Netzwerkbetrieb, erworben durch praktische Ausbildung und mehrjährige praktische Tätigkeit in der EDV-Organisation und ständiger Weiterbildung im Bereich der Netzwerkadministration.

61. Schreibkräfte, Sekretärinnen, Pfarramts-/Dekanatssekretärinnen

Vergütungsgruppe IX a:

1. Stenotypistinnen, Phonotypistinnen, Schreibkräfte

Vergütungsgruppe VIII:

2. a) Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
- b) Mitarbeiterinnen wie zu 1. mit schwieriger Tätigkeit

Vergütungsgruppe VII:

3. a) Mitarbeiterinnen wie zu 2. a) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
- b) Mitarbeiterinnen wie zu 2. b) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
- c) Schreibkräfte mit schwieriger und vielseitiger Tätigkeit als Sekretärinnen im Regelfall (z. B. in Pfarrämtern, Diakonischen Bezirksstellen, Psychologischen Beratungsstellen)

Vergütungsgruppe VI b:

4. a) Mitarbeiterinnen wie zu 3. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
- b) Mitarbeiterinnen wie zu 3. c) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
- c) Mitarbeiterinnen wie zu 3. c) mit Ausbildung zur Pfarramtssekretärin oder zusätzlicher Sekretärinnenprüfung¹⁾ nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
- d) Mitarbeiterinnen, die sich aus der Fallgruppe 3. c) dadurch herausheben, daß sie in erheblichem Umfang (25 % der gesamten Tätigkeit) verantwortungsvolle Aufgaben selbständig wahrzunehmen haben²⁾

Vergütungsgruppe V c:

5. a) Mitarbeiterinnen wie zu 4. b) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
- b) Mitarbeiterinnen wie zu 4. c) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
- c) Mitarbeiterinnen wie zu 4. d) nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
- d) Mitarbeiterinnen wie zu 4. d) mit Ausbildung zur Pfarramtssekretärin oder zusätzlicher Sekretärinnenprüfung¹⁾ nach einjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b

Vergütungsgruppe V b

6. a) Mitarbeiterinnen wie zu 5. c) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
- b) Mitarbeiterinnen wie zu 5. d) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c

Hinweis:

Mitarbeiterinnen der Fallgruppen 4. d) oder 5. d), die die Aufgaben und Verantwortung entsprechend der Aufgabenbeschreibung für „Geschäftsführerinnen im Dekanatsbüro“ übertragen bekommen haben, sind in Vergütungsgruppenplan 60, Fallgruppe 6. d) eingruppiert.

1) Anerkannt werden der erfolgreiche Abschluß von Sekretärinnenprüfungen bei der Industrie- und Handelskammer, von Instituten, die der Sekretärinnenakademie e. V. in Düsseldorf angeschlossen sind, der Sekretärinnenpaß des Bundes Deutscher Sekretärinnen (BDS) in Düsseldorf oder ein Diplom des Deutschen Sekretärinnen-Verbandes als

- geprüfte Sekretärin DSV
 - geprüfte Fremdsprachensekretärin DSV
 - geprüfte Direktionsassistentin DSV
- und vergleichbare Abschlußprüfungen.
- 2) Z. B. Tätigkeit für mehrere Pfarrämter, als 1. Sekretärin im Dekanatamt, für Schuldekane, für Verwaltungsleiter/Geschäftsführer großer Einrichtungen.

62. Bücherei- und Archivdienst

Vergütungsgruppe VI b:

1. Mitarbeiter in Büchereien oder Archiven mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern

Vergütungsgruppe V c:

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b

Vergütungsgruppe V b:

3. a) Mitarbeiterinnen wie zu 2. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
- b) Diplombibliothekare oder Archivare mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst mit entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe IV b:

4. a) Mitarbeiter wie zu 3. b) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
- b) Diplombibliothekare oder Archivare mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst mit überörtlichen Aufgaben¹⁾

Vergütungsgruppe IV a:

5. a) Mitarbeiter wie zu 4. a) nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
- b) Mitarbeiter wie zu 4. b) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b

- 1) Überörtliche Aufgaben sind z. B. die Beratung von ehrenamtlich oder nebenamtlich verwalteten Büchereien (Diplombibliothekarin in den landeskirchlichen Mittelstellen für Gemeindebüchereien), Zentralstellen zur Erfassung und Steuerung einzelner Bibliotheken und Archive (Generalkataloge, Beschaffungsstellen), Mitarbeit in zentralen Ausbildungsseminaren und Fortbildungsveranstaltungen des Archiv- und Bibliothekswesens. (Dazu gehören nicht die Bibliotheken und Archive der Landeskirchen oder anderer Zentralen, die zwar überörtlichen Zwecken dienen, aber unmittelbar keine überörtlichen Aufgaben haben.)

**63. Kirchenpfleger/Kirchenpflegerinnen, Kirchenbezirksrechner/
Kirchenbezirksrechnerinnen**

Entgeltgruppe 6

1. a) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen ohne entsprechende fachliche Ausbildung auf Stellen der Gruppe A
b) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen von Kirchengemeinden, die Teil einer Gesamtkirchengemeinde sind (Teilkirchenpfleger/-innen)

Entgeltgruppe 8

2. a) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen auf Stellen der Gruppe A
b) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen ohne entsprechende fachliche Ausbildung auf Stellen der Gruppe B

Entgeltgruppe 9

3. a) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen auf Stellen der Gruppe B
b) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen ohne entsprechende fachliche Ausbildung auf Stellen der Gruppe C

Entgeltgruppe 10

4. a) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen auf Stellen der Gruppe C
b) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen ohne entsprechende fachliche Ausbildung auf Stellen der Gruppe D

Entgeltgruppe 11

5. a) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen auf Stellen der Gruppe D
b) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen ohne entsprechende fachliche Ausbildung auf Stellen der Gruppe E 1

Entgeltgruppe 12

6. a) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen auf Stellen der Gruppe E 1

- b) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen ohne entsprechende fachliche Ausbildung auf Stellen der Gruppe E 2

Entgeltgruppe 13

- 7. a) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen auf Stellen der Gruppe E 2
- b) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen ohne entsprechende fachliche Ausbildung auf Stellen der Gruppe F 1

Entgeltgruppe 14

- 8. a) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen auf Stellen der Gruppe F 1
- b) Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen ohne entsprechende fachliche Ausbildung auf Stellen der Gruppe F 2

Entgeltgruppe 15

- 9. Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen auf Stellen der Gruppe F 2

Protokollnotizen (KAO) zu Vergütungsgruppenplan 63:

1. Für die Einstufung der Stelle ist die jeweilige Bewertung nach den folgenden Grundsätzen maßgebend:
 - a) Die Bewertung der Kirchenpfleger- und Kirchenpflegerinnenstelle erfolgt nach einem Punktesystem, in dem die dem Kirchenpfleger oder der Kirchenpflegerin übertragenen Dienstaufgaben entsprechend berücksichtigt sind. Zur Ermittlung der Punktezahl ist der als Anlage zu Vergütungsgruppenplan 63 veröffentlichte Bewertungsbogen zu verwenden.
 - b) Ändern sich nicht nur vorübergehend die der Bewertung zugrunde gelegten Punktezahlen aufgrund einer Veränderung der Dienstaufgaben, so ist eine Neubewertung nach Buchstabe a) durchzuführen.
 - c) Die Einstufung der Kirchenpfleger- und Kirchenpflegerinnenstellen erfolgt in den Gruppen A, B, C, D, E 1, E 2, F 1 und F 2 nach Maßgabe der folgenden Punktezahlen:

unter 55 Punkten:	Gruppe A
55 bis 69,9 Punkte:	Gruppe B
70 bis 84,9 Punkte:	Gruppe C
85 bis 99,9 Punkte:	Gruppe D
100 bis 114,9 Punkte:	Gruppe E 1

115 bis 129,9 Punkte: Gruppe E 2

130 bis 144,9 Punkten: Gruppe F 1

ab 145 Punkten: Gruppe F 2

- d) Stellen der Gruppen D, E 1, E 2, F 1 und F 2 bedürfen für die Einstufung der Bestätigung durch eine Kommission, die beim Oberkirchenrat gebildet wird. Der Kommission gehören an:
- Zwei Vertreter oder Vertreterinnen, die von der Vereinigung evangelischer Kirchenpfleger und Kirchenpflegerinnen benannt werden,
 - ein Vertreter oder eine Vertreterin, der oder die von der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung benannt wird,
 - ein Vertreter oder eine Vertreterin aus dem Kreis der Kirchlichen Verwaltungsstellen und
 - ein Vertreter oder eine Vertreterin aus dem Referat Arbeitsrecht des Oberkirchenrats.

Für die Mitglieder der Kommission ist je eine Stellvertretung zu benennen.

Bei Stellen der Gruppen A, B und C ist die Bewertung dann der Kommission zur Entscheidung vorzulegen, wenn zwischen Stelleninhaber bzw. Stelleninhaberin, Anstellungsträger und Kirchlicher Verwaltungsstelle kein Einvernehmen über die Bewertung erzielt werden kann. Die Kommission kann von jedem der Beteiligten angerufen werden.

Die Stellenbewertungskommission stellt die Punktezahl und damit die Eingruppierung abschließend fest.

Das Ergebnis der Bewertungskommission ist allen Beteiligten mitzuteilen.

2. Voraussetzung für die Eingruppierung in den Fallgruppen 2 a) und 3 a) ist eine abgeschlossene qualifizierte kaufmännische Ausbildung (z. B. Industriekauffrau/Industriekaufmann, Bankkauffrau/Bankkaufmann, Bankwirt/Bankwirtin, Betriebswirt/Betriebswirtin) oder eine abgeschlossene Ausbildung in der Verwaltung (z. B. Fachprüfung 1 oder Befähigung für den mittleren oder gehobenen Verwaltungs-, Finanz- oder Notariatsdienst) oder gleichwertige Ausbildungen.

Soweit keine entsprechende Ausbildung vorliegt, sind die Fachkenntnisse in einem Kolloquium für die Fachausbildung nachzuweisen, das vom Oberkirchenrat unter Beteiligung der Kirchenpflegervereinigung abgehalten wird.

3. Voraussetzung für die Eingruppierung in den Fallgruppen 4 a), 5 a), 6 a), 7 a) und 8 a) ist eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung (insbesondere Diplom oder Ba-

chelorabschluss) der Fachrichtung Verwaltung, Finanzen, Steuern oder Betriebswirtschaft oder gleichwertige bzw. höherwertige Ausbildungen.

Gleichwertige Ausbildungen im Sinne des Satzes 1 sind z. B. das abgeschlossene Studium der Betriebswirtschaft an einer Dualen Hochschule oder Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA).

Soweit keine entsprechende Ausbildung im Sinne der Sätze 1 und 2 vorliegt, aber mindestens die fachlichen Voraussetzungen der Protokollnotiz Nr. 2, Satz 1 gegeben sind, sind die Fachkenntnisse in einem Kolloquium für den gehobenen Dienst nachzuweisen, das vom Oberkirchenrat unter Beteiligung der Kirchenpflegervereinigung abgehalten wird.

4. Voraussetzung für die Eingruppierung in die Fallgruppe 9 ist der erfolgreiche Abschluss eines wissenschaftlichen Hochschulstudiums (insbesondere Diplom oder Masterabschluss) im Bereich Finanzwesen, z. B. Betriebswirtschaft, Verwaltungswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften oder die Befähigung für den höheren Verwaltungsdienst.

Soweit kein entsprechender Studienabschluss im Sinne von Satz 1 vorliegt, aber mindestens die fachlichen Voraussetzungen der Protokollnotiz Nr. 3, Satz 1 oder 2 gegeben sind, sind die Fachkenntnisse in einem Kolloquium für den höheren Dienst nachzuweisen, das vom Oberkirchenrat unter Beteiligung der Kirchenpflegervereinigung abgehalten wird.

5. Diese Neufassung des Vergütungsgruppenplans 63 gilt ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens bis zur Überprüfung der Vergütungsgruppenpläne der KAO durch die Arbeitsrechtliche Kommission nach Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung des TVöD. In diesem Zeitraum sind alle Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) nach diesem Vergütungsgruppenplan vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand.
6. Die Überleitung in den Vergütungsgruppenplan 63 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung erfolgt mit folgenden Maßgaben:
 - a) Beschäftigte, die am 30. Juni 2016 in den Vergütungsgruppenplan 63 eingruppiert sind, werden am 1. Juli 2016 der Entgeltgruppe, die sich nach dem Vergütungsgruppenplan 63 in der ab 1. Juli 2016 geltenden Fassung und den ab diesem Zeitpunkt maßgeblichen Stellenbewertungskriterien ergibt, zugeordnet.
 - b) Ergibt die Zuordnung eine höhere als die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, so werden die Beschäftigten zum 1. Juli 2016 gemäß § 17 Abs. 4 KAO höhergruppiert. Ab dem 1. Juli 2016 gilt in diesem Fall für die Beschäftigten die Anlage A (VKA) zum TVöD. Der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt wird gemäß § 12 Abs. 5 AR-Ü auf einen zustehenden Strukturausgleich angerechnet. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile.

- c) Ergibt die Zuordnung die gleiche wie die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, so bleiben die Entgeltgruppe und die Stufenzuordnung unverändert. Ab dem 1. Juli 2016 gilt für die Beschäftigten die Anlage A (VKA) zum TVöD. Bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2006 in die auf dem TVöD basierende Fassung der KAO übergeleitet wurden und aufgrund der Überleitungsbestimmungen bislang nicht alle Stufen der Entgelttabelle erreichen konnten, ist die Stufenlaufzeit für das Erreichen der nach der Anlage A (VKA) zum TVöD möglichen weiteren Stufen auf der Basis der am 1. Oktober 2008 erreichten regulären Stufe zu ermitteln. Abweichend davon ist bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2006 direkt in eine individuelle Endstufe übergeleitet wurden, die Stufenlaufzeit für das Erreichen der nach der Anlage A (VKA) zum TVöD möglichen weiteren Stufen auf der Basis der am 1. Oktober 2006 zugeordneten individuellen Endstufe zu ermitteln. Dabei sind die regulären Stufenlaufzeiten zu Grunde zu legen; verlängerte Stufenlaufzeiten aufgrund von Überleitungsbestimmungen finden keine Berücksichtigung. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile.
- d) Ergibt die Zuordnung eine niedrigere als die am 30. Juni 2016 maßgebliche Entgeltgruppe, bleiben die Beschäftigten in ihrer seitherigen Entgeltgruppe und Stufe. Es gilt Besitzstand bezüglich aller bisherigen Entgeltbestandteile. Auch die Zuordnung zur Anlage A (Bund) oder Anlage A (VKA) bleibt in diesem Fall unverändert. Der weitere Stufenaufstieg wird vollzogen, als ob eine Überleitung nicht stattgefunden hätte.
- e) § 8 Abs. 3 AR-Ü findet für dem Vergütungsgruppenplan 63 zugeordnete Beschäftigte ab 1. Juli 2016 keine Anwendung mehr.

[illegible]

ELK-Wü KAO mit Anlagen, Stand: 1. Januar 2018

Art des Personals nach Anlage 1.2.1 KAO									
VGP 10 Körpermasse/rin	nein	1,5 P./Jahr							0,00
VGP 4 Jugendliche/rin	nein	1,5 P./Jahr							0,00
VGP 16 Masse/rin u.c. Hausmeister/rin	nein	1,5 P./Jahr							0,00
VGP 21 Erzieher/rin	nein	1,5 P./Jahr							0,00
VGP 50 Verwaltungshilfen	nein	1,5 P./Jahr							0,00
VGP 53 Körperhelfer/rin	nein	1,5 P./Jahr							0,00
VGP	ggf. weitere VGP ergänzen								
VGP									
VGP									
VGP									
VGP									
VGP									
VGP									
VGP									
VGP									
VGP									
Art der Immobilien									
Sakralbau	nein	1,0 P./Jahr							0,00
Gemeindehaus	nein	1,0 P./Jahr							0,00
Pharmas	nein	1,0 P./Jahr							0,00
Kindergarten	nein	1,0 P./Jahr							0,00
Gemeindezentrum	nein	1,0 P./Jahr							0,00
Friedhof	nein	1,0 P./Jahr							0,00
Friedhofrein.	nein	1,0 P./Jahr							0,00
Verwaltungsgebäude	nein	1,0 P./Jahr							0,00
Jugendhaus	nein	1,0 P./Jahr							0,00
Waldraum	nein	1,0 P./Jahr							0,00
	nein	1,0 P./Jahr							0,00
	nein	1,0 P./Jahr							0,00
	nein	1,0 P./Jahr							0,00
Art der Gruppen									
Regelöffnung/vers. bilingue Öffnungszeit ohne Mittagssperre (zählt als eine Angebotsform)	nein	3,0 P./Jahr							0,00
VÖ mit Mittagessen	nein	3,0 P./Jahr							0,00
Ganztagseingetakt	nein	3,0 P./Jahr							0,00
Altenheim	nein	3,0 P./Jahr							0,00
ÜC-Angebot	nein	3,0 P./Jahr							0,00
Waldlands-garten	nein	3,0 P./Jahr							0,00
Hort	nein	3,0 P./Jahr							0,00
Inklusionsangebot	nein	3,0 P./Jahr							0,00
	nein	3,0 P./Jahr							0,00
	nein	3,0 P./Jahr							0,00
ggf. weitere Angebotsformen ergänzen									

Berechnung der Bewertung			davon anrechenbar		jeweils maximal
1. Quantität					
Finanzen	0,00	Punkte	0,00	Punkte	25 Punkte
Personal	0,00	Punkte	0,00	Punkte	20 Punkte
Immobilien	0,00	Punkte	0,00	Punkte	15 Punkte
Kindertageseinrichtungen	0,00	Punkte	0,00	Punkte	20 Punkte
2. Vielfalt					
Haushaltspläne	0,00	Punkte	0,00	Punkte	25 Punkte
Personalwesen	0,00	Punkte	0,00	Punkte	20 Punkte
Immobilien	0,00	Punkte	0,00	Punkte	15 Punkte
Kindertageseinrichtungen	0,00	Punkte	0,00	Punkte	20 Punkte
Gremien	0,00	Punkte	0,00	Punkte	20 Punkte
Sonstiges	0,00	Punkte	0,00	Punkte	15 Punkte
Diakonie- und Sozialstationen	0,00	Punkte	0,00	Punkte	15 Punkte
			0,00	Punkte	
Ergebnis:	0,00 Punkte	= Gruppe A	unter 55 Punkte		
	Punkte	= Gruppe B	55 - 69,9 Punkte		
	Punkte	= Gruppe C	70 - 84,9 Punkte		
	Punkte	= Gruppe D	85 - 99,9 Punkte		
	Punkte	= Gruppe E 1	100 - 114,9 Punkte		
	Punkte	= Gruppe E 2	115 - 129,9 Punkte		
	Punkte	= Gruppe F 1	130 - 144,9 Punkte		
	Punkte	= Gruppe F 2	ab 145 Punkte		
Datum der Bearbeitung:		Bewertung der Aufgaben ergibt Stelle der Gruppe			
		A			

Anlage 1.2.2 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung zur Überleitung der unter den Geltungsbereich der KAO fallenden Beschäftigten in das ab 1. Oktober 2006 geltende kirchliche Arbeitsvertragsrecht (AR-Ü)

Hinweis:

Die in dieser Druckfassung zur besseren Übersichtlichkeit mit # gekennzeichneten Fristen und Termine verschieben sich um jeweils ein Jahr (§ 3 Abs. 2 Satz 2 AR-Ü).

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

Abweichend von § 1 TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA gilt:

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt für alle Beschäftigten, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, auf welches die KAO in der bis 30. September 2006 geltenden Fassung Anwendung findet, zur Evangelischen Landeskirche in Württemberg, zu einer Kirchengemeinde oder sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Landeskirche untersteht, stehen, welches über den 1. Oktober 2006 hinaus fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Unterbrechungen im Sinne von § 3 Abs. 8 sind unschädlich.

Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Werke, Anstalten und Einrichtungen selbstständiger diakonischer oder sonstiger Rechtsträger im Bereich der Landeskirche, die die Anwendung der Kirchlichen Anstellungsordnung durch Dienstvereinbarung oder durch Inbezugnahme im Dienstvertrag festgelegt haben.

(2) Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber im Sinne von Abs. 1 nach dem 30. September 2006 beginnt und die unter den Geltungsbereich der KAO in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung fallen, gelten die Vorschriften dieser Arbeitsrechtsregelung nur soweit dies nachfolgend ausdrücklich bestimmt ist.

(3) Für Beschäftigte im Sinne des Abschnitts III der KAO, in der bis 30. September 2006 geltenden Fassung bzw. des Abschnitts VII in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung findet diese Arbeitsrechtsregelung mit der Maßgabe Anwendung, dass an die Stelle des 1. Oktober 2006 der 1. Januar 2007 tritt. Bis zum 31. Dezember 2006 gilt für diese Beschäftigten die KAO in der bis zum 30. September 2006 geltenden Fassung fort. Dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 2, die unter Abschnitt VII der KAO fallen.

(4) Die Bestimmungen der KAO in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung gelten soweit diese Arbeitsrechtsregelung keine abweichenden Regelungen trifft.

Abweichend von § 2 TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA gilt:

§ 2

Weitergeltung anderer Arbeitsrechtsregelungen/ Übergangsbestimmungen zur Arbeitszeit

(1) Andere von der Arbeitsrechtlichen Kommission oder dem Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen sowie Anlage 1 zu § 17 Abs. 1 KAO in der bis zum 30. September 2006 geltenden Fassung bleiben wirksam, soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung keine anderen Bestimmungen getroffen werden. Dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 2.

(2) Abweichend von § 6 Abs. 1 a KAO gilt bezüglich der Arbeitszeit für das Jahr 2006 folgende Übergangsregelung: Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 1 erhalten für das zweite Halbjahr 2006 vier AZV-Tage. Beschäftigte, im Sinne von § 1 Abs. 2 erhalten für das vierte Quartal 2006 zwei AZV-Tage. Dies gilt nicht, wenn sie nach den bis 30. September 2006 geltenden Bestimmungen der KAO bereits vier AZV-Tage in Anspruch genommen haben. Falls für die Beschäftigten bis zum 30. September 2006 per Dienstvereinbarung oder aufgrund von § 12 Abs. 1 Nr. 1 a KAO in der bis 30. September 2006 geltenden Fassung eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden galt, erhalten diese bei Umstellung zum 1. Oktober 2006 auf die Wochenarbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1 KAO für das zweite Halbjahr 2006 zum Ausgleich zwei AZV-Tage.

(3) Die am 1. Oktober 2006 in Kraft getretene Erhöhung der Arbeitszeit sowie die am 1. September 2006 in Kraft getretene Erhöhung des Wochendeputats der Religionspädagogen/Religionspädagoginnen betrifft nicht zu dem jeweiligen Zeitpunkt bereits in der Freistellungsphase befindliche Altersteilzeitarbeitsverhältnisse sowie vor dem Inkrafttreten der Arbeitszeiterhöhung zurückgelegte Zeiten in der Altersteilzeitarbeit.

(4) Beschäftigten, mit denen am 30. September 2006 im Dienstvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich am 1. Oktober 2006 das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, ist anzubieten, die

Stundenzahl so aufzustocken, dass die Höhe ihres bisherigen Brutto-Entgeltes erreicht wird.

(5) Abs. 4 gilt sinngemäß auch für die am 1. September 2006 in Kraft getretene Erhöhung des Wochendeputats der Religionspädagogen/Religionspädagoginnen.

(6) Änderungskündigungen aufgrund der Erhöhung der Arbeitszeit sind ausgeschlossen.

(7) Beschäftigte, die im Zeitpunkt der Überleitung bereits eine Beschäftigungszeit von 40 Jahren erreicht haben, erhalten ergänzend zu der Regelung des § 23 Abs. 2 TVöD bei Erreichen einer Beschäftigungszeit von 50 Jahren ein Jubiläumsgeld von 511,29 €.

Abschnitt II Überleitungsregelungen

Abweichend von § 3 TVÜ-Bund bzw. TVÜ-VKA gilt:

§ 3

Überleitung in die KAO in der ab 1. Oktober 2006 geltenden Fassung

(1) Die von § 1 Abs. 1 erfassten Beschäftigten werden mit Wirkung vom 1. Oktober 2006 gemäß den nachfolgenden Regelungen übergeleitet.

(2) Die Überleitung erfolgt zum 1. Oktober 2006 nach dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Überleitungsrechts (TVÜ-Bund) vom 13. September 2005, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist. Die im TVÜ-Bund genannten Fristen und Termine verschieben sich um jeweils ein Jahr, soweit in dieser Arbeitsrechtlichen Regelung nichts anderes bestimmt ist. An die Stelle des Geltungsbereichs BAT/BAT-O tritt jeweils der Geltungsbereich der KAO.

(3) Beschäftigte, die nach den vorstehenden Bestimmungen übergeleitet wurden, erhalten entsprechend § 16 TVöD-VKA in Verbindung mit Anlage 1 des TVÜ-VKA dann Entgelt nach Stufe 6, wenn bei der Überleitung (Vergleichsentgelt) nur die Grundeingruppierung berücksichtigt wurde. Dies gilt auch, wenn nach den bis 30. September 2006 geltenden Bestimmungen nur ein Bewährungsaufstieg möglich war und dieser bei der Überleitung berücksichtigt wurde.

(4) Für Beschäftigte, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September 2006 zu einem Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 begonnen hat, gelten die Vorschriften des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA) vom 13. September 2005, soweit in dieser Arbeitsrechtlichen Regelung nichts anderes bestimmt ist. Abs. 2 Sätze 2 und 3 finden entsprechende Anwendung.

(5) Wechseln Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 1 nach dem 30. September 2006 innerhalb des Geltungsbereichs der KAO den Dienstgeber und würde dies nach den Bestimmungen der KAO bzw. dieser Arbeitsrechtlichen Regelung zu einer Behandlung als Neueinstellung führen, werden diese bei dem neuen Dienstgeber so gestellt, als ob ein Wechsel des Dienstgebers nicht eingetreten wäre*, wenn dies von einem Gremium der Arbeitsrechtlichen Kommission entsprechend § 1 e KAO für den betreffenden Fall so entschieden wird. Antragsberechtigt ist der einstellende Dienstgeber. In den Fällen, in denen der Wechsel in der Zeit vom 1. Oktober 2006 bis zum 31. Januar 2007 erfolgt, können auch die betroffenen Beschäftigten den Antrag stellen. Weitergehende Regelungen zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten gem. § 16 TVöD bleiben unberührt.

***Protokollnotiz AR-Ü:**

Soweit bei dem neuen Dienstgeber eine höher- oder geringwertigere Tätigkeit ausgeübt wird, gelten ebenfalls die allgemeinen Regelungen, die auch ohne einen Wechsel des Dienstgebers gelten würden.

(6) In den Fällen des § 4 Abs. 3 und 4 und des § 9 Abs. 3 der Sicherungsordnung ist ein Antrag nicht erforderlich. Hier sind die Beschäftigten bei dem neuen Dienstgeber so zu stellen, als ob ein Wechsel des Dienstgebers nicht stattgefunden hätte, ohne dass das Verfahren gemäß Abs. 5 durchzuführen ist.

(7) Ein Antrag ist auch nicht erforderlich im Fall der Fortsetzung oder des Neuabschlusses eines befristeten Arbeitsverhältnisses bei demselben Dienstgeber.

(8) In den Fällen der Abs. 6 und 7 ist eine zeitliche Unterbrechung zu dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis bis zu einer Dauer von 6 Monaten unschädlich. Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 1. Oktober 2006 geendet hat und danach fortgesetzt wird.

(9) Die Abs. 6, 7 und Abs. 8 Satz 1 gelten sinngemäß auch für Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 2.

(10) Abweichend von § 37 KAO können Ansprüche im Zusammenhang mit der Überleitung der Beschäftigten in die neue KAO bis zum 30. Juni 2008 rückwirkend zum 1. Oktober 2006 bzw. bei Beschäftigten nach Abschnitt VII KAO rückwirkend zum 1. Januar 2007 geltend gemacht werden. Ab dem 1. Juli 2008 gilt auch für diese Ansprüche wieder die reguläre Ausschlussfrist des § 37 KAO.

§ 4 (TVÜ-Bund)**Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen**

(1) Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe (§ 22 BAT/BAT-O bzw. entsprechende Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter bzw. be-

sondere tarifvertragliche Vorschriften für bestimmte Berufsgruppen) nach der Anlage 2 TVÜ-Bund den Entgeltgruppen des TVÖD zugeordnet.

Ergänzend zu § 4 TVÜ-Bund/VKA wird bestimmt:

(1 a) Für Beschäftigte, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppenplänen 53 und 54 der Anlage 1.2.1 zur KAO bemisst, erfolgt die Zuordnung zu den Entgeltgruppen nach den Bestimmungen des TVÜ (VKA).

Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 4 Abs. 1 a AR-Ü

Anstelle der Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 TVÜ-VKA gilt: Bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung verständigt sich die Arbeitsrechtliche Kommission zwecks besserer Übersichtlichkeit für die Zuordnung der Beschäftigten, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppenplänen 53 und 54 der Anlage 1.2.1 zur KAO bemisst, auf folgende Anwendungstabelle: Anlage 4 TVÜ-VKA – Kr-Anwendungstabelle – (Geltungsbereich § 40 BT-K bzw. § 40 BT-B); dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. Die Arbeitsrechtliche Kommission ist sich darin einig, dass diese Anwendungstabelle - insbesondere die Bezeichnung der Entgeltgruppen - keinen Vorgriff auf die Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung darstellen. Es gilt der in der Anlage genannte Gültigkeitsbeginn, eine Verschiebung um 1 Jahr gemäß § 3 Abs. 2 AR-Ü erfolgt nicht.

(2) Beschäftigte, die im Oktober 2005[#] bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005[#] höhergruppiert bzw. höher eingereiht worden.

(3) Beschäftigte, die im Oktober 2005[#] bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert bzw. eingereiht worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im September 2005[#] herabgruppiert bzw. niedriger eingereiht worden.

**§ 5 TVÜ (Bund)
Vergleichsentgelt**

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TVöD wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im September 2005[#] erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 7 gebildet.

(2) Bei Beschäftigten aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O setzt sich das Vergleichsentgelt aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschnitt B Abs. 5 BAT/BAT-O ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet der TVöD am 1. Oktober

2005[#] auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein. Ferner fließen im September 2005[#] tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TVöD nicht mehr vorgesehen sind. Erhalten Beschäftigte eine Gesamtvergütung (§ 30 BAT/BAT-O), bildet diese das Vergleichsentgelt. Bei Lehrkräften im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a zum BAT/BAT-O wird die Zulage nach § 2 Absatz 3 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte in das Vergleichsentgelt eingerechnet. Abweichend von Satz 5 wird bei Lehrkräften, die am 30. September 2005 einen Anspruch auf die Zulage nach dem Erlass des Bundesministeriums der Verteilung vom 31. März 1998 – PSZ II 4 (SII 3) – Az 18-20-02 haben, die Zulage nach § 2 Abs. 2 Buchst. c des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte, und bei Lehrkräften, die einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1a zum BAT/BAT-O fallenden Angestellten haben, diese Zulage in das Vergleichsentgelt eingerechnet.

Anstelle von § 5 Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz TVÜ-Bund gilt:

Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschnitt B Abs. 5 BAT/BAT-O ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird dem Vergleichsentgelt die Stufe 1 und der jeweilige Anteil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 der Ortszuschlagsstufe 1 und 2 bzw. des Familienzuschlags der Stufe 1, den die andere Person aufgrund von Teilzeitbeschäftigung nicht mehr erhält, zu Grunde gelegt; (...)

Protokollerklärungen zu Absatz 2 Satz 2:

1. Findet der TVöD am 1. Oktober 2005 für beide Beschäftigte Anwendung und hat einer der beiden im September 2005[#] keine Bezüge erhalten wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, unbezahlten Sonderurlaubs aufgrund von Familienpflichten im Sinne des § 4 Abs. 2 BGlG, Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen, erhält die/der andere Beschäftigte zusätzlich zu ihrem/seinem Entgelt den Differenzbetrag zwischen dem ihr/ihm im September 2005[#] individuell zustehenden Teil des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und 2 des Ortszuschlags und dem vollen Unterschiedsbetrag als Besitzstandszulage.
2. Hat die andere ortszuschlagsberechtigte oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigte Person im September 2005[#] aus den in Nr. 1 genannten Gründen keine Bezüge erhalten, erhält die/der in den TVöD übergeleitete Beschäftigte zusätzlich zu ihrem/seinem Entgelt den vollen Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlags als Besitzstandszulage.

3. Ist die andere ortszuschlagsberechtigte oder familienzuschlagsberechtigte Person im September 2005[#] aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden, ist das Tabellenentgelt ab dem 1. Juli 2008[#] auf Antrag neu zu ermitteln. Basis ist dabei die Stufenzuordnung nach § 6 Abs. 1 Satz 2, die sich zum 1. Oktober 2007[#] ergeben hätte, wenn das Vergleichsentgelt unter Berücksichtigung der Stufe 2 des Ortszuschlags gebildet worden wäre.
4. *Siehe Protokollnotiz zu § 5 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-Bund.*
5. In den Fällen der Nrn. 1 und 2 wird bei Stufensteigerungen und Höhergruppierungen der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf die Besitzstandszulage angerechnet. Die/Der Beschäftigte hat das Vorliegen der Voraussetzungen der Nrn. 1 und 2 nachzuweisen und Änderungen anzuzeigen. Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 entfällt mit Ablauf des Monats, in dem die/der andere Beschäftigte die Arbeit wieder aufnimmt.

Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 5 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-Bund:

Anstelle der Protokollerklärung Nr. 4 zu § 5 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-Bund gilt:

Die Besitzstandszulage nach den Nrn. 1 und 2 oder das neu ermittelte Tabellenentgelt nach Nr. 3 wird auf einen bis zum 30. April 2010 zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) auch rückwirkend im Rahmen der Ausschlussfrist des § 37 KAO gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Vorhandene Beschäftigte erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung ihre Techniker-, Meister- und Programmiererzulagen unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

- (3) Nicht besetzt.
- (4) Beschäftigte, die im Oktober 2005[#] bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im September 2005[#] erfolgt. § 4 Abs. 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.
- (5) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt. Satz 1 gilt für Beschäftigte, deren Arbeitszeit nach § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992 herabgesetzt ist, entsprechend.

Protokollerklärung zu § 5 Abs. 5:

Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtierlich berechnet. Diese zeiträtierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages (§ 5 Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz) unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschnitt B Abs. 5 Satz 2 BAT/BAT-O.

(6) Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im September 2005[#] oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschnitt A Abs. 7 und Abschnitt B Abs. 3 Unterabs. 4 BAT/BAT-O bzw. der entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter werden die Beschäftigten für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. September 2005[#] die Arbeit wieder aufgenommen.

(7) Abweichend von den Absätzen 2 bis 6 wird bei Beschäftigten, die gemäß § 27 Abschnitt A Abs. 8 oder Abschnitt B Abs. 7 BAT/BAT-O bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Grundvergütung bzw. dem Monatstabellenlohn ihrer bisherigen zur nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe im September 2005[#] nur zur Hälfte erhalten, für die Bestimmung des Vergleichsentgelts die volle Grundvergütung bzw. der volle Monatstabellenlohn aus der nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe zugrunde gelegt.

Ergänzend zu § 5 wird bestimmt:

Zulagen nach § 19 Abs. 1 der KAO in der bis 30. September 2006 geltenden Fassung werden in das Vergleichsentgelt einbezogen.

§ 6 TVÜ (Bund)**Stufenzuordnung der Angestellten**

(1) Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Zum 1. Oktober 2007[#] steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD. Für die Stufenzuordnung der Lehrkräfte im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT/BAT-O gilt die Entgelttabelle des TVöD (Bund) mit der Maßgabe des § 19 Abs. 2 a.

(2) Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007[#] höhergruppiert (nach § 8 Abs. 1 und 3 1. Alternative, § 9 Abs. 3 Buchst. a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg

richtet sich nach den Regelungen des TVöD. In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD entsprechend. Werden Beschäftigte vor dem 1. Oktober 2007[#] herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im September 2005[#] ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.

Anstelle von § 6 Abs. 3 TVÜ-Bund wird bestimmt:

(3) Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Beschäftigten abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet; bei Lehrkräften im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a zum BAT/BAT-O gilt dabei die Entgelttabelle des TVöD (Bund) mit den Maßgaben des § 19 Abs. 2 a.

Das Entgelt aus der individuellen Endstufe gilt als Tabellenentgelt im Sinne des § 15 TVöD. Bei einer Höhergruppierung aus einer individuellen Endstufe werden die Beschäftigten entsprechend § 17 Abs. 4 TVöD 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 Prozent der Endstufe der höheren Entgeltgruppe, wird die/der Beschäftigte 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 Prozent des Tabellenentgelts der Endstufe der höheren Entgeltgruppe. Der Betrag der individuellen Endstufe verändert sich um denselben Prozentsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Ergänzend zu § 6 TVÜ-Bund/VKA wird bestimmt:

(3 a) § 6 Abs. 3 TVÜ-VKA findet mit der Maßgabe Anwendung, dass er sich auf Beschäftigte bezieht, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppenplänen 53 und 54 der Anlage 1.2.1 zur KAO bemisst.

§ 6 Abs. 3 TVÜ-VKA lautet:

Ist bei Beschäftigten, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1 b zum BAT) richtet, das Vergleichsentgelt niedriger als das Entgelt der Stufe 3, entspricht es aber mindestens dem Mittelwert aus den Beträgen der Stufen 2 und 3 und ist die/der Beschäftigte am Stichtag mindestens drei Jahre in einem Arbeitsverhältnis bei dem selben Arbeitgeber beschäftigt, wird sie/er abweichend von Absatz 1 bereits zum 1. Oktober 2005[#] in die Stufe 3 übergeleitet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD.

(4) Beschäftigte, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Entgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TVöD. Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte, denen

am 30. September 2005[#] eine in der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1 a) durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe V a BAT/BAT-O mit Aufstieg nach IV b und IV a BAT/BAT-O abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

Protokollnotiz (AR-Ü) zu §§ 4 und 6 TVÜ-Bund/VKA:

Die Protokollerklärung zu §§ 4 und 6 TVÜ-VKA findet mit der Maßgabe Anwendung, dass sie sich auf Beschäftigte bezieht, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppenplänen 53 und 54 der Anlage 1.2.1 zur KAO bemisst.

Protokollerklärung zu §§ 4 und 6 TVÜ-VKA:

Für die Überleitung in die Entgeltgruppe 8 a gemäß Anlagen 4 und 5 TVÜ-VKA gilt für übergeleitete Beschäftigte

1. der Vergütungsgruppe Kr. V vier Jahre, Kr. V a zwei Jahre Kr. VI
2. der Vergütungsgruppe Kr. V a drei Jahre Kr. VI
3. der Vergütungsgruppe Kr. V a fünf Jahre Kr. VI
4. der Vergütungsgruppe Kr. V sechs Jahre Kr. VI

mit Ortszuschlag der Stufe 2 Folgendes:

1. Zunächst erfolgt die Überleitung nach den allgemeinen Grundsätzen.
2. Die Verweildauer in Stufe 3 wird von drei Jahren auf zwei Jahre verkürzt.
3. Der Tabellenwert der Stufe 4 wird nach der Überleitung um 100 Euro erhöht.

§ 7 (TVÜ-Bund/VKA)**Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter**

- (nicht abgedruckt) -

§ 8**Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege**

(1) Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005[#] bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TVöD eingruppiert. Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIII BAT/BAT-O mit ausstehendem Aufstieg nach Vergü-

tungsgruppe VII BAT/BAT-O übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VI b BAT/BAT-O mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe V c BAT/BAT-O übergeleitet worden sind. Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden 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 Abs. 2. Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Oktober 2007[#], gilt - gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 - § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die am 1. Oktober 2005[#] bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. November 2005[#] und dem 30. September 2007[#] höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

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

Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr gezahlt. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Abs. 1. § 4 Abs. 2 bleibt unberührt.

Niederschriftserklärung zu Abs. 2:

Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.

Anstelle von § 8 Absatz 3 TVÜ-Bund/VKA wird bestimmt:

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 von Amts wegen entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des BAT/BAT-O bis spätestens zum 28. Februar 2015 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, unabhängig davon, ob die Hälfte

der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist. In den Fällen des Absatzes 2 Satz 1 erhalten Beschäftigte, die in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2008 und dem 28. Februar 2015 bei Fortgeltung des BAT/BAT-O höhergruppiert worden wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- oder Endstufe, die sich aus der Summe des bisherigen Tabellenentgelts und dem nach Absatz 2 ermittelten Höhergruppierungsgewinn nach bisherigem Recht ergibt; die Stufenlaufzeit bleibt hiervon unberührt. Bei Beschäftigten mit individueller Endstufe erhöht sich in diesen Fällen ihre individuelle Endstufe um den nach bisherigem Recht ermittelten Höhergruppierungsgewinn. § 6 Abs. 3 Satz 6 gilt entsprechend.

Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend auf schriftlichen Antrag in der Zeit vom 1. März 2015 bis 28. Februar 2017.

Tritt die Entgeltordnung vor dem 1. März 2017 in Kraft, tritt in Satz 1 und 2 jeweils an die Stelle des Datums „28. Februar 2015“ und in Satz 5 an die Stelle des Datums „28. Februar 2017“ das Datum des Inkrafttretens der Entgeltordnung im Geltungsbereich der KAO. § 3 Abs. 2 AR-Ü findet keine Anwendung.

Protokollerklärungen zu Absatz 3:

1. Wäre die/der Beschäftigte bei Fortgeltung des BAT/BAT-O in der Zeit vom 1. Oktober 2007[#] bis 31. Dezember 2007[#] wegen Erfüllung der Voraussetzungen des Absatzes 3 höhergruppiert worden, findet Absatz 3 auf schriftlichen Antrag vom 1. Januar 2008[#] an Anwendung.
2. Die individuelle Zwischenstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2009 um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Protokollnotiz (AR-Ü) zu Nr. 2 der Protokollerklärungen zu Absatz 3:

Der in Nr. 2 der Protokollerklärungen zu Absatz 3 genannte Termin bleibt unverändert, § 3 Abs. 2 AR-Ü findet hierauf keine Anwendung.

Ergänzend zu § 8 TVÜ-Bund/VKA wird bestimmt:

(3 a) § 8 Abs. 4 TVÜ-VKA findet mit der Maßgabe Anwendung, dass er sich auf Beschäftigte bezieht, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppenplänen 53 und 54 der Anlage 1.2.1 zur KAO bemisst.

§ 8 Abs. 4 TVÜ-VKA lautet:

(4) Die Absätze 1 bis 3 finden auf übergeleitete Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1 b zum BAT) richtet, und auf unter § 51 Abs. 1 bis 5 BT-K fallende Ärztinnen und Ärzte keine Anwendung.

§ 8 Abs. 4 TVÜ-Bund lautet:

(4) Ist bei einer Lehrkraft, die gemäß Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1a zum BAT fällt, eine Höhergruppierung nur vom Ablauf einer Bewährungszeit und von der Bewährung abhängig und ist am Stichtag die Hälfte der Minstdauerzeit für einen solchen Aufstieg erfüllt oder wäre unabhängig von der Erfüllung der Hälfte der Mindestdauerzeit am Stichtag die Lehrkraft bei Fortgeltung des BAT/BAT-O bis spätestens zum 31. Dezember 2009 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung höhergruppiert, erfolgt in den Fällen der Absätze 1 und 3 unter den weiteren dort genannten Voraussetzungen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt der Aufstieg in die nächsthöhere Entgeltgruppe. Absatz 1 Satz 2 und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch entsprechende Anwendung beamtenrechtlicher Regelungen bleiben unberührt. Im Fall der Absätze 2 und 3 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass anstelle der Höhergruppierung eine Neuberechnung des Vergleichsentgelts /entgelts der individuellen Zwischen- bzw. Endstufe nach Absatz 2 beziehungsweise Absatz 3 Satz 2 und 3 erfolgt.

§ 9 (TVÜ-Bund)**Vergütungsgruppenzulagen**

(1) Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte, denen am 30. September 2005[#] nach der Vergütungsordnung zum BAT/BAT-O eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

(2) Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005[#] eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg 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 2005[#] zugestanden hätte. Voraussetzung ist, dass

- am 1. Oktober 2005[#] die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23b Abschn. A BAT/BAT-O 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.
- (2 a) Absatz 2 gilt auf schriftlichen Antrag entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des BAT/BAT-O bis spätestens zum 29. Februar 2012[#] wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit die Voraussetzungen der Vergütungsgruppenzulage erfüllt hätten, unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit am Stichtag erfüllt ist. Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 8 Abs. 3 gilt entsprechend.
- (3) Für aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 30. September 2005[#] im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:
- a) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005[#] noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TVöD eingruppiert; § 8 Abs. 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
 - b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 30. September 2005[#] bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2005[#] die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss oder die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 29. Februar 2012[#] erworben worden wäre. Im Fall des Satzes 1 2. Alternative wird die Vergütungsgruppenzulage auf schriftlichen Antrag gewährt. Die Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 gilt entsprechend.
 - c) Wäre im Fall des Buchstaben a nach bisherigem Recht der Fallgruppenaufstieg spätestens am 30. September 2007[#] erreicht worden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Oktober 2007[#] die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg erreicht worden sein muss und die Vergütungsgruppenzulage bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis zum 28. Februar 2014[#] erworben worden wäre. Die Protokollerklärung zu § 8 Abs. 3 gilt entsprechend.
- (4) Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vmhundertsatz.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 1:

Unterbrechungen wegen Elternzeit, Wehr- oder Zivildienstes, unbezahlten Sonderurlaubs aufgrund von Familienpflichten im Sinne des § 4 Abs. 2 BGlG, Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, Bezuges einer Rente auf Zeit wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Ablaufs der Krankenbezugsfristen sowie wegen vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit sind unschädlich. In den Fällen, in denen eine Unterbrechung aus den in Satz 1 genannten Gründen nach dem 30. September 2005[#] und vor dem 1. Juli 2008[#] endet, wird eine Besitzstandszulage nach § 9 Abs. 1, 2 oder 3 Buchst. b oder c vom 1. Juli 2008[#] an gezahlt, wenn bis zum 30. September 2008[#] ein entsprechender schriftlicher Antrag (Ausschlussfrist) gestellt worden ist. Ist eine entsprechende Leistung bis zum 31. März 2008[#] schriftlich geltend gemacht worden, erfolgt die Zahlung vom 1. Juni 2008[#] an.“

Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 1 S. 3 und Abs. 2 S. 2 sowie § 9 Abs. 2 bis 4:

Eine missbräuchliche Entziehung der Tätigkeit mit dem ausschließlichen Ziel, eine Höhergruppierung bzw. eine Besitzstandszulage zu verhindern, ist nicht zulässig.

§ 10 (TVÜ-Bund)**Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit**

Beschäftigte, denen am 30. September 2005[#] eine Zulage nach § 24 BAT/BAT-O zusteht, erhalten nach Überleitung in den TVöD eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 30. September 2007[#] hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2007[#] die Regelungen des TVöD über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. Für eine vor dem 1. Oktober 2005[#] vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 30. September 2005[#] wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 BAT/BAT O noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

Sätze 1 bis 3 gelten in den Fällen des § 9 MTArb/MTArb-O entsprechend; bei Vertretung einer Arbeiterin/eines Arbeiters bemisst sich die Zulage nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn nach § 9 Abs. 2 Buchst. a MTArb/MTArb-O und dem im September 2005[#] ohne Zulage zustehenden Lohn. Sätze 1 bis 4 gelten bei besonderen tarifvertraglichen Vorschriften über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend. Ist Beschäftigten, die eine Besitzstandszulage nach Satz 1 erhalten, die an-

spruchs begründende Tätigkeit bis zum 30. September 2007[#] dauerhaft übertragen worden, erhalten sie eine persönliche Zulage. Die Zulage nach Satz 6 wird für die Dauer der Wahrnehmung dieser Tätigkeit auf einen bis zum 30. September 2008[#] zu stellenden schriftlichen Antrag (Ausschlussfrist) der/des Beschäftigten vom 1. Juli 2008[#] an gezahlt. Die Höhe der Zulage bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem am 1. Oktober 2005[#] nach § 6 oder § 7 zustehenden Tabellenentgelt oder Entgelt nach einer individuellen Zwischen- oder Endstufe einschließlich der Besitzstandszulage nach Satz 1 und dem Tabellenentgelt nach der Höhergruppierung. Allgemeine Entgeltanpassungen, Erhöhungen des Entgelts durch Stufenaufstiege und Höhergruppierungen sowie Zulagen gemäß § 14 Abs. 3 TVöD sind auf die persönliche Zulage in voller Höhe anzurechnen.

Protokollerklärung zu Satz 9:

Die Anrechnung umfasst auch entsprechende Entgeltsteigerungen, die nach dem 30. September 2005[#] und vor dem 1. Juli 2008[#] erfolgt sind.

Niederschriftserklärung zu § 10:

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

Ergänzend zu § 10 TVÜ-Bund wird bestimmt:

§ 10 TVÜ-Bund gilt sinngemäß auch für Zulagen nach § 19 Abs. 3 KAO in der bis 30. September 2006 geltenden Fassung.

§ 11 (TVÜ-Bund)**Kinderbezogene Entgeltbestandteile**

(1) Für im September 2005[#] zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT/BAT-O oder MTArb/MTArb-O in der für September 2005[#] zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen

sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat September 2005[#] vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 11 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Bund:

Anstelle der Protokollerklärung zu § 11 Abs. 1 TVÜ-Bund gilt:

1. Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im September 2006 bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit oder Ablauf der Krankenbezugsfristen ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich.
2. Nr. 1 gilt auch für Unterbrechungen aufgrund von Wehr- oder Zivildienst, unbezahltem Sonderurlaub aufgrund Familienpflichten und Sonderurlaub bei dem der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat.
3. Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Nrn. 1 und 2 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt. Die Höhe der Besitzstandszulage nach Nr. 1 und Nr. 2 richtet sich nach § 5 Abs. 6. Diejenigen Beschäftigten, die im September 2006 nicht kindergeldberechtigt waren und deshalb keinen kinderbezogenen Ortszuschlagsanteil erhalten haben und bis zum 28. Februar 2007 einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld vornehmen, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage nach Nr. 1. Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte der/die Beschäftigte bereits im September 2006 Anspruch auf Kindergeld gehabt.

Unschädlich ist auch die Unterbrechung der Auszahlung des Kindergeldes, wenn ggf. auch erst im Nachhinein festgestellt wird, dass ein ununterbrochener Zahlungsanspruch bestand.

4. Beschäftigte mit mehr als zwei Kindern, die im September 2006 für das dritte und jedes weitere Kind keinen kinderbezogenen Entgeltanteil erhalten haben, weil sie nicht zum Kindergeldberechtigten bestimmt waren, haben Anspruch auf die Besitzstandszulage für das dritte und jedes weitere Kind, sofern und solange sie für diese Kinder Kindergeld erhalten, wenn sie bis zum 31. Dezember 2009 einen Berechtigtenwechsel beim Kindergeld zu ihren Gunsten vornehmen und der Beschäftigungsumfang der kindergeldberechtigten anderen Person am 30. September 2006 30 Wochenstunden nicht überstieg. Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte die/der Beschäftigte bereits im September 2006 Anspruch auf Kindergeld gehabt.
5. Ist die andere Person im September 2006 aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden und entfiel aus diesem Grund der kinderbezogene Entgeltbestandteil, entsteht der An-

spruch auf die Besitzstandszulage bei dem/der in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten.

6. Bei Tod der/des Kindergeldberechtigten wird ein Anspruch nach Abs. 1 für den anderen in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten auch nach dem 1. Oktober 2006 begründet. Die Höhe der Besitzstandszulage ist so zu bemessen, als hätte er/sie bereits im September 2006 Anspruch auf Kindergeld gehabt.
7. In den Fällen der Nrn. 4 ,5 und 6 wird die Besitzstandszulage nur auf schriftlichen Antrag gezahlt. Ansprüche können auch rückwirkend im Rahmen der Ausschlussfrist des § 37 KAO geltend gemacht werden. In den Fällen der Nrn. 4 und 5 ist der Antrag bis spätestens 30. April 2010 zu stellen (Ausschlussfrist)

(2) § 24 Abs. 2 TVöD ist anzuwenden. Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgelтанpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz. Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten abgefunden werden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für

- a) zwischen dem 1. Oktober 2005[#] und dem 31. Dezember 2005[#] geborene Kinder der übergeleiteten Beschäftigten,
- b) die Kinder von bis zum 31. Dezember 2005[#] in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und in der Entbindungspflege sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 1. Januar 2006[#] geboren sind.

§ 12 (TVÜ-Bund)

Strukturausgleich

(1) Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte erhalten ausschließlich in den in Anlage 3 TVÜ-Bund aufgeführten Fällen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt einen nicht dynamischen Strukturausgleich. Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Lebensalterstufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) ist der 1. Oktober 2005[#], sofern in Anlage 3 TVÜ-Bund nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 12 Abs. 1 TVÜ-Bund:

1. Soweit in der Anlage 3 TVÜ-Bund in der 2. Spalte die „Vergütungsgruppe bei In-Kraft-Treten TVÜ“ genannt wird, ist hiermit die BAT-Vergütungsgruppe gemeint, aus

der am 1. Oktober 2006 die Überleitung in die ab 1. Oktober 2006 geltende Fassung der KAO erfolgt ist. Dies ist nicht zwingend die Grundeingruppierung.

2. Soweit in der Anlage 3 TVÜ-Bund bei den Vergütungsgruppen (Spalte 2 - Vergütungsgruppe bei Inkrafttreten TVÜ) in der 3. Spalte („Aufstieg“)

V b	die Worte „nach 6 Jahren“ genannt werden, umfasst dies auch Aufstiege nach 8 Jahren,
V b	die Worte „...nach 2, 3, 4, 6 Jahren“ genannt werden, umfasst dies auch Aufstiege nach 1 und 8 Jahren,
IV b	die Worte „... nach 2, 4, 6 Jahren“ genannt werden, umfasst dies auch Aufstiege nach 8 Jahren,
IV a	die Worte „... nach 4, 6, 8 Jahren“ genannt werden, umfasst dies auch Aufstiege nach 10 Jahren,
III	die Worte „... nach 5 Jahren“ oder „... nach 5 u. 6 Jahren“ genannt werden, umfasst dies auch Aufstiege nach 2 Jahren.

3. Bezugspunkt bei der Angabe „nach ... Jahren“ in der 7. Spalte der Anlage 3 TVÜ-Bund ist der 1. Oktober 2006. So wird z. B. bei der Angabe „nach 4 Jahren“ der Zahlungsbeginn auf den 1. Oktober 2010 festgelegt.
4. Zum 1. Januar 2007 gemäß § 1 Abs. 3 AR-Ü in die ab 1. Oktober 2006 geltende Fassung der KAO übergeleitete geringfügige Beschäftigte erhalten keinen Strukturausgleich.
Zum 1. Oktober 2006 gem. § 1 Abs. 1 AR-Ü übergeleitete Beschäftigte, die nach dem 1. Oktober 2006 aus den Abschnitten II bis VI in den Abschnitt VII KAO gewechselt sind oder noch wechseln, erhalten den Strukturausgleich nach § 12 TVÜ anteilig entsprechend ihrem neuen Beschäftigungsumfang.
5. Zeiten der Unterbrechung der Zahlung des Entgelts z.B. wegen des Ablaufs der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit oder wegen Sonderurlaubs (§ 28 KAO) sind unschädlich, jedoch besteht für die Zeit der Unterbrechung, kein Anspruch auf Zahlung eines Strukturausgleichs. Ist in Spalte 7 der Tabelle eine zeitlich begrenzte Bezugsdauer angegeben, wird dieser Kalenderzeitraum nicht um die Unterbrechungszeiten verlängert, sondern rechnet unverändert ab dem Monat des Beginns des Strukturausgleichs. Zeiten der vorübergehenden Ausübung einer niedriger einzugruppierenden Tätigkeit werden wie Zeiten der Unterbrechung nach den Sätzen 1 und 2 dieser Ziffer behandelt.

- (2) Die Zahlung des Strukturausgleichs beginnt im Oktober 2007[#], sofern in Anlage 3 TVÜ-Bund nicht etwas anderes bestimmt ist.

Es wird folgender Absatz 3 eingefügt:

(3) Für Beschäftigte, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppenplänen 53 und 54 der Anlage 1.2.1 zur KAO bemisst, gelten Abs. 1 und 2 mit der Maßgabe, dass anstelle der Anlage 3 zum TVÜ-Bund die Anlage 2 zum TVÜ-VKA anzuwenden ist.

(4) Bei Teilzeitbeschäftigung steht der Strukturausgleich anteilig zu (§ 24 Abs. 2 TVöD). § 5 Abs. 5 Satz 2 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Bei späteren Veränderungen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der/des Beschäftigten ändert sich der Strukturausgleich entsprechend.

(5) Bei Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet.

(6) Einzelvertraglich kann der Strukturausgleich abgefunden werden.

Protokollerklärung zu § 12:

Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleitete Lehrkräfte des Bundes erhalten rückwirkend (ab dem 1. Oktober 2007 beziehungsweise den Zeitpunkten der Anlage 3 TVÜ-Bund) entsprechend den Voraussetzungen und Bedingungen des § 12 i.V.m. der Anlage 3 TVÜ-Bund einen Strukturausgleich. Aufgrund des rückwirkenden Überleitungszeitpunkts zum 1. Oktober 2005 kommt es damit für Spalte 2 der Anlage 3 TVÜ-Bund auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVÜ-Bund an.

Niederschriftserklärungen zu § 12:

1. Die Tarifvertragsparteien sind sich angesichts der Fülle der denkbaren Fallgestaltungen bewusst, dass die Festlegung der Strukturausgleiche je nach individueller Fallgestaltung in Einzelfällen sowohl zu überproportional positiven Folgen als auch zu Härten führen kann. Sie nehmen diese Verwerfungen im Interesse einer für eine Vielzahl von Fallgestaltungen angestrebten Abmilderung von Exspektanzverlusten hin.
2. Die Tarifvertragsparteien erkennen unbeschadet der Niederschriftserklärung Nr. 1 an, dass die Strukturausgleiche in einem Zusammenhang mit der zukünftigen Entgeltordnung stehen. Die Tarifvertragsparteien werden nach einer Vereinbarung der Entgeltordnung zum TVöD, rechtzeitig vor Ablauf des 30. September 2007[#] prüfen, ob und in welchem Umfang sie neben den bereits verbindlich vereinbarten Fällen, in denen Strukturausgleichsbeträge festgelegt sind, für einen Zeitraum bis längstens Ende 2014[#] in weiteren Fällen Regelungen, die auch in der Begrenzung der Zuwächse aus

Strukturausgleichen bestehen können, vornehmen müssen. Sollten zusätzliche Strukturausgleiche vereinbart werden, sind die sich daraus ergebenden Kostenwirkungen in der Entgelttrunde 2008 zu berücksichtigen.

§ 13 (TVÜ-Bund)

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Bei Beschäftigten, für die bis zum 30. September 2005^{##} § 71 BAT gegolten hat, wird abweichend von § 22 Abs. 2 TVöD für die Dauer des über den 30. September 2005[#] hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrkrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 TVöD) gezahlt. Nettokrkrankengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höchstsatz des Nettokrkrankengeldes, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

(2) Beschäftigte im Sinne des Absatzes 1 erhalten längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn ihrer über den 30. September 2005[#] hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit oder Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ihr Entgelt nach § 21 TVöD fortgezahlt. Tritt nach dem 1. Oktober 2005[#] Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit ein, werden die Zeiten der Entgeltfortzahlung nach Satz 1 auf die Fristen gemäß § 22 TVöD angerechnet.

Protokollerklärung zu § 13:

- nicht abgedruckt -

Ergänzend zu § 13 TVÜ-Bund wird bestimmt:

Beschäftigte, die am 30. September 2006 Anspruch auf Beihilfe gemäß § 23 c der KAO in der bis dahin geltenden Fassung haben, erhalten auch über diesen Zeitpunkt hinaus Beihilfe nach den bis zum 30. September 2006 geltenden Bestimmungen.

§ 23 c in der bis zum 30. September 2006 geltenden Fassung lautet:

„§ 23 c Beihilfen

Mitarbeiter erhalten bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen Beihilfen nach den Beihilferichtlinien für Angestellte im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg. Auch in sonstigen Unterstützungsfällen sollen die für den öffentlichen Dienst des Landes

Baden Württemberg geltenden Bestimmungen entsprechend angewendet werden. Mitarbeiter, die in ihrem vor dem 1. Januar 1998 bestehenden Arbeitsverhältnis im Sinne von § 15 Abs. 1 bereits Anspruch auf Beihilfe hatten, behalten ihren Anspruch im Geltungsbereich der Kirchlichen Anstellungsordnung, wenn sich das Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt.“

§ 14 (TVÜ-Bund) Beschäftigungszeit

(1) Für die Dauer des über den 30. September 2005[#] hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Oktober 2005[#] nach Maßgabe der jeweiligen tarifrechtlichen Vorschriften anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD berücksichtigt. Abweichend von Satz 1 bleiben bei § 34 Abs. 2 TVöD für Beschäftigte Zeiten, die vor dem 3. Oktober 1990 im Beitrittsgebiet (Art. 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990) zurückgelegt worden sind, bei der Beschäftigungszeit unberücksichtigt.

(2) Für die Anwendung des § 23 Abs. 2 TVöD werden die bis zum 30. September 2005[#] zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe

- des BAT anerkannte Dienstzeit,
- des BAT-O bzw. MTArb-O anerkannte Beschäftigungszeit,
- des MTArb anerkannte Jubiläumszeit

sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD berücksichtigt.

Ergänzend zu § 14 TVÜ-Bund wird bestimmt:

(3) § 14 TVÜ-Bund findet entsprechende Anwendung auch auf Beschäftigungszeiten und Dienstzeiten im Sinne der KAO in der bis zum 30. September 2006 geltenden Fassung.

§ 15 (TVÜ-Bund) Urlaub

(1) Für die Dauer und die Bewilligung des Erholungsurlaubs bzw. von Zusatzurlaub für das Urlaubsjahr 2005[#] gelten die im September 2005[#] jeweils maßgebenden Vorschriften bis zum 31. Dezember 2005[#] fort. Die Regelungen des TVöD gelten für die Bemessung des Urlaubsentgelts sowie für eine Übertragung von Urlaub auf das Kalenderjahr 2006[#].

(2) Aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleitete Beschäftigte der Vergütungsgruppen I und Ia, die für das Urlaubsjahr 2005[#] einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub erworben haben, behalten bei einer Fünftagewoche diesen Anspruch für die Dauer des über den 30. September 2005[#] hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Urlaubsregelungen des TVöD bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit gelten entsprechend.

(3) § 49 Abs. 1 und 2 MTArb/MTArb-O i. V. m. dem Tarifvertrag über Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter des Bundes gelten bis zum Inkrafttreten eines entsprechenden Tarifvertrags des Bundes fort; im Übrigen gilt Absatz 1 entsprechend.

(4) In den Fällen des § 48 a BAT/BAT-O oder § 48a MTArb/MTArb-O wird der nach der Arbeitsleistung im Kalenderjahr 2005[#] zu bemessende Zusatzurlaub im Kalenderjahr 2006[#] gewährt. Die nach Satz 1 zustehenden Urlaubstage werden auf den nach den Bestimmungen des TVöD im Kalenderjahr 2006[#] zustehenden Zusatzurlaub für Wechsel-schichtarbeit und Schichtarbeit angerechnet. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 16 (TVÜ-Bund)

Abgeltung

Durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden. § 11 Abs. 2 Satz 3 und § 12 Abs. 6 bleiben unberührt.

§ 16 a (Bund)

Leistungsgeminderte Beschäftigte

(1) §§ 25 und 37 MTArb/MTArb-O finden auf Beschäftigte, die nach Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert sind, welche im Anhang zu Nrn. 21, 22 und 23 der Anlage 1 Teil B aufgelistet sind, entsprechend Anwendung, und zwar auch auf Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. Bei der Anwendung der nach Satz 1 fortgeltenden Bestimmungen wird § 37 MTArb/MTArb-O auch auf die Zulage für Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter sowie Vorhandwerkerinnen und Vorhandwerker nach § 15 Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes und die Ausbildungszulage nach § 16 Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes angewendet. § 56 BAT/BAT-O findet auf Beschäftigte, die nicht nach Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert sind, welche im Anhang zu Nrn. 21, 22 und 23 der Anlage 1 Teil B aufgelistet sind, entsprechend Anwendung, und zwar auch auf Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. Für die Beschäftigten nach Satz 3, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, bleibt § 55 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT in seinem bisherigen Geltungsbereich unberührt.

(2) Die in Absatz 1 genannten Regelungen des MTArb/MTArb-O und BAT/BAT-O ergeben sich aus dem Anhang zu § 16 a.

§ 17

Eingruppierung

TVÜ-Bund	TVÜ-VKA
<p>(1) Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD (mit Entgeltordnung) gelten die §§ 22, 23 BAT/BAT-O einschließlich der Vergütungsordnung, die §§ 1, 2 Absätze 1 und 2 und § 5 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb (TVLohngrV) einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses mit Anlagen 1 und 2 sowie die entsprechenden Regelungen für das Tarifgebiet Ost über den 30. September 2005[#] hinaus fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Oktober 2005[#] neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieses Tarifvertrages Anwendung. An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.</p>	<p>(1) Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD (mit Entgeltordnung) gelten die §§ 22, 23, 25 BAT und Anlage 3 zum BAT, §§ 22, 23 BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen einschließlich der Vergütungsordnung sowie die landesbezirklichen Lohngruppenverzeichnisse gemäß Rahmentarifvertrag zu § 20 BMT-G und des Tarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G-O (Lohngruppenverzeichnis) über den 30. September 2005[#] hinaus fort. In gleicher Weise gilt Nr. 2a SR 2x i. V. m. § 11 Satz 2 BAT/BAT-O fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Oktober 2005[#] neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieses Tarifvertrages Anwendung. An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.</p>
<p>(2) Abweichend von Absatz 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - gelten Vergütungsordnung und Lohngruppenverzeichnis nicht für ab dem 1. Oktober 2005[#] in Entgeltgruppe 1 TVöD neu eingestellte Beschäftigte, - gilt die Vergütungsgruppe I der Vergütungsordnung zum BAT/BAT-O ab dem 1. Oktober 2005[#] nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außertariflich. 	<p>(2) Abweichend von Absatz 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - gelten Vergütungsordnungen und Lohngruppenverzeichnisse nicht für ab dem 1. Oktober 2005[#] in Entgeltgruppe 1 TVöD neu eingestellte Beschäftigte, - gilt die Vergütungsgruppe I der Vergütungsordnung zum BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen ab dem 1. Oktober 2005[#] nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außertariflich, - gilt die Entgeltordnung für Ärztinnen und Ärzte gemäß § 51 BT-K bzw. § 51 BT-B.

TVÜ-Bund	TVÜ-VKA
(3) Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 1. Oktober 2005 [#] und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3.	(3) Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 und der Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte sind alle zwischen dem 1. Oktober 2005 [#] und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3 1. Alternative.
(4) Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens 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 2008 [#] bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Abs. 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt	(4) Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens 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 2008 [#] bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Abs. 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

TVÜ-Bund	TVÜ-VKA
	<p><u>Protokollerklärung zu Absatz 4:</u></p> <p>Dies gilt auch im Hinblick auf die Problematik des § 2 Abs. 4 des Rahmentarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G (Eckeingruppierung in Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 im Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen) mit folgenden Maßgaben:</p> <p>Neueinstellungen werden anstelle der Entgeltgruppe 5 zunächst der Entgeltgruppe 6 zugeordnet.</p> <p>Über deren endgültige Zuordnung wird im Rahmen der Verhandlungen über die neue Entgeltordnung entschieden, die insoweit zunächst auf landesbezirklicher Ebene geführt werden.</p>
<p>(5) Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Oktober 2005[#] nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1 a) ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Abs. 4 gilt entsprechend.</p>	<p>(5) Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Oktober 2005[#] nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Vergütungsordnung (Anlage 1 a zum BAT) ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Abs. 4 gilt entsprechend.</p>

TVÜ-Bund	TVÜ-VKA
(6) In der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 [#] und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung erhalten Beschäftigte, denen ab dem 1. Oktober 2005 [#] eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmiererzulage bemisst, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt sind.	(6) In der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005 [#] und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung erhalten Beschäftigte, denen ab dem 1. Oktober 2005 [#] eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmiererzulage bemisst, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt sind.
<p>(7) Für Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2005[#] und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1 a) und die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses gemäß Anlage 4 TVÜ-Bund den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet. In den Fällen des § 16 (Bund) Abs. 3 a TVöD kann die Eingruppierung unter Anwendung der Anlage 2 TVÜ-Bund in die in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis gem. § 4 Abs. 1 i. V. m. Anlage 2 TVÜ-Bund, § 8 Abs. 1 und 3 oder durch vergleichbare Regelungen erworbene Entgeltgruppe erfolgen, sofern das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005[#] begründet worden ist. Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.</p> <p><u>Protokollerklärung zu Absatz 7 Satz 2:</u></p> <p>Im vorhergehenden Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogene Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiege werden in dem neuen Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt.</p>	<p>(7) Für Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2005[#] und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Vergütungsordnung (Anlage 1 a) und die Lohngruppen der Lohngruppenverzeichnisse gemäß Anlage 3 den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet. In den Fällen des § 16 (VKA) Abs. 2 a TVöD kann die Eingruppierung unter Anwendung der Anlage 1 TVÜ-VKA in die in dem unmittelbar vorhergehenden Arbeitsverhältnis gem. § 4 Abs. 1 i. V. m. Anlage 1 TVÜ-VKA, § 8 Abs. 1 und 3 oder durch vergleichbare Regelungen erworbene Entgeltgruppe erfolgen, sofern das unmittelbar vorhergehende Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005[#] begründet worden ist. Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.</p> <p><u>Protokollerklärung zu Absatz 7 Satz 2:</u></p> <p>Im vorhergehenden Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogene Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiege werden in dem neuen Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt</p>

TVÜ-Bund	TVÜ-VKA
<p>(8) Beschäftigte, die zwischen dem 1. Oktober 2005[#] und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung in Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden und die nach der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage I a) in Vergütungsgruppe II a BAT/BAT-O mit fünf- bzw. sechsjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe I b BAT/BAT-O eingruppiert wären, erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe I b BAT/BAT-O erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2.</p>	<p>(8) Beschäftigte, die zwischen dem 1. Oktober 2005[#] und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung in Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden und die nach der Vergütungsordnung (Anlage 1a) in Vergütungsgruppe II BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit fünf- bzw. sechsjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe I b BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen eingruppiert wären, erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe I b BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2.</p>
(9) <i>Nicht abgedruckt</i>	(9) <i>Nicht abgedruckt</i>
<p>(10) Beschäftigte mit Tätigkeiten nach Teil II Abschnitt G der Vergütungsordnung (Sozial- und Erziehungsdienst) erhalten bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung für die Dauer der Ausübung ihrer Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 130,00 Euro monatlich. § 24 Abs. 2 TVöD gilt entsprechend. Satz 1 gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2.</p>	<p>(10) Die Absätze 1 bis 9 gelten für besondere tarifvertragliche Vorschriften über die Eingruppierungen entsprechend.</p>
<p>(11) Die Absätze 1 bis 9 gelten für besondere tarifvertragliche Vorschriften über die Eingruppierungen entsprechend.</p>	

TVÜ-Bund	TVÜ-VKA
<p><u>Protokollerklärung zu § 17:</u></p> <p>Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass in der noch zu verhandelnden Entgeltordnung die bisherigen unterschiedlichen materiellen Wertigkeiten aus Fachhochschulabschlüssen (einschließlich Sozialpädagogen/innen und Ingenieuren/innen) auf das Niveau der vereinbarten Entgeltwerte der Entgeltgruppe 9 ohne Mehrkosten (unter Berücksichtigung der Kosten für den Personenkreis, der nach der Übergangsphase nicht mehr in eine höhere bzw. niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert ist) zusammengeführt werden; die Abbildung von Heraushebungsmerkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt hiervon unberührt.</p>	<p><u>Protokollerklärung zu § 17:</u></p> <p>Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass in der noch zu verhandelnden Entgeltordnung die bisherigen unterschiedlichen materiellen Wertigkeiten aus Fachhochschulabschlüssen (einschließlich Sozialpädagogen/innen und Ingenieuren/innen) auf das Niveau der vereinbarten Entgeltwerte der Entgeltgruppe 9 ohne Mehrkosten (unter Berücksichtigung der Kosten für den Personenkreis, der nach der Übergangsphase nicht mehr in eine höhere bzw. niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert ist) zusammengeführt werden; die Abbildung von Heraushebungsmerkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt davon unberührt.</p>

Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 17 Abs. 1 TVÜ-Bund und TVÜ-VKA

Vergleiche hierzu § 2 Abs. 1 AR-Ü.

Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 17 Abs. 7 TVÜ-Bund/VKA

Die Protokollerklärung zu § 17 Abs. 7 TVÜ-VKA findet mit der Maßgabe Anwendung, dass sie sich auf Beschäftigte bezieht, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppenplänen 53 und 54 der Anlage 1.2.1 zur KAO bemisst.

Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 17 Abs. 9 Satz 1 und 2:

Der in der Protokollerklärung zu § 17 Abs. 9 Satz 1 und 2 genannte Termin bleibt unverändert, § 3 Abs. 2 AR-Ü findet hierauf keine Anwendung.

Niederschriftserklärung zu § 17 Abs. 8:

Mit dieser Regelung ist keine Entscheidung über Zuordnung und Fortbestand/Besitzstand der Zulage im Rahmen der neuen Entgeltordnung verbunden.

§ 18**Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
nach dem 30. September 2005****TVÜ-Bund:**

(1) Wird aus dem Geltungsbereich des BAT/BAT-O übergeleiteten Beschäftigten in der Zeit zwischen dem 1. Oktober 2005[#] und dem 30. September 2007[#] erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet der TVöD Anwendung. Ist die/der Beschäftigte in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden, gilt für die Bemessung der persönlichen Zulage § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend. Bei Überleitung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Abs. 3 Satz 2 entsprechend. In den Fällen des § 6 Abs. 4 bestimmt sich die Höhe der Zulage nach den Vorschriften des TVöD über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

(2) - (nicht abgedruckt) -

TVÜ-Bund/VKA:

(3) Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD gilt - auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2 - die Regelung des § 14 TVöD zur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit mit der Maßgabe, dass sich die Voraussetzungen für die übertragene höherwertige Tätigkeit nach § 22 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiter bestimmen.

Niederschriftserklärungen zu § 18:

1. Abweichend von der Grundsatzentscheidung des TVöD über eine persönliche Zulage bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist durch einen Tarifvertrag für den Bund (einen landesbezirklichen Tarifvertrag) im Rahmen eines Katalogs, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, zu bestimmen, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen ist. Der Tarifvertrag soll spätestens am 1. Juli 2007[#] in Kraft treten.
2. Die Niederschriftserklärung zu § 10 gilt entsprechend.

§ 19 (TVÜ-Bund)**Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü**

(1) - (nicht abgedruckt) -

(2) Übergeleitete Beschäftigte der Vergütungsgruppe I zum BAT/BAT-O unterliegen dem TVöD. Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü übergeleitet. Für sie gelten folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig ab 1. März 2016	5.459,14	6.051,16	6.612,04	6.985,97	7.073,20
gültig ab 1. Februar 2017	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. § 6 Abs. 4 findet keine Anwendung.

(2a) Für übergeleitete und für ab dem 1. Oktober 2005 neu eingestellte Lehrkräfte, die gemäß Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen nicht unter die Anlage 1a zum BAT/BAT-O fallen, gilt die Entgelttabelle des TVöD (Bund) mit der Maßgabe, dass die Tabellenwerte

- der Entgeltgruppen 5 bis 8 um 64,00 Euro und
- der Entgeltgruppen 9 bis 13 um 72,00 Euro

vermindert werden; die verminderten Tabellenwerte sind auch maßgebend für die Zuordnung der Lehrkräfte in die individuelle Zwischenstufe beziehungsweise individuelle Endstufe am 1. Oktober 2005 und in die individuelle Zwischenstufe beziehungsweise individuelle Endstufe, die sich in Anwendung des § 8 Abs. 3 TVÜ-Bund ergibt. Satz 1 gilt nicht für Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Einstellung als Studienrat nach der Besoldungsgruppe A 13 BBesG erfüllen, und für übergeleitete Lehrkräfte, die einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter die Anlage 1 a zum BAT/BAT-O fallenden Angestellten haben. Die Beträge nach Satz 1 vermindern sich bei jeder nach dem 31. Dezember 2008 wirksam werdenden allgemeinen Tabellenanpassung in

- den Entgeltgruppen 5 bis 8 um 6,40 Euro und
- den Entgeltgruppen 9 bis 13 um 7,20 Euro.

Niederschriftserklärung zu § 19 Abs. 2 a TVÜ-Bund:

Eine Lehrkraft, die in eine individuelle Endstufe übergeleitet wurde, erhält nach einem Harmonisierungsschritt mindestens den Tabellenwert der für ihre Entgeltgruppe maßgebenden letzten Tabellenstufe, wenn dieser den Betrag der neuen individuellen Endstufe übersteigt.

- (3) - aufgehoben -

Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 19 TVÜ-Bund :

Die in § 19 TVÜ-Bund genannten Termine bleiben unverändert, § 3 Abs. 2 AR-Ü findet hierauf keine Anwendung.

Anstelle der §§ 20 bis 24 TVÜ-Bund und §§ 20 bis 34 TVÜ-VKA wird bestimmt:

§ 20

[aufgehoben]

§ 21

[aufgehoben]

§ 22**Abrechnung unständiger Bezügebestandteile**

Bezüge im Sinne des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT für Arbeitsleistungen bis zum 30. September 2006 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. September 2006 beendet worden wäre.

§ 23**Anrechnung von Wege- und Umlkleidezeiten**

(1) Bestehende Regelungen zur Anrechnung von Wege- und Umlkleidezeiten auf die Arbeitszeit bleiben durch das In-Kraft-Treten des TVöD unberührt.

(2) - *nicht abgedruckt* -

Abschnitt III**Besondere Regelungen für Beschäftigte im Erziehungsdienst¹****§ 24****Überleitung der Beschäftigten in die ab 1. Juli 2011 geltende Fassung
des Vergütungsgruppenplans 21 der Anlage 1.2.1 zur KAO**

(1) Die Beschäftigten, die am 30. Juni 2011 in die Vergütungsgruppenpläne 21. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsdienst, 22 a. Kindergartenhelferinnen und 22 b. Kinderpflegerinnen der Anlage 1.2.1 zur KAO eingruppiert sind, werden am 1. Juli 2011 in die Entgeltgruppe, der sie nach dem Vergütungsgruppenplan 21. Beschäftigte im Er-

¹ Die in Abschnitt III genannten Fristen und Termine verschieben sich nicht. § 3 Abs. 2 S. 2 AR-Ü findet insoweit keine Anwendung.

ziehungsdienst in der ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung zuzuordnen sind, übergeleitet. Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das der/dem Beschäftigten in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.

Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 24 Abs. 1:

Soweit für die Eingruppierung im Vergütungsgruppenplan 21 auf Platzzahlen Bezug genommen wird, sind für die Überleitung die Platzzahlen am 1. März 2011 nach Maßgabe der Protokollnotiz (KAO) Nr. 5 zum Vergütungsgruppenplan 21 ohne Berücksichtigung der 5%- Klausel maßgeblich. Plätze, die aufgrund vom Träger veranlasster Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) nicht belegt werden können, werden dabei entsprechend als belegte Plätze gezählt. Damit sind nicht Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten gemeint.

(2) Die Beschäftigten werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in die sie gemäß Absatz 1 übergeleitet werden, zugeordnet.

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

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

Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 6 mindestens zwei Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. Satz 3: *unbesetzt*. Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die verlängerte Stufenlaufzeit in den Stufen 4 und 5 gemäß § 1 Abs. 2 Satz 5 der Anlage 3.2.2. zur KAO bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist.

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

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr
1	1
2/1	2/1
2/2	2/2
3/1	2/3
3/2	3/1
3/3	3/2
4/1	3/3
4/2	3/4
4/3	4/1
4/4	4/2
4/5	4/3
4/6	4/4
4/7	4/5
4/8	4/6

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr
4/9	4/7
5/1	4/8
5/2	5/1
5/3	5/2
5/4	5/3
5/5	5/4
5/6	5/5
5/7	5/6
5/8	5/7
5/9	5/8
5/10	5/9
5/11	5/10.

Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 5 mindestens elf Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert sind, gilt Satz 4 mit der Maßgabe, dass die Stufenlaufzeiten gemäß § 1 Abs. 2 Satz 4 der Anlage 3.2.2. zur KAO bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind.

Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. Innerhalb des nach Satz 1, Satz 4, Satz 5 oder Satz 7 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 § 1 Abs. 2 Satz 4 und 5 der Anlage 3.2.2 zur KAO.

(3) Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 30. Juni 2011 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 17 Abs. 4 Satz 2 TVöD gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages *sowie einer am 30. Juni 2011 nach § 9 oder § 17 Abs. 5 Satz 2 zustehenden Besitzstandszulage* zusammensetzt. In den Fällen des § 8 Abs. 3 Satz 2 tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 24 Abs. 2 TVöD berechnet. *Satz 4: unbesetzt.* Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Juni 2011 oder für keinen Tag dieses

Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten.

Beschäftigte, die im Juli 2011 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 Juni 2011 erfolgt. Bei am 1. Oktober 2006 vom BAT in den TVöD übergeleiteten Beschäftigten, die aus den Stufen 2 bis 5 ihrer Entgeltgruppe, in der sie am 30. Juni 2011 eingruppiert sind, übergeleitet werden, wird das Vergleichsentgelt um 2,65 v.H. erhöht. Bei Beschäftigten, die am 1. Oktober 2006 vom BAT in den TVöD übergeleitet wurden und die nach dem Vergütungsgruppenplan 21 in der ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung in Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert sind, erfolgt abweichend von Satz 7 eine Erhöhung des Vergleichsentgelts um 2,65 v.H., wenn sie aus den Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9 übergeleitet werden.

Satz 9: unbesetzt.

(4) Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte am 1. Juli 2011 eingruppiert ist, erhält die/der Beschäftigte das entsprechende Tabellenentgelt ihrer/seiner Entgeltgruppe. Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält die/der Beschäftigte so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach § 1 Abs. 2 Satz 4 und 5 der Anlage 3.2.2 zur KAO das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte nach dem Vergütungsgruppenplan 21 in der ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung eingruppiert ist, wird die/der Beschäftigte einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Erhält die/der Beschäftigte am 30. Juni 2011 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird sie/er in der Entgeltgruppe, in der sie/er nach dem Vergütungsgruppenplan 21 in der ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. *Steht der/dem Beschäftigten am 30. Juni 2011 eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Abs. 5 Satz 2 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 die/der Beschäftigte 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 nächsthöhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe. *Satz 8: unbesetzt.*

(5) Werden Beschäftigte, die nach dem 30. Juni 2011 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 Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Werden Beschäftigte, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgelts bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 10 und in den Fällen von Satz 1 und Satz 2 gilt § 17 Abs. 4 b KAO entsprechend.

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

(7) Auf am 1. Oktober 2006 aus dem BAT in den TVöD übergeleitete Beschäftigte, die nach dem Vergütungsgruppenplan 21 in der ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, finden die Absätze 1 bis 6 nur Anwendung, wenn sie nicht bis zum 31. Dezember 2011 (Ausschlussfrist) ihrer Eingruppierung nach dem Vergütungsgruppenplan 21 in der ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung schriftlich widersprechen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf die Widerspruchsfrist schriftlich hinzuweisen.

(8) Unbesetzt.

(9) Unbesetzt.

(10) §§ 8, 9 und § 17 Abs. 7 sowie die Anlagen 1 TVÜ-VKA bzw. 2 TVÜ-Bund und 3 TVÜ-VKA finden auf Beschäftigte, die nach dem Vergütungsgruppenplan 21 in der ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung eingruppiert sind, keine Anwendung.

(11) Ein am 30. Juni 2011 zustehender Strukturausgleich steht nach den Regelungen des § 12 auch nach der Überleitung in eine Entgeltgruppe nach dem Vergütungsgruppenplan 21 in der ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung zu; die Anrechnung des Unterschiedsbetrages bei Höhergruppierungen nach § 12 Abs. 4 bleibt unberührt. Ein am 1. Juli 2011 noch nicht zustehender Strukturausgleich, der nach Überleitung aus dem BAT aus der Ortszuschlagsstufe 2 zu zahlen ist, wird um den Betrag gekürzt, der bei Überleitung aus dem BAT aus derselben Vergütungsgruppe und derselben Stufe aus der Ortszuschlagsstufe 1 in der Anlage 3 TVÜ-Bund ausgewiesen ist. Die Kürzung erfolgt unabhängig davon, ab welchem Zeitpunkt und für welche Dauer der Strukturausgleich den aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleiteten Beschäftigten zusteht. Am 1. Juli 2011 noch nicht zustehende Strukturausgleiche für aus Ortszuschlagsstufe 1 übergeleitete Beschäftigte entfallen.

(12) Die sich aus der Eingruppierung der Beschäftigten nach dem Vergütungsgruppenplan 21 in der ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung ergebenden Entgeltsteigerungen gelten als allgemeine Entgelthanpassung im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 9.

§ 24 a¹**Überleitung der Beschäftigten in die ab 1. Juli 2015 geltende Fassung
des Vergütungsgruppenplans 21 der Anlage 1.2.1 zur KAO**

(1) Beschäftigte, die am 30. Juni 2015 in den Vergütungsgruppenplan 21. Beschäftigte im Erziehungsdienst der Anlage 1.2.1 zur KAO eingruppiert sind, werden am 1. Juli 2015 in die Entgeltgruppe, der sie nach dem Vergütungsgruppenplan 21. Beschäftigte im Erziehungsdienst in der ab 1. Juli 2015 geltenden Fassung zuzuordnen sind, übergeleitet.

Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD am 30. Juni 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind und am 1. Juli 2015 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind:

Entgeltgruppe am 30. Juni 2015	Entgeltgruppe am 1. Juli 2015
S 5	S 7
S 6	S 8 a
S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1	S 8 b
S 7, S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2	S 9

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

Protokollnotiz AR-Ü zu § 24 a Abs. 1:

1. Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt. § 24 Abs. 4 Satz 7 findet Anwendung.
2. Für in Entgeltgruppe S 8 eingruppierte Beschäftigte, die den Entgeltgruppen S 8 b 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 8 b die Zuordnung zu der Stufe 5.
 - b) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens acht Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8 b 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.

¹ Red. Anm.: Vgl. Übergangsbestimmungen (ABl. 67 112, 119).

(2) Beschäftigte, für die sich außerhalb von Absatz 1 am 1. Juli 2015 nach dem Anhang zur Anlage C zum TVöD eine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe als am 30. Juni 2015 ergibt, werden entsprechend höhergruppiert. Sie können bis zum 31. Oktober 2016 (Ausschlussfrist) den Verbleib in ihrer bisherigen Entgeltgruppe beantragen. Der Antrag wirkt auf den Juli 2015 zurück. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf die Antragsmöglichkeit und die Ausschlussfrist schriftlich hinzuweisen. Für diese Höhergruppierungen finden § 17 Abs. 4 TVöD und § 24 Abs. 5 Satz 1 Anwendung. Fallen am 1. Juli 2015 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

Protokollnotiz AR-Ü zu § 24 a Abs. 2:

1. Für Beschäftigte, die über den 30. Juni 2015 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, weil sie einen Antrag nach Absatz 2 Satz 1 gestellt haben, gelten abweichend von § 1 Abs. 1 Satz 2 der Anlage 3.2.2 zur KAO folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. März 2016	2.651,83	2.925,84	3.062,86	3.469,13	3.798,41	4.068,86
gültig ab 1. Februar 2017	2.714,15	2.994,60	3.134,84	3.550,65	3.887,67	4.164,48

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

2. Bei Höhergruppierungen aus der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 nach der Fassung vom 30. Juni 2015 in die Entgeltgruppe S 11a gilt bei den Stufen 5 und 6 in entsprechender Anwendung von § 17 Abs. 4 Satz 3 TVöD die Entgeltgruppe S 10 mit ihren am 30. Juni 2015 gültigen Tabellenwerten als dazwischen liegende Entgeltgruppe.
3. Beschäftigte in Vergütungsgruppenplan 21 der Anlage 1.2.1 zur KAO, die aufgrund der Überleitung zum 1. Juli 2015 für den Zeitraum vom 1. Juli 2015 bis 30. Juni 2016 eine Rückzahlung leisten mussten, können bis zum 30. Juni 2017 (Ausschlussfrist) gegenüber ihrem Arbeitgeber in Textform beantragen, dass ihnen diese Rückzahlung erstattet wird. Die Beschäftigten erhalten in diesem Fall eine Einmalzahlung in Höhe des infolge der Überleitung zurückgeforderten Bruttobetrages. Die Einmalzahlung ist spätestens am 16. September 2017 fällig.

(3) Werden Beschäftigte zum 1. Juli 2015 aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 1 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder nach Absatz 2 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungs- bzw. Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder in diese höhergruppiert werden, entspricht. Soweit sich zum 1. Juli 2015 allein die Tabellenwerte der Entgeltgruppe der Anlage C (VKA) zum TVöD erhöhen, gilt: Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

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

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

Abschnitt IV

Besondere Regelungen für Beschäftigte in der Kranken- und Altenpflege

§ 25

Überleitung von der Kr-Anwendungstabelle in die Anlage E zum BT-K und zum BT-B (P-Tabelle)

Die unter die Kr-Anwendungstabelle in der bis 31. Dezember 2016 gültigen Fassung fallenden Beschäftigten der Vergütungsgruppenpläne 53 und 54 der Anlage 1.2.1 zur KAO sind zum 1. Januar 2017 stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit von der Entgeltgruppe der Kr-Anwendungstabelle in die Entgeltgruppe der Anlage E (P-Tabelle)

KR 12 a	P 16
KR 11 b	P 15
KR 11 a	P 14
KR 10 a	P 13
KR 9 d	P 12
KR 9 c	P 11

KR 9 b	P 10
KR 9 a	P 9
KR 8 a	P 8
KR 7 a	P 7
KR 4 a	P 6
KR 3 a	P 5

übergeleitet.

Aus der Stufe 1 der Entgeltgruppen KR 7a und KR 8a erfolgt die Überleitung in die Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 der Anlage E zum BT-K und zum BT-B unter Mitnahme der in der Stufe 1 zurückgelegten Stufenlaufzeit. Erfolgt die Überleitung aus der Stufe 2 der Entgeltgruppen KR 7a und KR 8a, wird die Stufenlaufzeit der Stufe 1 auf die Stufenlaufzeit der Stufe 2 der Entgeltgruppe P 7 bzw. P 8 der Anlage E zum BT-K und zum BT-B angerechnet. Ist durch eine Verkürzung der Stufenlaufzeit in der Anlage E zum BT-K und zum BT-B am 1. Januar 2017 die Stufenlaufzeit zum Erreichen der nächsthöheren Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe erfüllt, beginnt in dieser nächsthöheren Stufe die Stufenlaufzeit neu. Haben am 31. Dezember 2016 einer der Entgeltgruppen KR 9a bis KR 11a der Anlage 4 in der bis zum 31. Dezember 2016 gültigen Fassung (Kr-Anwendungstabelle) zugeordnete Beschäftigte in der Stufe 5 ihrer Entgeltgruppe eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren zurückgelegt, erfolgt die Zuordnung zu der Stufe 6 der Entgeltgruppe der Anlage E zum BT-K und zum BT-B, in die sie gemäß Satz 1 übergeleitet werden.

Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 25:

Für Beschäftigte, die unter die Arbeitsrechtliche Regelung über die Stundenentgeltsätze für kurzfristig beschäftigte Aushilfen und Vertretungskräfte (Anlage 1.2.3 zur KAO) oder unter die Arbeitsrechtliche Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte (Anlage 1.2.4 zur KAO) fallen, findet die Anlage E zum BT-K und zum BT-B (P-Tabelle) erst ab 1. Februar 2017 Anwendung.

§ 26

In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Oktober 2006 in Kraft.

Anhang zu § 16 a

Die in § 16 a in Bezug genommenen Tarifvorschriften lauten wie folgt:

**„§ 25 MTArb/MTArb-O
Nicht voll leistungsfähige Arbeiter**

(1) Mit dem Arbeiter, der bei seiner Einstellung nach amtsärztlichem Gutachten mehr als 20 v. H. erwerbsbeschränkt ist und infolgedessen die ihm zu übertragende Arbeit nicht voll auszuführen vermag, kann entsprechend dem Grad seiner Leistungsfähigkeit ein geminderter Lohn vereinbart werden. Der Arbeiter soll aber möglichst auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, auf dem er die Leistung eines voll leistungsfähigen Arbeiters erbringen kann.

(2) Ist nach Absatz 1 Satz 1 ein geminderter Lohn vereinbart worden, besteht bei Änderung der Leistungsfähigkeit für den Arbeitgeber und den Arbeiter ein Anspruch auf Neufestsetzung des Lohnes.

(3) Absatz 1 gilt nicht für den Arbeiter, dessen Leistungsfähigkeit durch Ereignisse im Sinne von § 1 des Bundesversorgungsgesetzes oder von § 1 des Bundesgesetzes zur Entschädigung für Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung gemindert ist.

**§ 37 MTArb/MTArb-O
Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung**

(1) Ist der Arbeiter, der eine mindestens einjährige Beschäftigungszeit zurückgelegt hat, infolge eines Unfalls, den er in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner Lohngruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Lohngruppe weiterbeschäftigt, wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem jeweiligen Monatstabellelohn der bisherigen und der neuen Lohngruppe als persönliche Zulage gewährt. Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter bei Eintritt der Leistungsminderung mindestens fünf Jahre für mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bezogen hat, erhält er in der zuletzt bezogenen Höhe weiter. Dies gilt unter den Voraussetzungen des Satzes 2 auch für Lohnzuschläge nach § 29, die in einem Pauschalzuschlag oder in einem Gesamtpauschallohn gemäß § 30 Abs. 6 enthalten sind. Lohnzuschläge nach § 29, die der Arbeiter in der niedrigeren Lohngruppe erhält, werden nur insoweit gezahlt, als sie über die Lohnzuschläge nach Satz 2 hinausgehen.

Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach einer mindestens zweijährigen Beschäftigungszeit¹⁾.

¹⁾ Im Bereich des MTArb-O: Beschäftigungszeit (§ 6 – ohne die nach Nr. 3 der Übergangsvorschriften zu § 6 berücksichtigten Zeiten)

Protokollnotiz zu Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 2:

Ein Lohnzuschlag gilt auch dann als gewährt, wenn der Arbeiter den Lohnzuschlag vorübergehend wegen Arbeitsunfähigkeit, Erholungsurlaubs oder Arbeitsbefreiung nicht erhalten hat.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend

- a) für Arbeiter nach zehnjähriger Beschäftigungszeit¹⁾, wenn die Leistungsminderung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
- b) für mindestens 53 Jahre alte Arbeiter nach fünfzehnjähriger Beschäftigungszeit¹⁾, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- c) für mindestens 50 Jahre alte Arbeiter nach zwanzigjähriger Beschäftigungszeit¹⁾, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist,
- d) für Arbeiter nach fünfundzwanzigjähriger Beschäftigungszeit¹⁾, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht ist.

Wenn der Arbeiter erst in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Leistungsminderung in seine Lohngruppe aufgerückt war, erhält er den jeweiligen Monatstabellenlohn der Lohngruppe, in der er vorher war.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabs. 1:

Ist streitig, ob der erforderliche Ursachenzusammenhang vorliegt, soll auf Verlangen die Stellungnahme eines Arztes des beiderseitigen Vertrauens eingeholt werden. Ist kein anderer Kostenträger zuständig, trägt die Kosten der Arbeitgeber, wenn der Anspruch auf Lohnsicherung endgültig zuerkannt ist; anderenfalls trägt sie der Arbeiter.

§ 56 BAT/BAT-O**Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit**

Ist der Angestellte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe

1) Im Bereich des MTArb-O: Beschäftigungszeit (§ 6 – ohne die nach Nr. 3 der Übergangsvorschriften zu § 6 berücksichtigten Zeiten)

nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das Gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.“

Anlage 3 TVÜ-VKA

Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 1. Oktober 2005[#] und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge (VKA)

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15	Ia	-
	Ib mit Aufstieg nach Ia (zwingend Stufe 1, keine Stufe 6)	
14	Ib ohne Aufstieg nach Ia	-
13	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung voraussetzen (II mit und ohne Aufstieg nach Ib) [ggf. nach Zulagenregelung nach § 17 Abs. 8 TVÜ] und weitere Beschäftigte, die nach der Vergütungsordnung zum BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen unmittelbar in Verg.Gr. II eingruppiert sind	-
12	III mit Aufstieg nach II	-
11	III ohne Aufstieg nach II	-
	IVa mit Aufstieg nach III	
10	IVa ohne Aufstieg nach III	-
	IVb mit Aufstieg nach IVa	
	Vb in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa	
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa	9 (zwingend Stufe 1, Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
	Vb mit Aufstieg nach IVb	
	Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	
8	Vc mit Aufstieg nach Vb	7 mit Aufstieg nach 8 und 8a
	Vc ohne Aufstieg nach Vb	

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
7	Keine	7 mit Aufstieg nach 7a
		6 mit Aufstieg nach 7 und 7a
6	VIb mit Aufstieg nach Vc	6 mit Aufstieg nach 6a
	VIb ohne Aufstieg nach Vc	5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit Aufstieg nach VIb	5 mit Aufstieg nach 5a
	VII ohne Aufstieg nach VIb	4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
4	Keine	4 mit Aufstieg nach 4a
		3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
3	VIII mit Aufstieg nach VII	3 mit Aufstieg nach 3a
	VIII ohne Aufstieg nach VII	2 mit Aufstieg nach 3 und 3a
2Ü	Keine	2 mit Aufstieg nach 2a
		1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
2	IXa mit Aufstieg nach VIII	1 mit Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
	IX mit Aufstieg nach IXa oder VIII	
	X (keine Stufe 6)	

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
1	Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel	
	<ul style="list-style-type: none"> - Essens- und Getränkeausgeber/innen - Garderobenpersonal - Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich - Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks - Wärter/innen von Bedürfnisanstalten - Servierer/innen - Hausarbeiter/innen - Hausgehilfe/Hausgehilfin - Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion) 	
	Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden.	
	Hinweis: Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen.	

Anlage 4 TVÜ-VKA

Kr-Anwendungstabelle
 – (Geltungsbereich § 40 BT-K bzw. § 40 BT-B) –
 gültig ab 1. März 2016
 (monatlich in Euro)

Werte aus

Entgelt- gruppe allg. Tabelle	Entgelt- gruppe KR	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR/KR-Verläufe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 12	12 a	XII mit Aufstieg nach XIII	-	-	4.050,72	4.486,96 nach 2 J. St. 3	5.047,84 nach 3 J. St. 4	5.297,11
EG 11	11 b	XI mit Aufstieg nach XII	-	-	-	4.050,72	4.592,90	4.842,18
	11 a	X mit Aufstieg nach XI	-	-	3.676,82	4.050,72 nach 2 J. St. 3	4.592,90 nach 5 J. St. 4	-
EG 10	10 a	IX mit Aufstieg nach X	-	-	3.552,17	3.801,47 nach 2 J. St. 3	4.275,08 nach 3 J. St. 4	-
EG 9, EG 9 b	9 d	VIII mit Aufstieg nach IX	-	-	3.464,92	3.776,53 nach 4 J. St. 3	4.025,78 nach 2 J. St. 4	-
	9 c	VII mit Aufstieg nach VIII	-	-	3.365,23	3.602,03 nach 5 J. St. 3	3.826,37 nach 5 J. St. 4	-
	9 b	VI mit Aufstieg nach VII	-	-	3.071,16	3.464,92 nach 5 J. St. 3	3.602,03 nach 5 J. St. 4	-
		VII ohne Aufstieg						
9 a	VI ohne Aufstieg	-	-	3.071,16	3.174,02 nach 5 J. St. 3	3.365,23 nach 5 J. St. 4	-	
EG 7, EG 8, EG 9 b	8 a	V a mit Aufstieg nach VI	-	2.732,33	2.865,46	2.974,36	3.174,02	3.365,23
		V mit Aufstieg nach V a und VI						
		V mit Aufstieg nach VI						
EG 7, EG 8	7 a	V mit Aufstieg nach V a	-	2.575,02	2.732,33	2.974,36	3.095,36	3.220,01
		IV mit Aufstieg nach V und V a	2.393,52					
		IV mit Aufstieg nach V						-
EG 4, EG 6	4 a	II mit Aufstieg nach III und IV	2.153,91	2.308,81	2.454,02	2.762,59	2.841,25	2.986,43
		III mit Aufstieg nach IV						
EG 3, EG 4	3 a	I mit Aufstieg nach II	2.060,76	2.272,49	2.333,03	2.429,82	2.502,44	2.673,03

Anlage 2 TVÜ-Bund

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/1. Oktober 2005# vorhandene Beschäftigte für die Überleitung (Bund)

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15 Ü	I	Keine
15	Keine Stufe 6	Keine
	Ia	
	Ia nach Aufstieg aus Ib	
	Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia	
14	Keine Stufe 6	Keine
	Ib ohne Aufstieg nach Ia	
	Ib nach Aufstieg aus IIa	
	IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib	
13	Keine Stufe 6	Keine
	IIa ohne Aufstieg nach Ib	
12	Keine Stufe 6	Keine
	IIa nach Aufstieg aus III	
	III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa	
11	Keine Stufe	Keine
	II b ohne Aufstieg nach IIa	
	III ohne Aufstieg nach IIa	
	III nach Aufstieg aus IVa	
	IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
10	Keine Stufe 6	Keine
	IVa ohne Aufstieg nach III	
	IVa nach Aufstieg aus IVb	
	IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa	
	Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zu Stufe 1)	
	V b in den ersten 6 Monaten der Einarbeitungszeit, wenn danach IV b mit Aufstieg nach IV a (Zuordnung zur Stufe 1)	
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6)	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
	Va mit ausstehendem Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6)	
	Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) Va ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	
	Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	
	Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	
	V b nach Aufstieg aus VI b (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufe 5)	

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb	8a
	Vc ohne Aufstieg nach Vb	
	Vc nach Aufstieg aus VIb	8 mit ausstehendem Auf- stieg nach 8a
7	Keine	7a
		7 mit ausstehendem Auf- stieg nach 7a
		7 nach Aufstieg aus 6
		6 mit ausstehendem Auf- stieg nach 7 und 7a
6	VI b mit ausstehendem Aufstieg nach V b	
	VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc	6a
	VIb ohne Aufstieg nach Vc	6 mit ausstehendem Auf- stieg nach 6a
	VIb nach Aufstieg aus VII	6 nach Aufstieg aus 5
		5 mit ausstehendem Auf- stieg nach 6 und 6a
5		5a
	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VIb	5 mit ausstehendem Auf- stieg nach 5a
	VII ohne Aufstieg nach VIb	5 nach Aufstieg aus 4
	VII nach Aufstieg aus VIII	
		4 mit ausstehendem Auf- stieg nach 5 und 5a

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
4	Keine	4a
		4 mit ausstehendem Auf- stieg nach 4a
		4 nach Aufstieg aus 3
		3 mit ausstehendem Auf- stieg nach 4 und 4a
3	Keine Stufe 6	
		3a
		3 mit ausstehendem Auf- stieg nach 3a
	VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII	3 nach Aufstieg aus 2 und 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a
	VIII ohne Aufstieg nach VII	3 nach Aufstieg aus 2a mit ausstehendem Auf- stieg nach 3a
	VIII nach Aufstieg aus IXb	3 nach Aufstieg aus 2 und 2a (keine Stufe 6)
		2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Auf- stieg nach 3 und 3a
		2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a
		2a nach Aufstieg aus 2 (keine Stufe 6)
		2 mit ausstehendem Auf- stieg nach 2a, 3 und 3a
		2 mit ausstehendem Auf- stieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
2Ü	Keine	2a
		2 mit ausstehendem Auf- stieg nach 2a
		2 nach Aufstieg aus 1
		1 mit ausstehendem Auf- stieg nach 2 und 2a
2	IXa	
	IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII	1a (keine Stufe 6)
	IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa	1 mit ausstehendem Auf- stieg nach 1a (keine Stufe 6)
	IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6)	
	X (keine Stufe 6)	
1	Keine	Keine

Anlage 3 TVÜ-Bund**Strukturausgleiche für Angestellte (Bund)**

Angestellte, deren Ortszuschlag sich nach § 29 Abschnitt B Abs. 5 BAT/ BAT-O bemisst, erhalten den entsprechenden Anteil, in jedem Fall aber die Hälfte des Strukturausgleichs für Verheiratete.

Soweit nicht anders ausgewiesen, beginnt die Zahlung des Strukturausgleichs am 1. Oktober 2007[#]. Die Angabe „nach ... Jahren“ bedeutet, dass die Zahlung nach den genannten Jahren ab dem Inkrafttreten des TVöD beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal „nach 4 Jahren“ der Zahlungsbeginn auf den 1. Oktober 2009[#] festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezüge erfolgt. Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet „dauerhaft“ die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.

Ist die Zahlung „für“ eine bestimmte Zahl von Jahren angegeben, ist der Bezug auf diesen Zeitraum begrenzt (z. B. „für 5 Jahre“ bedeutet Beginn der Zahlung im Oktober 2007[#] und Ende der Zahlung mit Ablauf September 2012[#]). Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende des Zahlungszeitraumes nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt; in diesen Fällen wird der Strukturausgleich bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. Diese Ausnahmeregelung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer.

Entgelt- gruppe	Vergü- tungs- gruppe bei In- Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1,2	Lebensal- tersstufe	Höhe Ausgleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	23	40 €	für 4 Jahre
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	29	30 €	dauerhaft
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	31	30 €	dauerhaft
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	33	30 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergü- tungs- gruppe bei In- Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1,2	Lebensal- tersstufe	Höhe Ausgleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	35	20 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	25	35 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
3	VIII	ohne	OZ 2	27	35 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	29	35 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
3	VIII	ohne	OZ 2	31	35 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	33	35 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	35	35 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	37	20 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	29	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	31	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	33	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	35	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	37	50 €	dauerhaft
6	VI b	ohne	OZ 2	39	50 €	dauerhaft
8	V c	ohne	OZ 2	37	40 €	dauerhaft
8	V c	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 1	29	60 €	für 12 Jahre
9	V b	ohne	OZ 1	31	60 €	nach 4 Jah- ren für 7 Jahre

Entgelt- gruppe	Vergü- tungs- gruppe bei In- Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1,2	Lebensal- tersstufe	Höhe Ausgleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
9	V b	ohne	OZ 1	33	60 €	für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 2	27	90 €	nach 4 Jah- ren für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 2	29	90 €	für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 2	35	20 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
9	V b	ohne	OZ 2	37	40 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
9	V b	ohne	OZ 2	37	40 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
9	V b	ohne	OZ 2	39	40 €	dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 2	41	40 €	dauerhaft
9	V b	IV b nach 6 Jahren	OZ 1	29	50 €	für 3 Jahre
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergü- tungs- gruppe bei In- Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1,2	Lebensal- tersstufe	Höhe Ausgleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
9	V b	IV b nach 2, 3, 4, 6 Jahren	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
9	IV b	ohne	OZ 1	35	60 €	für 4 Jahre
9	IV b	ohne	OZ 2	31	50 €	für 4 Jahre
9	IV b	ohne	OZ 2	37	60 €	dauerhaft
9	IV b	ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
9	IV b	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 1	41	30 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 6 Jahren	OZ 2	29	70 €	für 7 Jahre
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 1	35	40 €	für 4 Jahre
10	IV a	ohne	OZ 1	41	30 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergü- tungs- gruppe bei In- Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1,2	Lebensal- tersstufe	Höhe Ausgleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
10	IV a	ohne	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
10	IV a	ohne	OZ 2	39	60 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 1	41	40 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 1	43	40 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	39	70 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
11	IV a	III nach 4, 6, 8 Jahren	OZ 2	43	70 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 1	41	40 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
11	III	ohne	OZ 1	43	40 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft

Entgelt- gruppe	Vergü- tungs- gruppe bei In- Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1,2	Lebensal- tersstufe	Höhe Ausgleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
11	III	ohne	OZ 2	39	70 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 2	41	85 €	dauerhaft
11	III	ohne	OZ 2	43	70 €	dauerhaft
11	II b	ohne	OZ 1	31	60 €	nach 4 Jah- ren für 2 Jahre*
11	II b	ohne	OZ 1	39	60 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft*
11	II b	ohne	OZ 1	41	80 €	dauerhaft*
11	II b	ohne	OZ 2	29	60 €	nach 4 Jah- ren für 2 Jahre*
11	II b	ohne	OZ 2	35	80 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft*
11	II b	ohne	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft*
11	II b	ohne	OZ 2	39	110 €	dauerhaft*
11	II b	ohne	OZ 2	41	80 €	dauerhaft*
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	33	95 €	für 5 Jahre
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre

* Der Strukturausgleich wird rückwirkend, jedoch frühestens ab dem 1. Februar 2008 geleistet.

Entgelt- gruppe	Vergü- tungs- gruppe bei In- Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1,2	Lebensal- tersstufe	Höhe Ausgleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergü- tungs- gruppe bei In- Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1,2	Lebensal- tersstufe	Höhe Ausgleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	31	100 €	für 5 Jahre
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 Jahren	OZ 1	29	100 €	für 3 Jahre
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre

Entgelt- gruppe	Vergü- tungs- gruppe bei In- Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1,2	Lebensal- tersstufe	Höhe Ausgleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
12	III	II a nach 5. u. 6 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
13	II a	ohne	OZ 2	39	60 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
13	II a	ohne	OZ 2	41	60 €	dauerhaft
13	II a	ohne	OZ 2	43	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	39	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	41	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	39	110 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergü- tungs- gruppe bei In- Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1,2	Lebensal- tersstufe	Höhe Ausgleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	31	100 €	für 3 Jahre
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	35	100 €	für 4 Jahre
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
14	II b	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	31	110 €	für 7 Jahre
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	33	50 €	für 4 Jahre
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergü- tungs- gruppe bei In- Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1,2	Lebensal- tersstufe	Höhe Ausgleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	33	50 €	nach 4 Jah- ren für 5 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	35	50 €	für 5 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	37	80 €	für 4 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	35	110 €	nach 3 Jah- ren für 3 Jahre
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	37	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergü- tungs- gruppe bei In- Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1,2	Lebensal- tersstufe	Höhe Ausgleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 1	35	100 €	für 4 Jahre
14	I b	ohne	OZ 1	41	80 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
14	I b	ohne	OZ 1	43	80 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 1	45	60 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	33	50 €	für 4 Jahre
14	I b	ohne	OZ 2	39	110 €	nach 4 Jah- ren dauer- haft
14	I b	ohne	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	43	110 €	dauerhaft
14	I b	ohne	OZ 2	45	60 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
15	I a	ohne	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
15	I a	ohne	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15	I a	ohne	OZ 2	45	50 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergü- tungs- gruppe bei In- Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1,2	Lebensal- tersstufe	Höhe Ausgleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
15	I b	I a nach 8 Jah- ren	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 8 Jah- ren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jah- ren	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jah- ren	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 8 Jah- ren	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jah- ren	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jah- ren	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jah- ren	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 4 Jah- ren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jah- ren	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jah- ren	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 4 Jah- ren	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jah- ren	OZ 2	43	50 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergü- tungs- gruppe bei In- Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stufe 1,2	Lebensal- tersstufe	Höhe Ausgleichs- betrag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
15	I b	I a nach 4 Jah- ren	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15 Ü	I	ohne	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15 Ü	I	ohne	OZ 2	45	50 €	dauerhaft

Anlage 2 TVÜ-VKA**Strukturausgleiche für Angestellte (VKA) - Auszug**

Angestellte, deren Ortszuschlag sich nach § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen bemisst, erhalten den entsprechenden Anteil, in jedem Fall aber die Hälfte des Strukturausgleichs für Verheiratete.

Soweit nicht anders ausgewiesen, beginnt die Zahlung des Strukturausgleichs am 1. Oktober 2007[#]. Die Angabe „nach ... Jahren“ bedeutet, dass die Zahlung nach den genannten Jahren ab dem In-Kraft-Treten des TVöD beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal „nach 4 Jahren“ der Zahlungsbeginn auf den 1. Oktober 2009[#] festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezüge erfolgt. Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet „dauerhaft“ die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.

Ist die Zahlung „für“ eine bestimmte Zahl von Jahren angegeben, ist der Bezug auf diesen Zeit-raum begrenzt (z. B. „für 5 Jahre“ bedeutet Beginn der Zahlung im Oktober 2007[#] und Ende der Zahlung mit Ablauf September 2012[#]). Eine Ausnahme besteht dann, wenn das Ende des Zahlungszeitraumes nicht mit einem Stufenaufstieg in der jeweiligen Entgeltgruppe zeitlich zusammenfällt; in diesen Fällen wird der Strukturausgleich bis zum nächsten Stufenaufstieg fortgezahlt. Diese Ausnahmeregelung gilt nicht, wenn der Stufenaufstieg in die Endstufe erfolgt; in diesen Fällen bleibt es bei der festgelegten Dauer.

Betrifft die Zahlung eines Strukturausgleichs eine Vergütungsgruppe (Fallgruppe) mit Bewährungs- bzw. Zeitaufstieg, wird dies ebenfalls angegeben. Soweit keine Aufstiegszeiten angegeben sind, gelten die Ausgleichsbeträge für alle Aufstiege.

Angestellte, die aus der Anlage 1b zum BAT/BAT-O übergeleitet werden

EG	Vergütungs- gruppe	Ortszu- schlag Stufe 1/2	Überlei- tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge- biet West	Betrag Tarifge- biet Ost
12a	Kr. XII 5 Jahre Kr. XIII	OZ 2	6	1 Jahr	6 Jahre	90,- €	87,- €
11b	Kr. XI 5 Jahre Kr. XII	OZ 2	6	1 Jahr	6 Jahre	150,- €	145,- €
		OZ 1	6	1 Jahr	6 Jahre	90,- €	87,- €
			7	2 Jahren	5 Jahre	130,- €	126,- €
11a	Kr. X 5 Jahre Kr. XI	OZ 2	4	5 Jahren	2 Jahre	220,- €	213,- €
			5	3 Jahren	4 Jahre	300,- €	291,- €

EG	Vergütungs- gruppe	Ortszu- schlag Stufe 1/2	Überlei- tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge- biet West	Betrag Tarifge- biet Ost
		OZ 1	5	3 Jahren	4 Jahre	190,- €	184,- €
			6	1 Jahr	6 Jahre	260,- €	252,- €
10a	Kr. IX 5 Jahre Kr. X	OZ 2	5	3 Jahren	2 Jahre, danach dauerhaft	270,- € 20,- €	261,- € 19,- €
			6	4 Jahren	dauerhaft	35,- €	33,- €
			7	2 Jahren	dauerhaft	35,- €	33,- €
			8	2 Jahren	dauerhaft	35,- €	33,- €
		OZ 1	5	3 Jahren	2 Jahre	170,- €	164,- €
			6	1 Jahr	4 Jahre	240,- €	232,- €
9d	Kr. VIII 5 Jahre Kr. IX	OZ 2	5	6 Jahren	dauerhaft	15,- €	14,- €
			6	1 Jahr	3 Jahre, danach dauerhaft	140,- € 15,- €	135,- € 14,- €
			7	2 Jahren	dauerhaft	30,- €	29,- €
			8	2 Jahren	dauerhaft	20,- €	19,- €
		OZ 1	6	1 Jahr	1 Jahr, danach für 2 Jahre	200,- € 60,- €	194,- € 58,- €
9b	Kr. VII	OZ 2	5	4 Jahren	3 Jahre	45,- €	43,- €
			6	2 Jahren	2 Jahre, danach für 3 Jahre	40,- € 100,- €	38,- € 97,- €
			7	2 Jahren	dauerhaft	10,- €	9,- €
			8	2 Jahren	dauerhaft	10,- €	9,- €
		OZ 1	6	6 Jahren	1 Jahr	60,- €	58,- €

EG	Vergütungs- gruppe	Ortszu- schlag Stufe 1/2	Überlei- tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge- biet West	Betrag Tarifge- biet Ost
			7	4 Jahren	3 Jahre	60,- €	58,- €
9c	Kr. VII 5 Jahre Kr. VIII	OZ 2	4	4 Jahren	2 Jahre, danach für 4 Jahre	55,- € 110,- €	53,- € 106,- €
			5	4 Jahren	3 Jahre	80,- €	77,- €
			6	1 Jahr	6 Jahre	140,- €	135,- €
		OZ 1	5	3 Jahren	2 Jahre, danach für 5 Jahre	150,- € 60,- €	145,- € 58,- €
			6	1 Jahr	9 Jahre	150,- €	145,- €
			7	2 Jahren	5 Jahre	100,- €	97,- €
9b	Kr. VI 5 Jahre Kr. VII	OZ 2	6	1 Jahr	6 Jahre	90,- €	87,- €
			7	2 Jahren	dauerhaft	10,- €	9,- €
			8	2 Jahren	dauerhaft	10,- €	9,- €
		OZ 1	5	3 Jahren	2 Jahre	240,- €	232,- €
			6	1 Jahr	1 Jahr	200,- €	194,- €
			7	4 Jahren	3 Jahre	65,- €	63,- €
9b	Kr. VI 7 Jahre Kr. VII	OZ 2	6	4 Jahren	3 Jahre	90,- €	87,- €
			7	1 Jahr	1 Jahr danach für 5 Jahre	200,- € 120,- €	194,- € 116,- €
			8	2 Jahren	dauerhaft	10,- €	9,- €
		OZ 1	5	4 Jahren	4 Jahre	50,- €	48,- €

EG	Vergütungs- gruppe	Ortszu- schlag Stufe 1/2	Überlei- tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge- biet West	Betrag Tarifge- biet Ost
			7	1 Jahr	1 Jahr danach für 5 Jahre	190,- € 20,- €	184,- € 19,- €
9a	Kr VI	OZ 2	4	4 Jahren	3 Jahre	30,- €	29,- €
			5	2 Jahren	5 Jahre	75,- €	72,- €
		OZ 1	5	2 Jahren	8 Jahre	50,- €	48,- €
			6	4 Jahren	3 Jahre	40,- €	38,- €
			7	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	58,- €
8a	Kr. Va 3 Jahre, Kr. VI	OZ 2	3	4 Jahren	7 Jahre	45,- €	43,- €
			5	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	58,- €
		OZ 1	4	2 Jahren	9 Jahre	55,- €	53,- €
			7	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	58,- €
8a	Kr. Va 5 Jahre Kr. VI	OZ 2	3	4 Jahren	7 Jahre	45,- €	43,- €
			5	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	58,- €
		OZ 1	3	4 Jahren	3 Jahre	55,- €	53,- €
			4	2 Jahren	9 Jahre	55,- €	53,- €
			7	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	58,- €
8a	Kr. V 6 Jahre Kr. VI	OZ 2	2	6 Jahren	7 Jahre	30,- €	29,- €
			3	4 Jahren	7 Jahre	35,- €	33,- €
			5	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	58,- €
		OZ 1	3	2 Jahren	7 Jahre	120,- €	116,- €
			4	2 Jahren	9 Jahre	55,- €	53,- €
			7	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	58,- €

EG	Vergütungs- gruppe	Ortszu- schlag Stufe 1/2	Überlei- tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge- biet West	Betrag Tarifge- biet Ost
8a	Kr. V 4 Jahre, Kr. Va 2 Jahre, Kr. VI	OZ 2	2	6 Jahren	7 Jahre	60,- €	58,- €
			3	4 Jahren	7 Jahre	60,- €	58,- €
			4	3 Jahren	4 Jahre	25,- €	24,- €
			5	1 Jahr	2 Jahre, danach für 4 Jahre	25,- € 80,- €	24,- € 77,- €
			7	1 Jahr	1 Jahr	40,- €	38,- €
			8	1 Jahr	1 Jahr	40,- €	38,- €
		OZ 1	3	2 Jahren	5 Jahre	55,- €	53,- €
			4	2 Jahren	4 Jahre, danach für 5 Jahre	70,- € 20,- €	67,- € 19,- €
			7	2 Jahren	5 Jahre	55,- €	53,- €
7a	Kr. V 4 Jahre Kr. Va	OZ 2	3	4 Jahren	7 Jahre	55,- €	53,- €
			5	4 Jahren	3 Jahre	70,- €	67,- €
			7	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	24,- €
			8	2 Jahren	dauerhaft	20,- €	19,- €
		OZ 1	5	2 Jahren	9 Jahre	45,- €	43,- €
			7	2 Jahren	5 Jahre	40,- €	38,- €
7a	Kr. V 5 Jahre Kr. Va	OZ 2	3	4 Jahren	7 Jahre	45,- €	43,- €
			4	2 Jahren	9 Jahre	100,- €	97,- €
			5	4 Jahren	3 Jahre	90,- €	87,- €

EG	Vergütungs- gruppe	Ortszu- schlag Stufe 1/2	Überlei- tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge- biet West	Betrag Tarifge- biet Ost
			7	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	24,- €
			8	2 Jahren	dauerhaft	20,- €	19,- €
		OZ 1	5	2 Jahren	9 Jahre	45,- €	43,- €
			7	2 Jahren	5 Jahre	40,- €	38,- €
7a	Kr. IV 2 Jahre (Hebammen 1 Jahr, Altenpfle- gerinnen 3 Jah- re) Kr. V 4 Jahre Kr. Va	OZ 2	3	2 Jahren (Alten- pflegerin- nen nach 3 Jahren)	9 Jahre (Alten- pflegerin- nen für 8 Jahre)	50,- €	48,- €
			5	2 Jahren	5 Jahre	55,- €	53,- €
			7	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	24,- €
			8	2 Jahren	dauerhaft	20,- €	19,- €
		OZ 1	4	4 Jahren	2 Jahre	20,- €	19,- €
			5	2 Jahren	9 Jahre	55,- €	53,- €
			6	4 Jahren	3 Jahre	10,- €	9,- €
			7	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	58,- €
7a	Kr. IV 4 Jahre Kr. V	OZ 2	4	4 Jahren	dauerhaft	25,- €	24,- €
			5	6 Jahren	dauerhaft	25,- €	24,- €
			6	4 Jahren	dauerhaft	35,- €	33,- €
			7	2 Jahren	dauerhaft	65,- €	63,- €
			8	2 Jahren	dauerhaft	40,- €	38,- €
		OZ 1	3	2 Jahren	3 Jahre	100,- €	97,- €
			6	2 Jahren	4 Jahre	40,- €	38,- €
			7	2 Jahren	4 Jahre	90,- €	87,- €

EG	Vergütungs- gruppe	Ortszu- schlag Stufe 1/2	Überlei- tung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifge- biet West	Betrag Tarifge- biet Ost
4a	Kr. III 4 Jahre Kr. IV	OZ 2	3	2 Jahren	2 Jahre danach für 7 Jahre	20,- € 60,- €	19,- € 58,- €
			4	4 Jahren	3 Jahre	40,- €	38,- €
			5	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	58,- €
			7	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	24,- €
			8	2 Jahren	dauerhaft	35,- €	33,- €
		OZ 1	5	2 Jahren	9 Jahre	55,- €	53,- €
			7	2 Jahren	5 Jahre	40,- €	38,- €
4a	Kr. II 2 Jahre Kr. III 4 Jahre Kr. IV	OZ 2	3	2 Jahren	9 Jahre	40,- €	38,- €
			4	4 Jahren	3 Jahre	40,- €	38,- €
			5	2 Jahren	5 Jahre	60,- €	58,- €
			7	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	24,- €
			8	2 Jahren	dauerhaft	35,- €	33,- €
		OZ 1	5	2 Jahren	9 Jahre	55,- €	53,- €
			7	2 Jahren	5 Jahre	40,- €	38,- €
3a	Kr. I 3 Jahre Kr. II	OZ 2	2	1 Jahr	10 Jahre	55,- €	53,- €
			7	4 Jahren	dauerhaft	15,- €	14,- €
			8	2 Jahren	dauerhaft	25,- €	24,- €
		OZ 1	2	1 Jahr	3 Jahre	30,- €	29,- €
			4	2 Jahren	9 Jahre	35,- €	33,- €

Anlage 1.2.3 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung über die Stundenentgeltsätze für kurzfristig beschäftigte Aushilfen und Vertretungskräfte

Kurzfristig im kirchlichen Dienst Beschäftigte (z. B. Aushilfen und Vertretungskräfte), die nicht unter die KAO fallen (§ 1 b Buchstabe j), erhalten je geleisteter Stunde ein Entgelt, das sich nach der jeweiligen Stufe 3 der zutreffenden Entgeltgruppe gemäß Anlage 1.2.1 zur KAO richtet. Bei Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusikern erfolgt die Vergütung abweichend von Satz 1 nach der Richtsatztabelle (Anlage 3.5.1 zur KAO).

Anlage 1.2.4 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte

§ 1

Allgemeine Bestimmungen

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Beschäftigte, die Interesse daran haben, auf Anfrage des Dienstgebers einzelne Aushilfs- oder Vertretungsdienste zu übernehmen, ohne sich für einen regelmäßigen Einsatz zu verpflichten. Für die auf der Basis dieser Regelung zustande kommenden befristeten Arbeitsverhältnisse gelten die Bestimmungen der KAO, soweit nachfolgend nichts Abweichendes geregelt ist.

(2) Wird mit Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an eine Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO ein Vertrag nach Anlage 1.1.1 zur KAO abgeschlossen, so ist der/die Beschäftigte so zu behandeln, als ob vom Tag des ersten Arbeitseinsatzes an ein Dauerbeschäftigungsverhältnis nach der KAO bestanden hätte.

§ 2

Entgelt

Die Beschäftigten nach § 1 erhalten je geleisteter Stunde ein Entgelt nach dem Stundensatz, der in der Anlage 1.2.3 zur KAO für die der Tätigkeit entsprechende Entgeltgruppe festgelegt ist. Bei Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusikern erfolgt die Vergütung abweichend von Satz 1 nach der Richtsatztabelle (Anlage 3.5.1 zur KAO). Werden Beschäftigte während der Elternzeit oder sonstigen Beurlaubung beim gleichen Arbeitgeber als unregelmäßig beschäftigte Aushilfs- oder Vertretungskraft in einer ihrer Haupttätigkeit entsprechenden Tätigkeit eingesetzt, so erhalten sie abweichend von den Sätzen 1 und 2 das Stundenentgelt ihrer individuellen Entgeltgruppe und Stufe, mindestens das Entgelt der Stufe 3. Weitere Vergütungsansprüche bestehen nicht.

§ 3

Vereinbarung

Die Vereinbarung über die Festlegung der Rahmenbedingungen für die Übernahme einzelner Einsätze als Aushilfs- bzw. Vertretungskraft ist nach dem als Anhang beigefügten Muster abzuschließen.

§ 4

Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung ist vor Abschluss einer Rahmenvereinbarung nach § 3 gemäß § 42 Mitarbeitervertretungsgesetz zu beteiligen.

Anhang zur Anlage 1.2.4 zur KAO

**Vereinbarung über die Festlegung der Rahmenbedingungen
für die Übernahme einzelner Einsätze als Aushilfs- bzw. Vertretungskraft
(Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO)**

zwischen

Frau/Herrn

geb. am

wohnhaft in

Ausbildung/Qualifikation

Religion

nachfolgend Mitarbeiter/Mitarbeiterin genannt,

und

der/dem

vertreten durch

nachstehend Dienstgeber genannt.

§ 1

Grundlagen für die Übernahme einzelner Einsätze

(1) Frau/Herr

erklärt sich bereit, nach Maßgabe dieser Vereinbarung und der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Festlegung der Rahmenbedingungen für den Einsatz unregelmäßig beschäftigter Aushilfs- und Vertretungskräfte nach § 1 c) Abs. 7 KAO in Verbindung mit Anlage 1.2.4 zur KAO auf Anfrage des Dienstgebers einzelne Aushilfs- oder Vertretungsdienste als

beim Dienstgeber zu übernehmen.

(2) Die Einsätze erfolgen jeweils in Absprache zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter/Mitarbeiterin im Rahmen eines jeweils für einen bestimmten Zeitraum (Stunden oder Tage) begründeten befristeten Arbeitsverhältnisses. Durch den Abschluss dieser Vereinbarung wird keine Verpflichtung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin begründet, Einsätze zu übernehmen. Diese Vereinbarung begründet auch keine Verpflichtung des Dienstgebers, Einsätze anzubieten. Bindende vertragliche Verpflichtungen kommen erst im jeweiligen Einzelfall für einen konkreten Einsatz zustande.

(3) Die unregelmäßige Mitarbeit als Aushilfe oder Vertretungskraft erfolgt, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, im Rahmen einer steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungsfreien nebenberuflichen Tätigkeit gemäß § 3 Nr. 26 bzw. § 3 Nr. 26 a EStG. Zur korrekten Abwicklung sind dafür vom Mitarbeiter/von der Mitarbeiterin die entsprechenden Formulare der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle auszufüllen.

(4) Liegen die Voraussetzungen nach Absatz 3 nicht vor oder sind die Freibeträge ausgeschöpft, ist eine Beschäftigung bzw. Weiterbeschäftigung als Aushilfs- oder Vertretungskraft nach dieser Rahmenvereinbarung gemäß § 1 c Abs. 7 KAO nur ausnahmsweise im Umfang von maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr, ab 1. Januar 2019 im Umfang von maximal 50 Arbeitstagen möglich. In diesem Fall gelten die gesetzlichen oder Satzungsbestimmungen zum Steuer-, Sozialversicherungs- und Zusatzversicherungsrecht.

(5) Die Übernahme von Einsätzen an Wochenenden oder Feiertagen

☐ ist grundsätzlich möglich.

☐ ist grundsätzlich ausgeschlossen.

(6) Sofern eine vereinbarte Aushilfs- oder Vertretungstätigkeit nicht wahrgenommen werden kann, ist unverzüglich

von der Verhinderung zu verständigen.

(7) Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin kann jederzeit gegenüber dem Dienstgeber erklären, dass er/sie für bestimmte Zeiträume oder bis auf weiteres nicht mehr für Einsätze angefragt werden möchte.

§ 2

Entgelt

Für geleistete Einsätze erhält der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin aufgrund eines Nachweises¹ über die Dienstverträge zur Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO ein Entgelt nach dem Stundensatz, der in der Anlage 1.2.3 zur KAO für die der Tätigkeit entsprechende Entgeltgruppe, Stufe 3 festgelegt ist. Bei Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusikern erfolgt die Vergütung abweichend von Satz 1 nach der Richtsatztabelle (Anlage 3.5.1 zur KAO).

Werden Beschäftigte während der Elternzeit oder sonstigen Beurlaubung beim gleichen Arbeitgeber als unregelmäßig beschäftigte Aushilfs- oder Vertretungskraft in einer ihrer Haupttätigkeit entsprechenden Tätigkeit eingesetzt, so erhalten sie abweichend von den Sätzen 1 und 2 das Stundenentgelt ihrer individuellen Entgeltgruppe und Stufe, mindestens das Entgelt der Stufe 3. Weitere Vergütungsansprüche bestehen nicht.

¹ Hinweis:
Vgl. Empfehlungen der ZGAST.

Für die aufgrund dieser Rahmenvereinbarung zustandekommenden Aushilfs- und Vertretungsdienste ist somit die im Folgenden angegebene Eingruppierung gemäß Anlage 1.2.1 zur KAO maßgeblich (Für Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusikern ist die Angabe der Eingruppierung nur im Fall von Satz 3 erforderlich, ansonsten ergibt sich der Stundensatz jeweils aus der Richtsatztabelle):

Entgeltgruppe

..... ,

Stufe

..... ,

Vergütungsgruppenplan

..... ,

Fallgruppe

..... .

§ 3

Versicherungsschutz

- (1) Der Dienstgeber meldet den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin bei der zuständigen Berufsgenossenschaft an. Damit besteht Unfallversicherungsschutz im gesetzlichen Rahmen.
- (2) Außerdem besteht während des Einsatzes Haftpflichtversicherungsschutz durch die vom Dienstgeber abgeschlossene Haftpflichtversicherung.

§ 4

Beendigung der Vereinbarung

Diese Vereinbarung kann von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Für die Kündigung der auf der Basis dieser Regelung zustandekommenden einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten dagegen die Bestimmungen der Kirchlichen Anstellungsordnung in der jeweils geltenden Fassung.

§ 5

Sonstige Vereinbarungen

- (1) Veränderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform.
- (2) Weitere Vereinbarungen:
- (3) Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin erhält eine Ausfertigung dieser Vereinbarung und der Anlage 1.2.4 zur KAO.

Ort, Datum

.....

Unterschriften

.....

.....

Anlage 1.3.1 zur KAO**Ordnung über die Arbeitsbedingungen
an Bildschirmgeräten (Bildschirmordnung)****§ 1****Allgemeine Bestimmungen**

Zum Schutz der Beschäftigten, die mit Bildschirmgeräten arbeiten, sind die Bestimmungen der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung – BildscharbV) sowie der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) in der jeweils geltenden Fassung bzw. die diese ergänzenden oder ersetzenden Bestimmungen einzuhalten.

§ 2**Angebotsuntersuchungen**

Alle Beschäftigten, die zur Erledigung ihrer Arbeiten ein Bildschirmgerät benutzen, haben Anspruch auf eine regelmäßige, angemessene Untersuchung ihrer Augen und ihres Sehvermögens. Die Untersuchung ist vom Arbeitgeber anzubieten und beim betriebsärztlichen Dienst durchzuführen.

§ 3**Bildschirmarbeitsplatzbrille**

- (1) Den in § 2 genannten Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen (Bildschirmarbeitsplatzbrillen) für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn Untersuchungsergebnis ist, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.
- (2) Der Arbeitgeber trägt durch Rahmenverträge mit Augenoptikern bzw. deren Dachverband dafür Sorge, dass die betroffenen Beschäftigten ohne Zuzahlung eine spezielle Sehhilfe erhalten.
- (3) Die Erstattung der Kosten der notwendigen und von Beschäftigten beschafften Bildschirmarbeitsplatzbrillen durch den Arbeitgeber richtet sich nach dem durchschnittlich niedrigsten Marktpreis (bei Bestehen eines Rahmenvertrages entspricht dieser den Sätzen nach dem Rahmenvertrag).
- (4) Entscheidet sich der/die Beschäftigte für eine Brille, die nicht nur die Eigenschaften aufweist, die für die Arbeitsaufgabe und die individuellen Gegebenheiten am Arbeitsplatz benötigt wird, sondern einen zusätzlichen privaten Nutzen hat, so hat er/sie den Diffe-

renzbetrag zum durchschnittlich niedrigsten Marktpreis (bei Bestehen eines Rahmenvertrages entspricht dieser den Sätzen nach dem Rahmenvertrag) selbst zu zahlen.

§ 4

Arbeitsunterbrechungen

Hat ein Beschäftigter/eine Beschäftigte länger als 60 Minuten ununterbrochen an einem Bildschirmgerät zu arbeiten (ständiger Blickkontakt zum Bildschirm oder laufender regelmäßiger Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage), wird ihm/ihr ergänzend zu den gesetzlichen Bestimmungen nach Ablauf von jeweils 50 Minuten ununterbrochener Arbeit Gelegenheit zu einer zehnminütigen Arbeitsunterbrechung gegeben. Arbeitsunterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale nach Satz 1 nicht aufweisen, anfallen. Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende einer Pause oder der täglichen Arbeitszeit der/des Beschäftigten gelegt werden. Arbeitsunterbrechungen nach Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

Anlage 1.3.2 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung zur Telearbeit - Dienstzimmer im Privatbereich -

Präambel

Mit dieser Vorgabe sollen die Möglichkeiten erweitert werden, die Arbeitsorganisation im kirchlichen Dienst zu flexibilisieren. Ziel des Wechsels zwischen Arbeit in der Dienststelle und Arbeit im Privatbereich ist es, durch die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation

- die Arbeitsqualität und Arbeitsleistung zu verbessern,
- durch mehr Selbstverantwortung der Beschäftigten bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit eine höhere Arbeitszufriedenheit zu erreichen,
- den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung zu ermöglichen,
- einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.

§ 1

Grundsätze

(1) Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, die bisher in der Dienststelle zu erbringende Arbeitsleistung teilweise in den häuslichen Bereich der/des Beschäftigten zu verlagern und dort, unterstützt durch Geräte und Einrichtungen der dezentralen Informationsverarbeitungs- oder Kommunikationstechnik, zu erbringen. Die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit wird somit teilweise in der Wohnung der/des Beschäftigten (häusliche Arbeitsstätte) und teilweise in der Dienststelle des Dienstgebers (betriebliche Arbeitsstätte) erbracht. Rufbereitschaft fällt nicht unter diese Regelung.

(2) Soweit im Arbeitsvertrag vereinbart wird, dass die Arbeitsleistung ganz oder überwiegend im häuslichen Bereich erbracht wird, gelten die folgenden Regelungen sinngemäß.

§ 2

Voraussetzungen

(1) Die Einrichtung sowie die Beschäftigung auf einem häuslichen Telearbeitsplatz ist für den Dienstgeber und für die Beschäftigte bzw. den Beschäftigten freiwillig. Ein Rechtsanspruch auf Einrichtung oder Beschäftigung auf einem häuslichen Telearbeitsplatz besteht nicht.

Sowohl Dienstgeber als auch Beschäftigte oder Beschäftigter können die Einrichtung sowie die Beschäftigung auf einem häuslichen Telearbeitsplatz ohne Angabe eines Grundes ablehnen. Aus einer Ablehnung dürfen dem/der Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

(2) Die einzurichtende häusliche Arbeitsstätte muss in der Wohnung der/des Beschäftigten (keine Garage, kein Keller) in einem Raum sein, der für den dauernden Aufenthalt zugelassen und vorgesehen sowie für die Aufgabenerledigung, unter Berücksichtigung der allgemeinen Arbeitsplatzanforderungen, geeignet ist. Die/der Beschäftigte hat das Vorliegen dieser Voraussetzungen darzulegen. Vor der Einrichtung und während des Bestehens des häuslichen Telearbeitsplatzes kann der Dienstgeber oder von ihm Beauftragte das Vorliegen dieser Voraussetzungen mittels einer Begehung überprüfen. Die Mitarbeitervertretung hat die Möglichkeit, an der Begehung teilzunehmen.

(3) Beim Wechsel einer oder eines Beschäftigten auf einen häuslichen Telearbeitsplatz wird die Mitarbeitervertretung beteiligt.

§ 3

Arbeitszeitrechtliche Regelungen

(1) Die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit ist auf die betriebliche und auf die häusliche Arbeitsstätte aufzuteilen. Hierbei ist der Anteil der auf die betriebliche Arbeitsstätte entfallenden Arbeitszeit so zu gestalten, dass der soziale und dienstliche Kontakt zur Dienststelle aufrechterhalten bleibt.

(2) Die Aufteilung der Arbeitszeit auf die häusliche und die betriebliche Arbeitsstätte, sowie die Verteilung und die Lage der Arbeitszeit ist in einer schriftlichen Vereinbarung mit dem/der Beschäftigten festzuhalten. Sie kann vom Dienstgeber mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung geändert werden.

Neben einvernehmlichen Abweichungen bei Arbeitsort und Arbeitszeit kann im Einzelfall bei Vorliegen dringender Gründe von der vereinbarten Regelung abgewichen werden.

(3) Überzeitarbeit muss vom Dienstgeber im Voraus angeordnet oder angefordert werden; eine nachträgliche Genehmigung ist nicht möglich.

(4) Fahrzeiten zwischen betrieblicher und häuslicher Arbeitsstätte gelten als nicht betriebsbedingt und finden keine Anrechnung auf die Arbeitszeit. Dies gilt nicht bei vom Dienstgeber gewünschten zeitlichen und örtlichen Abweichungen von der vereinbarten Arbeitszeit.

(5) Zuschläge und sonstige Ausgleichsregelungen nach der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) kommen nur dann zur Anwendung, wenn die den Anspruch begründenden Zeiten betriebsbestimmt waren.

(6) Im Falle von Systemstörungen hat der/die Beschäftigte die technische Störung im Bereich der häuslichen Arbeitsstätte dem Dienstgeber oder dem von ihm Beauftragten unverzüglich anzuzeigen und das weitere Vorgehen mit ihm abzustimmen. Führt die tech-

nische Störung dazu, dass die Arbeitsleistung in der häuslichen Arbeitsstätte nicht erbracht werden kann, kann der Dienstgeber verlangen, dass die Arbeitsleistung in der Dienststelle erbracht wird. Dies gilt sinngemäß für Störungen, die die Erbringung der Arbeitsleistung objektiv unmöglich machen.

§ 4

Zeiterfassung

Die Zeiterfassung sowohl der in der häuslichen Arbeitsstätte als auch in der Dienststelle geleisteten Arbeitszeiten erfolgt durch Arbeitszeitnachweis. Diese Aufzeichnung ist dem jeweiligen Vorgesetzten unmittelbar nach jedem Abrechnungszeitraum vorzulegen. In der Aufzeichnung sind auch Zeiten festzuhalten, in denen die zu leistende Arbeitszeit aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, Urlaub, Dienstbefreiung, Ausfallzeiten usw. nicht erbracht wurde.

§ 5

Betriebliche Arbeitsstätte

Bei den in der Dienststelle zu leistenden Arbeitszeiten wird dem/der Beschäftigten ein für die Aufgabenerledigung geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Ein Anspruch auf einen persönlichen Arbeitsplatz besteht nicht.

§ 6

Kostentragung

(1) Die notwendigen und den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechenden Arbeitsmittel für die häusliche Arbeitsstätte werden für die Zeit des Bestehens dieser häuslichen Arbeitsstätte vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt und verbleiben im Eigentum des Dienstgebers. Der Arbeitsplatz soll dem Standard in der Dienststelle entsprechen.

Auf Wunsch der/des Beschäftigten können private Büromöbel in der häuslichen Arbeitsstätte eingesetzt werden, sofern diese den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechen. Der Einsatz von privaten Büromöbeln erfolgt auf Kosten und Risiko der/des Beschäftigten.

(2) Die vom Dienstgeber gestellten Arbeitsmittel dürfen nicht für private Zwecke benutzt werden. Die Nutzung der Kommunikationsmittel kann vom Dienstgeber durch geeignete technische Maßnahmen eingeschränkt und gegebenenfalls überprüft werden.

Der Auf- und Abbau der vom Dienstgeber gestellten Arbeitsmittel sowie eine evtl. Wartung erfolgt durch den Dienstgeber.

Der/die Beschäftigte hat dafür Sorge zu tragen, dass die bereitgestellten Arbeitsmittel vor dem Zugriff durch Dritte geschützt sind.

(3) Der Dienstgeber erstattet dem/der Beschäftigten die nachgewiesenen Kosten für die häusliche Arbeitsstätte, (z. B. Telefongebühren, erforderlicher ISDN-Anschluss, Porto usw.). Stellt der/die Beschäftigte für die häusliche Arbeitsstätte ein separates Arbeitszim-

mer zur ausschließlich dienstlichen Nutzung zur Verfügung, wird zur Abgeltung der Kosten für Miete, Heizung, Reinigung und Beleuchtung eine Entschädigung entsprechend dem Rundschreiben vom 7. Februar 1997 – AZ 23.30 Nr. 35/6 gewährt. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Dienstgeber in der betrieblichen Arbeitsstätte kein eigenes Arbeitszimmer zur Verfügung stellt und die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit **zeitlich überwiegend, mindestens aber ein Drittel der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten** in der häuslichen Arbeitsstätte erbracht wird.

(4) Absatz 3 gilt entsprechend für alle Arbeitsverhältnisse der privatrechtlich angestellten Beschäftigten bei privatrechtlichen kirchlichen und diakonischen Anstellungsträgern im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, in denen die Kirchliche Anstellungsordnung Anwendung findet.

Protokollnotiz:

Wird das Arbeitszimmer im Wechsel mit anderen Beschäftigten geteilt, ist hinsichtlich der Kostentragung eine einvernehmliche Regelung herzustellen.

§ 7

Fahrtkosten

Fahrtkosten zwischen betrieblicher und häuslicher Arbeitsstätte werden nicht erstattet. Ausnahmen sind in § 3 geregelt.

§ 8

Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte

Der/die Beschäftigte muss sich vor Einrichtung des häuslichen Telearbeitsplatzes vertraglich verpflichten, dem Dienstgeber oder von ihm Beauftragten sowie Personen, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte haben müssen, Zugang zur Arbeitsstätte zu gewähren. Der Zugang ist mit dem/der Beschäftigten vorher abzustimmen. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ist der der/die Beschäftigte der Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte anzukündigen.

Der/die Beschäftigte sichert vertraglich zu, dass auch die mit ihr oder ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen mit dieser Zugangsregelung einverstanden sind.

§ 9

Datenschutz und -sicherheit, Informationsschutz

(1) Auf den Schutz von Daten und Informationen gegenüber Dritten ist in der häuslichen Arbeitsstätte besonders zu achten. Vertrauliche Daten und Informationen sind von dem/

der Beschäftigten so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und/oder Zugriff nehmen können.

(2) Über die zu beachtenden Vorschriften zum Datenschutz und zur Datensicherheit für häusliche Arbeitsstätten wird der/die Beschäftigte in geeigneter Weise informiert.

Der/die Beschäftigte ist verpflichtet, diese Vorschriften zu beachten. Insbesondere hat sie oder er Maßnahmen zu treffen, die gewährleisten, dass

- nur befugt auf gespeicherte dienstliche, geschäftliche oder personenbezogene Daten zugegriffen werden kann;
- nur befugt auf dienstliche oder geschäftliche Dokumente, Datenträger oder Akten sowie Vorentwürfe und Notizen dazu zugegriffen werden kann;
- dienstliche oder geschäftliche Dokumente, Datenträger oder Akten sowie tragbare Computergeräte (z. B. Notebooks) beim Transport zwischen Dienststelle und häuslichem Telearbeitsplatz gegen Verlust, Entwendung oder unbefugte Einsichtnahme geschützt werden;
- Dokumente, Datenträger oder Akten sowie Vorentwürfe und Notizen dazu sachgemäß verwahrt und entsorgt werden;
- ausschließlich lizenzierte und freigegebene Software zum Einsatz kommt;
- regelmäßige Datensicherungen betrieben werden;
- ein Virenschutzprogramm eingesetzt wird und
- der Dienstgeber jährlich eine Übersicht über die Datenverarbeitung nach § 14 DSGVO (Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland) erhält.

(3) Die Nutzung von privaten Geräten für dienstliche Zwecke nach § 2 dieser Regelung ist nur zulässig im Rahmen eines Vertrages über eine Datenverarbeitung im Auftrag nach § 11 DSGVO. Die Datenschutzbestimmungen der Evang. Landeskirche in Württemberg (Beiblatt Nr. 1 zum Amtsblatt Bd. 55) enthalten ein Muster eines solchen Vertrages. Dieser Vertrag bedarf der Genehmigung des Oberkirchenrats.

§ 10

Gesetzliche Unfallversicherung

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz bestimmt sich nach den jeweils geltenden Gesetzen und den Regelungen der zuständigen Berufsgenossenschaft. Danach ergeben sich in Bezug auf die gesetzliche Unfallversicherung für den Bereich der häuslichen Arbeitsstätte keine Änderungen.

Die Feststellung, ob im Einzelfall die Voraussetzungen für einen Arbeits- oder Wegeunfall vorliegen, obliegt der für den Dienstgeber zuständigen Berufsgenossenschaft.

§ 11**Haftung der/des Beschäftigten**

Die Haftung der oder des alternativ in der betrieblichen oder häuslichen Arbeitsstätte Beschäftigten richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

§ 12**Schriftliche Vereinbarung**

Die Einrichtung des häuslichen Telearbeitsplatzes erfolgt durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag zwischen Dienstgeber und Beschäftigtem oder Beschäftigter.

§ 13**Beendigung und Widerruf der häuslichen Telearbeit**

(1) Soweit nicht einzelvertraglich geregelt (siehe § 1 Abs. 2), kann die Vereinbarung von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Der Dienstgeber hat außerdem das Recht, die Vereinbarung in besonders begründeten Einzelfällen fristlos zu kündigen. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(2) Die Vereinbarung endet, ohne dass es eines Widerrufs bedarf, mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei Aufgabe/Kündigung der Wohnung, in der die häusliche Arbeitsstätte eingerichtet ist, oder mit einem Stellenwechsel der/des Beschäftigten.

(3) Die Aufgabe/Kündigung der Wohnung hat der/die Beschäftigte dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen. Nach einem Wohnungswechsel kann unter den Voraussetzungen dieser Regelung eine erneute Einrichtung eines häuslichen Telearbeitsplatzes erfolgen.

Bei Aufgabe des häuslichen Telearbeitsplatzes und Rückkehr in die Dienststelle besteht für den Beschäftigten oder die Beschäftigte kein Anspruch auf den vor Beginn bzw. während der häuslichen Telearbeit innegehabten betrieblichen Arbeitsplatz.

(4) Die vom Dienstgeber gestellten Arbeitsmittel sind mit Beendigung der Vereinbarung unverzüglich zurückzugeben. Dies gilt auch auf Verlangen des Dienstgebers bei einer längerfristigen Freistellung von der Arbeit.

§ 14**Stellung der/des Beschäftigten**

Wegen der Beschäftigung auf einem häuslichen Telearbeitsplatz darf der/die Beschäftigte beim beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.

Ein Vor- und Nachteilsausgleich infolge Einrichtung und Aufgabe des häuslichen Telearbeitsplatzes (z. B. für Fahrzeiten und Fahrtkosten zur Dienststelle) findet nicht statt.

§ 15

Schlussbestimmungen/Information der Beschäftigten

- (1) Die Beschäftigten werden über die geltenden arbeitszeitrechtlichen Regelungen und über die Arbeitsschutzvorschriften von der Dienststelle in geeigneter Weise informiert (Merkblatt, Informationsveranstaltung).
- (2) Im Rahmen der Telearbeit kann eine maschinelle Leistungs- bzw. Verhaltenskontrolle nur dann vorgenommen werden, wenn dies nach den geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen und Vereinbarungen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung zulässig ist.
- (3) Diese Regelungen für Telearbeit können nicht durch Dienstvereinbarung geändert, ausgeweitet oder ergänzt werden. Die übrigen Rechte nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz bleiben unberührt, insbesondere hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit.
- (4) Zum Ausgleich der verminderten Möglichkeiten der Beschäftigten in Telearbeitsplätzen, Informationen zu erhalten, erfolgt eine Kompensation durch ein elektronisches Medium. Darunter fallen auch Informationen der Mitarbeitervertretung.

§ 16

Inkrafttreten

Diese Regelung tritt am 1. Juli 2001 in Kraft.

§ 17

Übergangsbestimmungen

Vor dem Inkrafttreten dieser Arbeitsrechtsregelung abgeschlossene einzelvertragliche Regelungen zur Telearbeit im Privatbereich bleiben unberührt. Abweichend von Satz 1 können auf Antrag eines der Vertragspartner die einzelvertraglichen Vereinbarungen ganz oder teilweise an die Arbeitsrechtliche Regelung zur Telearbeit angepasst werden.“

Anlage 1.4.1 zur KAO**Arbeitsrechtliche Regelung zu Fortbildungen und anderen Mitarbeiterfördermaßnahmen**

Es wird folgende Arbeitsrechtliche Regelung zu Fortbildungen und anderen Mitarbeiterfördermaßnahme erlassen:

§ 1**Geltungsbereich**

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für alle Dienstverhältnisse der privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei kirchlichen und diakonischen Anstellungsträgern im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, in denen die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) Anwendung findet. Die Sonderregelung ZRW 2 (ARR 8/2002) bleibt für Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werks Württemberg e. V. unberührt. Sie kann auch für Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen sowie Pfarrer und Pfarrerrinnen sinngemäß angewandt werden, sofern bzw. solange für diesen Personenkreis keine eigenen Regelungen bestehen.

Abschnitt 1**Fortbildungen****§ 2****Dienstbesprechungen, Arbeitstage, Informationsveranstaltungen**

Die Vermittlung von notwendigen fachlichen Informationen im Dienst, z. B. im Rahmen von Arbeitstagen und Dienstbesprechungen, an denen die Teilnahme des/der jeweiligen Mitarbeitenden vorausgesetzt wird oder sich aus dem jeweiligen Dienstauftrag oder der Dienstanweisung/Aufgabenbeschreibung ergibt, sind keine Fortbildungen, sondern Arbeitssitzungen oder Informationsveranstaltungen, die in der Regel in der Dienstzeit erfolgen. Findet die Besprechung oder die Information außerhalb der persönlichen Arbeitszeit statt, gilt die aufgewendete Zeit ebenfalls als Arbeitszeit.

§ 3**Angeordnete Fortbildungen**

(1) Zur Erfüllung des jeweiligen Dienstauftrags bzw. Arbeitsbereiches entsprechend den Anforderungen bzw. dem Qualitätsstandard der Dienststelle ist regelmäßige Fortbildung

erforderlich. Angeordnete Fortbildung im Sinne dieser Regelung ist die angeordnete Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme für den jeweiligen Mitarbeiter/die jeweilige Mitarbeiterin durch den Dienstgeber.

(2) Fortbildungen nach Abs. 1 Satz 2 können sowohl durch den Dienstgeber als auch durch den Dienstnehmer vorgeschlagen werden. Sie sind anzuordnen, wenn es nach allgemeinem Verständnis für das Berufsbild oder den Arbeitsbereich für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben oder aufgrund bestehender arbeitsrechtlicher Regelungen notwendig ist.

Die angeordnete Fortbildung ist die Regel.

(3) Wird eine Fortbildung angeordnet, so soll sie in der Regel in der in der Dienststelle üblichen Arbeitszeit durchgeführt werden. Ist dies innerhalb der persönlichen Arbeitszeit nicht möglich, so gilt die aufgewendete Zeit als Arbeitszeit.

Der Dienstgeber trägt die gesamten durch die Fortbildung anfallenden Kosten.

§ 4

Freiwillige Fortbildungen im Berufsbereich

(1) Fortbildungen, die nicht die Voraussetzungen des § 3 erfüllen, aber auf den Berufsbereich bezogen sind, können von dem Dienstnehmer ebenfalls bei dem Dienstgeber beantragt werden.

(2) Erfolgt keine Anordnung nach § 3 Abs. 2 kann der Dienstnehmer Dienstbefreiung nach § 29 Abs. 6 KAO in Anspruch nehmen. Die Dienstbefreiung ist von dem Dienstgeber zu gewähren, wenn der Teilnahme keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

(3) Neben der Gewährung der Dienstbefreiung nach § 29 Abs. 6 KAO soll sich der Dienstgeber im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel an den Kosten der Fortbildung und den Reisekosten beteiligen. Die Einzelheiten der anteiligen Kostenübernahme bei Fortbildungen sollen in einer Dienstvereinbarung vor Ort geregelt werden.

Eine Beteiligung an den Kosten ist auch möglich, wenn ein Anspruch nach § 29 Abs. 6 KAO nicht mehr besteht.

§ 5

Sonstige Fortbildungen

Fortbildungen, die weder einen beruflichen Bezug, noch ein dienstliches Interesse haben, fallen weder unter die Vorschrift des § 29 Abs. 6 KAO, noch sind sie vom Dienstgeber zu bezuschussen.

§ 6**Fortbildungsvertrag**

- (1) Bei Fortbildungen, für die eine über § 29 Abs. 6 KAO hinausgehende Dienstbefreiung oder ein Zuschuss, der über den in der örtlichen Dienstvereinbarung niedergelegten Mindestzuschuss hinausgeht, gewährt wird, ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ein Fortbildungsvertrag gemäß dem beigefügten Muster abzuschließen. In dem Fortbildungsvertrag sind die Bedingungen für eine Rückzahlung verbindlich zu regeln.
- (2) Die Rückzahlungsverpflichtung gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft oder die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nach Ende der Elternzeit oder einer sonstigen Beurlaubung nach § 28 KAO gekündigt oder einen Auflösungsvertrag abgeschlossen hat.

Abschnitt 2**Weiterbildungen****§ 7****Weiterbildungen**

Weiterbildungen sind wie Fortbildungen zu behandeln. Insbesondere kann ebenfalls eine anteilige Kostenübernahme erfolgen und die Regelung des § 29 Abs. 6 KAO über Dienstbefreiung analog angewandt werden.

Abschnitt 3**Supervision****§ 8****Angeordnete Supervision**

- (1) Supervision kann seitens des Dienstgebers aus der aktuellen Situation heraus angeordnet werden, wenn Supervisionsbedarf besteht oder aufgrund von bestehenden gesetzlichen Regelungen Supervision zu erfolgen hat. Die Anordnung kann auch erfolgen, wenn der/die Dienstnehmer/in Supervision beantragt. Bei angeordneten Supervisionen wird grundsätzlich keine Eigenbeteiligung des Dienstnehmers fällig. Es soll eine einvernehmliche Auswahl des Supervisors/der Supervisorin zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer erfolgen, das letzte Entscheidungsrecht hat hier der Dienstgeber.
- (2) Inhaltlich gelten des Weiteren die zur Fortbildung getroffenen Regelungen.

§ 9**Freiwillige Supervision**

(1) Der Dienstnehmer kann eine Supervision beantragen, auch wenn die Voraussetzungen des § 8 nicht vorliegen. In diesem Falle kann der Anspruch nach § 29 Abs. 6 KAO als Dienstbefreiung für die Zeit der Supervision beantragt und herangezogen werden. Der Dienstgeber kann die Supervision mit einem Zuschuss oder einer anteiligen Kostenübernahme unterstützen.

In diesem Fall soll eine schriftliche Vereinbarung zu der Supervision zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer getroffen werden.

(2) Inhaltlich gelten des Weiteren die zur Fortbildung getroffenen Regelungen.

Abschnitt 4**Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen****§ 10****Coaching**

Für Coaching gelten die Regelungen zur Supervision entsprechend.

Es ist darauf zu achten, dass nur Coaches beauftragt werden, die eine qualifizierte Coaching-Ausbildung erfolgreich absolviert haben.

§ 11**Mentoring**

Für Mentoring gelten die Regelungen für die Supervision entsprechend.

§ 12**Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen**

Bei Hospitation/Praktika, kollegialer Beratung, Lern- und Problemlösungsgruppen sowie sonstigen Personalentwicklungsmaßnahmen sind die Bestimmungen der §§ 2 bis 4 sinngemäß anzuwenden.

Abschnitt 5**Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen****§ 13****Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen**

Diese Regelung tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2005 in Kraft.

Für Maßnahmen, die vor Inkrafttreten dieser Arbeitsrechtlichen Regelung begonnen bzw. vereinbart wurden, gelten die bisherigen bzw. vereinbarten Grundsätze weiter.
Dienstvereinbarungen, die den Bestimmungen dieser Arbeitsrechtlichen Regelung widersprechen, sind bis zum 31. Dezember 2005 anzupassen oder außer Kraft zu setzen.

Anhang
zur Anlage 1.4.1 zur KAO:

Vertrag über Mitarbeiterfördermaßnahmen

Zwischen _____
vertreten durch _____
nachstehend Dienstgeber genannt
und
Frau/Herrn¹ _____
geboren am _____
nachstehend Beschäftigte/r¹ genannt

wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1
Maßnahme

1. Frau/Herr¹ _____ nimmt in der
Zeit vom _____ bis zum _____, längstens bis
zum _____ an einer Fortbildung/Supervision/einem Coaching/einem
Mentoring/ _____¹ bei _____ zum Thema
_____ teil.

Ändern sich die in Satz 1 vereinbarten Zeiten, sind diese umgehend dem Dienstgeber mitzuteilen. Sie können auch im gegenseitigen Einvernehmen zwischen den Parteien verändert werden.

2. ☐ Die Maßnahme/Teilnahme erfolgt auf Wunsch der Beschäftigten/des Beschäftigten¹ und dient der beruflichen Fort- und Weiterbildung.
- ☐ Die Maßnahme/Teilnahme erfolgt auf Anordnung des Dienstgebers.
3. ☐ Die Teilnahme an der Fortbildung dient der Erfüllung der Anstellungsversetzungen und erfolgt im Einvernehmen der Parteien.
4. Die Teilnahme an der Maßnahme/Fortbildung ist zeitnah nachzuweisen. Erstreckt sich die Maßnahme/Fortbildung über mehrere Kalenderjahre ist die Teilnahme jährlich nachzuweisen.

¹ Nicht Zutreffendes bitte streichen

§ 2**Freistellung und Vergütung**

1. Der Dienstgeber stellt den Beschäftigten/die Beschäftigte¹ für die zur Durchführung der Maßnahme/den Besuch der Fortbildung nach § 1 Abs. 1 erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit frei. Das zu zahlende Entgelt wird nach dem zustehenden Urlaubsentgelt berechnet.
 - ☐ Der Dienstgeber stellt den Beschäftigten/die Beschäftigte¹ für die zur Durchführung der Maßnahme nach § 1 Abs. 1 erforderliche Zeit
 - ☐ unter Wegfall des Entgelts¹
 - ☐ unter Anrechnung von _____ Tagen Erholungsurlaub¹
 - ☐ unter Fortzahlung des Entgelts für _____ Tage¹
 - ☐ unter Inanspruchnahme von ____ Tagen Fortbildungsurlaub gemäß § 29 Abs. 6 KAO¹

frei.

Durch die Teilnahme an der Fortbildung ausgefallene Arbeitsstunden können innerhalb eines Zeitrahmens von _____ Wochen durch Mehrstunden ausgeglichen werden¹.

2. Die Freistellung zur Teilnahme an der Maßnahme kann nur aus zwingenden dienstlichen Gründen seitens des Dienstgebers abgelehnt werden.

§ 3**Kosten der Maßnahme**

1. ☐ Die Kosten der Maßnahme/Fortbildung (Fortbildungskosten, Honorare, Gebühren, Unterkunft und Verpflegung, Fahrtkosten) übernimmt der Dienstgeber in voller Höhe. Die Kostenerstattung erfolgt nach Abschluss der Maßnahme aufgrund einer Kostenzusammenstellung und Vorlage der Belege und der Teilnahmebescheinigung.
- ☐ Zu den Kosten gewährt der Dienstgeber einen Zuschuss in Höhe von _____ €/in Höhe von _____ % der nachgewiesenen Kosten¹. Die Auszahlung des Zuschusses erfolgt nach Abschluss der Maßnahme aufgrund einer Kostenzusammenstellung und Vorlage der Belege und der Teilnahmebescheinigung.

¹ Nicht Zutreffendes bitte streichen

2. Abschlagszahlungen zu den Kosten werden in angemessener Höhe auf Antrag gewährt.
3. Zur Ermittlung einer eventuellen Rückzahlungspflicht nach § 4 stellt der Dienstgeber alle ihm im Zusammenhang mit der Fortbildung entstandenen Kosten nach § 2 Abs. 1 (Entgeltfortzahlung) und § 3 Abs. 1 (Fortbildungskosten, Unterkunft und Verpflegung, Fahrtkosten) zusammen. Bei der Entgeltfortzahlung bleiben die Tage der Freistellung nach § 29 Abs. 6 KAO ohne Berücksichtigung. Diese Übersicht ist dem/der Beschäftigten¹ spätestens drei Monate nach Vorlage der Belege und der Teilnahmebescheinigung (§ 3 Abs. 1) auszuhändigen.

§ 4

Rückzahlungspflicht¹

1. Die vom Dienstgeber nach § 3 Abs. 3 für eine nicht angeordnete Fortbildung aufgewandten Kosten sind unter Beachtung der jeweils gültigen Rechtsprechung dem Dienstgeber zu erstatten, wenn das Dienstverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten¹ oder aus einem von ihm/ihr¹ zu vertretenden Grund vor Ablauf der Bindungsfrist von _____ Monaten² nach Abschluss der Fortbildung endet.
2. Der Rückzahlungsbetrag vermindert sich für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach Abschluss der Fortbildung um $1/ \text{---}^2$ des Gesamtbetrages der Kosten nach § 3 Abs. 3.
3. Die Rückzahlungspflicht entfällt in den Fällen des § 6 Abs. 2 der Arbeitsrechtlichen Regelung vom 30. September 2005.

§ 5

Änderungen und Ergänzungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

Ort, Datum

Dienstgeber

Beschäftigte/Beschäftigter

¹ Nicht Zutreffendes bitte streichen

² Details siehe Merkblatt (hier nicht abgedruckt)

Anlage 1.4.2 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung über die Durchführung der Personalentwicklung für die privatrechtlich angestellten kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) folgende Arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

§ 1

Grundsatz

Mit den privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind jährlich Personalentwicklungsgespräche nach den für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen zu führen.¹

§ 2

Geltungsbereich, Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für alle Dienstverhältnisse der privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei kirchlichen und diakonischen Anstellungsträgern im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg, in denen die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) Anwendung findet.

Sie tritt am 1. Juli 2003 in Kraft.

¹ Bis die Arbeitsrechtliche Kommission etwas anderes beschließt, findet die Kirchliche Verordnung zur Durchführung des Personalentwicklungsgesetzes vom 20. Mai 2003 (Abl. 60 S. 282) zuletzt geändert durch kirchliche Verordnung vom 30. September 2009 (Abl. 63 S. 395) Anwendung.

Anlage 1.5.1 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten im Zusammenhang mit Qualitätssicherung, Leistungsabrechnung und Statistiken

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) folgende Arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

§ 1

Grundsatz

Der Dienstgeber darf personenbezogene Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zum Zwecke der Qualitätssicherung oder für die Leistungsabrechnung mit Dritten (Kostenträger, Zuschussgeber, Heimbewohner/Patienten/Klienten oder deren Angehörige) oder für vorgeschriebene Statistiken erhoben werden, nur nach Maßgabe von § 2 verwenden.

§ 2

Regelungsvorbehalt

Daten im Sinne von § 1 dürfen weder direkt noch indirekt zur Eingruppierung oder zur Bemessung der Vergütung verwendet oder zu anderen als den gesetzlich vorgeschriebenen Zwecken zur Beurteilung der Arbeitsleistung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin herangezogen werden, soweit und solange nicht entsprechende Arbeitsrechtsregelungen dies ausdrücklich zulassen. Abweichende Vereinbarungen sind unwirksam.

Die allgemeine Dienstaufsicht gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bleibt unberührt.

§ 3

Geltungsbereich, Inkrafttreten

1. Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für alle Dienstverhältnisse der privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei kirchlichen und diakonischen Anstellern im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg.
2. Sie tritt am 1. Januar 1995 in Kraft.

Anlage 1.5.2 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Anwendung von Personalerfassungs- und Informationssystemen

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) folgende Arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

§ 1

Das Personalerfassungs- und Informationssystem „Personal Office“¹ mit den Modulen – Bewerberverwaltung, Bescheinigungswesen, elektronische Akte, Dienstplan, Urlaubs- und Fehlzeitenverwaltung, Stellenplan – wird in der jeweils aktuellen Version unter den Maßgaben von § 2 und § 3 verwendet.

§ 2

(1) Die in den in § 1 genannten Systemen vorgehaltenen Daten werden ausschließlich für Zwecke der Personalabrechnung, der Personalverwaltung sowie der Wirtschaftsplanung und betriebswirtschaftlichen Auswertung verwendet. Dazu gehören auch die Verwendung für innerbetriebliche Meldungen (z. B. Geburtstagsliste, Jubiläumsliste) oder die Kostenabrechnung mit Kostenträgern oder Zuschussgebern.

(2) Die für die Lohn- und Gehaltsabrechnung erforderlichen personenbezogenen Daten werden ausschließlich von den Personen, die mit der Personalverwaltung bzw. Personalbearbeitung beauftragt sind, vor Ort erfaßt und per Datenfernübertragung an die Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle im Evangelischen Oberkirchenrat Stuttgart, an die Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle des Diakonischen Werks Württemberg oder an eine sonstige, mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung beauftragte Einrichtung übertragen.

(3) Personenbezogene Daten jeglicher Art dürfen nicht für die Verhaltens- und Leistungskontrolle sowie für Auswertungen von Protokollen, Listen, Statistiken, Fehlzeitenübersichten usw., die zum Nachteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sein können, verwendet werden.² Dies gilt nicht, wenn in Einzelfällen Tatsachen bekannt werden, die den Verdacht einer Dienst- bzw. Arbeitspflichtverletzung rechtfertigen. Vor Verwendung der

¹ oder jedes andere Personalerfassungs- und Informationssystem

² Der Begriff „Verwendung“ beinhaltet nicht die Erstellung von und die Einsichtnahme in Aufzeichnungen personenbezogener Daten jeglicher Art.

Daten ist die Mitarbeitervertretung anzuhören. Die zur Verwendung vorgesehenen Daten sind der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu geben.

(4) Selbstdefinierbare Masken für andere als die unter den Abs. 1 bzw. Abs. 3 definierten Zwecke dürfen nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung benutzt werden. Der Zweck muss mitgeteilt werden.

(5) Einem beauftragten Mitglied der Mitarbeitervertretung sind auf Anfrage die Auswertungsmöglichkeiten der mit „Personal Office“ erfassten Daten zu erläutern.

(6) Das Urlaubs- und Fehlzeitenverwaltungsprogramm von „Personal Office“ wird ausschließlich zur Verwaltung¹ von gesetzlich, tariflich oder aufgrund von Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission vorgesehene sowie für dienstvertraglich vereinbarte sonstige Beurlaubungen oder Fehltagen angewandt.

(7) Die zugriffsberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auf Anfrage der Mitarbeitervertretung zu benennen.

§ 3

Geltungsbereich, Inkrafttreten

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für alle Dienstverhältnisse der privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei kirchlichen und diakonischen Anstellern im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg, in denen die Kirchliche Anstellungsordnung Anwendung findet.

(2) Sie tritt am 1. Januar 2000 in Kraft.

¹ Der Begriff „Verwaltung“ beinhaltet auch die Darstellung von Fehlzeiten für Beweis Zwecke in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten.

Anlage 1.6.1 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung zur Übernahme des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ)

Der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 wird gemäß § 6 KAO in den Geltungsbereich der KAO mit folgender Maßgabe übernommen:

1. Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit im Sinne von § 3 Abs. 1 ist die regelmäßige Arbeitszeit nach § 12 Abs. 1 Nr. 1 a) oder b) bzw. 3 a) KAO.
2. Soweit im Altersteilzeitarbeitstarifvertrag auf Bestimmungen des BAT oder andere Tarifverträge Bezug genommen wird, gelten anstelle oder ergänzend zu diesen Bestimmungen die Kirchliche Anstellungsordnung.

Protokollnotiz zu § 2 Abs. 3 des TV ATZ:

Soweit in Kirchengemeinden und Kirchenbezirken die Personalkostenrücklage und die Ausgleichsrücklage die Finanzierung von Altersteilzeitvereinbarungen ermöglichen, können in den Fällen des § 2 Abs. 2 keine finanziellen Ablehnungsgründe herangezogen werden.

**Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit
(TV ATZ)****vom 5. Mai 1998***in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2
vom 30. Juni 2000***Präambel**

Die Tarifvertragsparteien wollen mit Hilfe dieses Tarifvertrages älteren Beschäftigten einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen und dadurch vorrangig Auszubildenden und Arbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

§ 1**Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer (Angestellte, Arbeiter und Arbeiterinnen), die unter den Geltungsbereich des

- a) Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT),*
 - b) Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O),*
 - c) Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-Ostdeutsche Sparkassen),*
 - d) Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb),*
 - e) Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe - BMT G II -,*
 - f) Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts für Arbeiter an den MTArb (MTArb-O),*
 - g) Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe - (BMT-G-O),*
 - h) Tarifvertrages über die Anwendung von Tarifverträgen auf Arbeiter (TV Arbeiter-Ostdeutsche Sparkassen)*
- fallen.*

§ 2**Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit**

- (1) Der Arbeitgeber kann mit Arbeitnehmern, die*
 - a) das 55. Lebensjahr vollendet haben,*
 - b) eine Beschäftigungszeit (z. B. § 19 BAT/BAT-O) von fünf Jahren vollendet haben und*

- c) *innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben,*

die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren; das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sein.

- (2) *Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllen, haben Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren; von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden.*

- (3) *Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.*

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

§ 3

Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

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

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

- (2) *Die während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie*

- a) *in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Arbeitnehmer anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 4 und 5 freigestellt wird (Blockmodell) oder*
b) *durchgehend geleistet wird (Teilzeitmodell).*

- (3) *Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass sein Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.*

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Für die unter die Pauschallohn-Tarifverträge des Bundes und der Länder fallenden Kraftfahrer gilt für die Anwendung dieses Tarifvertrages die den Pauschalgruppen zu Grunde liegende Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit. Im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände gilt Satz 1 für tarifvertragliche Regelung für Kraftfahrer entsprechend.
2. Für Arbeitnehmer mit verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit nach Nr. 5 Abs. 5 SR 2e I BAT/BAT-O und Nr. 7 Abs. 3 SR 2a des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb/ Nr. 8 Abs. 4 SR 2a des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb-O und entsprechenden Sonderregelungen gilt für die Anwendung dieses Tarifvertrages die dienstplanmäßig zu leistende Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Für Arbeitnehmer mit verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit und für Kraftfahrer im Sinne der Pauschallohn-Tarifverträge des Bundes und der Länder ist Altersteilzeitarbeit nur im Blockmodell möglich. Im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände gilt Satz 1 für tarifvertragliche Regelung für Kraftfahrer entsprechend.

§ 4**Höhe der Bezüge**

(1) Der Arbeitnehmer erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der tariflichen Vorschriften (z. B. § 34 BAT/BAT-O) ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die Bezügebestandteile, die üblicherweise in die Berechnung des Aufschlags zur Urlaubsvergütung/Zuschlags zum Urlaubslohn einfließen, sowie Wechsel- und Schichtzulagen entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden.

(2) Als Bezüge im Sinne des Absatzes 1 gelten auch Einmalzahlungen (z. B. Zuwendung, Urlaubsgeld, Jubiläumswendung) und vermögenswirksame Leistungen.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Die im Blockmodell über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten bei Vorliegen der übrigen tariflichen Voraussetzungen als Überstunden.

§ 5

Aufstockungsleistungen

(1) Die dem Arbeitnehmer nach § 4 zustehenden Bezüge zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung werden um 20 v. H. dieser Bezüge aufgestockt (Aufstockungsbetrag). Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages bleiben steuerfreie Bezügebestandteile, Entgelte für Mehrarbeits- und Überstunden, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften sowie für Arbeitsbereitschaften (§ 18 Abs. 1 Unterabs. 2 MTArb/MTArb-O bzw. § 67 Nr. 10 BMT-G/BMT-G-O) unberücksichtigt; diese werden, soweit sie nicht unter Absatz 2 Unterabs. 2 und 3 fallen, neben dem Aufstockungsbetrag gezahlt.

(2) Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass der Arbeitnehmer 83 v. H. des Nettobetrag des bisherigen Arbeitsentgelts erhält (Mindestnettobetrag). Als bisheriges Arbeitsentgelt ist anzusetzen das gesamte, dem Grunde nach beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1 Unterabs. 2) zu beanspruchen hätte; der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung bleibt unberücksichtigt.

Dem bisherigen Arbeitsentgelt nach Unterabsatz 1 Satz 2 zuzurechnen sind Entgelte für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft - letztere jedoch ohne Entgelte für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit -, die ohne Reduzierung der Arbeitszeit zugestanden hätten; in diesen Fällen sind die tatsächlich zustehenden Entgelte abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrag einzubeziehen. Die Regelungen zu Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Satz 1 dieses Unterabsatzes gelten bei Arbeitern für die Arbeitsbereitschaft nach § 18 Abs. 1 Unterabs. 2 MTArb/MTArb-O bzw. § 67 Nr. 10 BMT-G/BMT-G-O entsprechend.

Haben dem Arbeitnehmer, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell leistet, seit mindestens zwei Jahren vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ununterbrochen Pauschalen für Überstunden (z. B. nach § 35 Abs. 4 BAT/BAT-O) zugestanden, werden diese der Bemessungsgrundlage nach Unterabsatz 1 Satz 2 in der Höhe zugerechnet, die ohne die Reduzierung der Arbeitszeit maßgebend gewesen wäre; in diesem Fall sind in der Arbeitsphase die tatsächlich zustehenden Pauschalen abweichend von Absatz 1 Satz 2 letzter Halbsatz in die Berechnung des aufzustockenden Nettobetrag einzubeziehen.

Bei Kraftfahrern, die unter die Pauschallohn-Tarifverträge des Bundes und der Länder fallen, ist als bisheriges Arbeitsentgelt im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 2 in der Freistellungsphase der Lohn aus der Pauschalgruppe anzusetzen, die mindestens während der Hälfte der Dauer der Arbeitsphase maßgebend war. Im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände gilt Satz 1 für tarifvertragliche Regelungen für Kraftfahrer entsprechend.

Für Arbeitnehmer mit verlängerter regelmäßiger Arbeitszeit nach Nr. 5 Abs. 5 SR 2e I BAT/BAT-O und Nr. 7 Abs. 3 SR 2a des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb/Nr. 8 Abs. 4 SR 2 a des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb-O und entsprechenden Sonderregelungen ist als bisheriges Arbeitsentgelt im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 2 in der Freistellungsphase die Vergütung bzw. der Lohn aus derjenigen Stundenzahl anzusetzen, die während der Arbeitsphase, längstens während der letzten 48 Kalendermonate, als dienstplanmäßige Arbeitszeit durchschnittlich geleistet wurde.

(3) Für die Berechnung des Mindestnettoetrages nach Absatz 2 ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes zugrunde zu legen. Sofern das bei bisheriger Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt nach Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 2 das höchste in dieser Rechtsverordnung ausgewiesene Arbeitsentgelt übersteigt, sind für die Berechnung des Mindestnettoetrages diejenigen gesetzlichen Abzüge anzusetzen, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a des Altersteilzeitgesetzes).

(4) Neben den vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach § 4 zustehenden Bezüge entrichtet der Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b des Altersteilzeitgesetzes zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen den nach § 4 zustehenden Bezügen einerseits und 90 v. H. des Arbeitsentgelts im Sinne des Absatzes 2 zuzüglich des sozialversicherungspflichtigen Teils der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur Zusatzversorgungseinrichtung, höchstens aber der Beitragsbemessungsgrenze, andererseits.

(5) Ist der Angestellte von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, erhöht sich der Zuschuss des Arbeitgebers zu einer anderen Zukunftssicherung um den Betrag, den der Arbeitgeber nach Absatz 4 bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hätte.

(6) Die Regelungen der Absätze 1 bis 5 gelten auch in den Fällen, in denen eine auf Grund dieses Tarifvertrages geschlossene Vereinbarung eine Verteilung der Arbeitsleistung (§ 3 Abs. 2) vorsieht, die sich auf einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren erstreckt.

(7) Arbeitnehmer, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 v. H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v. H. der Vergütung (§ 26 BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bzw. des Monatsregellohnes (§ 21 Abs. 4 MTArb/MTArb-O) ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags bzw. des Monatsgrundlohnnes (§ 67 Nr. 26 b BMT-G/BMT-G-O) und der ständigen Lohnzuschläge, die bzw. der dem Arbeitnehmer im letzten Monat vor dem Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zugestanden hätte, wenn er mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1 Unterabs. 2) beschäftigt gewesen wäre. Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Beim Blockmodell können in der Freistellungsphase die in die Bemessungsgrundlage nach Absatz 2 eingehenden, nicht regelmäßig zustehenden Bezügebestandteile (z. B. Erschwerniszuschläge) mit dem für die Arbeitsphase errechneten Durchschnittsbetrag angesetzt werden; dabei werden Krankheits- und Urlaubszeiten nicht berücksichtigt. Allgemeine Bezügerhöhungen sind zu berücksichtigen, soweit die zugrunde liegenden Bezügebestandteile ebenfalls an allgemeinen Bezügerhöhungen teilnehmen.

§ 6**Nebentätigkeit**

Der Arbeitnehmer darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

§ 7**Urlaub**

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

§ 8**Nichtbestehen bzw. Ruhen der Aufstockungsleistungen**

(1) In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen (§ 5) längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung (z. B. § 37 Abs. 2 BAT/BAT-O), der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 1 und 2 darüber hinaus längstens bis zum Ablauf der Fristen für die Zahlung von Krankenbezügen (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss). Für die Zeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung wird der Aufstockungsbetrag in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des nach

§ 5 Abs. 1 und 2 in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

Im Falle des Bezugs von Krankengeld (§§ 44 ff. SGB V), Versorgungskrankengeld (§§ 16 ff. BVG), Verletztengeld (§§ 45 ff. SGB VII), Übergangsgeld (§§ 49 ff. SGB VII) oder

Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen tritt der Arbeitnehmer für den nach Unterabsatz 1 maßgebenden Zeitraum seine gegen die Bundesanstalt für Arbeit bestehenden Ansprüche auf Altersteilzeitleistungen (§ 10 Abs. 2 des Altersteilzeitgesetzes) an den Arbeitgeber ab.

(2) Ist der Arbeitnehmer, der die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ableistet, während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (z. B. § 37 Abs. 2 BAT/BAT-O) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

(3) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der der Arbeitnehmer eine unzulässige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit im Sinne des § 6 ausübt oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit und Überstunden leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhezeiträume werden zusammengerechnet.

Protokollerklärung:

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

§ 9

Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände (z. B. §§ 53 bis 60 BAT/BAT-O)

- a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten maßgebenden Rententalter in Anspruch genommen werden können oder*
- b) mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung*

befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

(3) Endet bei einem Arbeitnehmer, der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (§ 3 Abs. 2 Buchst. a) beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach den §§ 4 und 5 erhaltenen Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod des Arbeitnehmers steht dieser Anspruch seinen Erben zu.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchst. a:

Das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin endet nicht, solange die Inanspruchnahme einer Leistung im Sinne des Absatzes 2 Buchst. a zum Ruhen der Versorgungsrente nach § 41 Abs. 7 VersTV-G, § 65 Abs. 7 VBL-Satzung führen würde.

§ 10

Mitwirkungspflicht

(1) Der Arbeitnehmer hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

(2) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn er die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass er Mitwirkungspflichten nach Absatz 1 verletzt hat.

§ 11

Inkrafttreten, Geltungsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Mai 1998 in Kraft. Vor dem 26. Juni 1997 abgeschlossene Vereinbarungen über den Eintritt in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis bleiben unberührt.

Anlage 1.6.2 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung zur Übernahme des TV Flex AZ

§ 1

Der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte - TV FlexAZ - vom 27. Februar 2010 findet für die Beschäftigten im Geltungsbereich der KAO in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.

§ 2

An Stelle von § 15 TV Flex AZ wird bestimmt:

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. Januar 2011 in Kraft.
- (2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Beschäftigte im Geltungsbereich der KAO, die bis zum 31. Dezember 2018 die jeweiligen tariflichen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2019 begonnen hat.

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

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 5 vom 29. April 2016

I. Geltungsbereich

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder des Tarifvertrages Versorgungsbetriebe (TV-V) fallen. Er gilt unter Berücksichtigung gegebenenfalls abweichender Regelungen in einzelnen TV-N in Nahverkehrsunternehmen.

II. Altersteilzeit (ATZ)

§ 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 im Rahmen einer Quote (§ 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 Arbeitgeber.

§ 4

Altersteilzeit im Übrigen

- (1) *Den Beschäftigten wird im Rahmen der Quote nach Absatz 2 die Möglichkeit eröffnet, Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes in Anspruch zu nehmen, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 5 vorliegen.*
- (2) *Der Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn und solange 2,5 v. H. der Beschäftigten (§ 1) der Verwaltung/des Betriebes von einer Altersteilzeitregelung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes Gebrauch machen. Maßgeblich für die Berechnung der Quote ist die Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31. Mai des Vorjahres.*

Protokollerklärungen zu § 4 Absatz 2:

1. *Betriebe im Sinne dieser Vorschrift sind auch rechtlich unselbstständige Regie- und Eigenbetriebe.*
2. *In die Quote werden alle zum jeweiligen Stichtag bestehenden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse einschließlich solcher nach § 3 dieses Tarifvertrages einbezogen. Die so errechnete Quote gilt für das gesamte Kalenderjahr; unterjährige Veränderungen bleiben unberücksichtigt. Die Quote wird jährlich überprüft.*
- (3) *Der Arbeitgeber kann ausnahmsweise die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.*

§ 5

Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

- (1) *Altersteilzeit nach diesem Tarifvertrag setzt voraus, dass die Beschäftigten*
- a) *das 60. Lebensjahr vollendet haben und*
 - b) *innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben.*
- (2) *Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, ab dem eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.*
- (3) *Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. Der Antrag kann frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden. Von den Fristen nach Satz 1 oder 2 kann einvernehmlich abgewichen werden.*

§ 6

Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) *Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch 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 Abs. 2 AltTZG; dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 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 die Beschäftigten anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 7 freigestellt werden (Blockmodell).*

Die Beschäftigten können vom Arbeitgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 7

Entgelt und Aufstockungsleistungen

(1) *Beschäftigte erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Teilzeitmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. a) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 24 Abs. 2 TVöD bzw. § 7 Abs. 3 TV-V ergebenden Beträge. Maßgebend ist die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach § 6 Abs. 2.*

(2) *Beschäftigte erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 Satz 2) weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben (§ 7 b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Tarifierhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe.*

Protokollerklärung zu § 7 Absatz 2 Satz 2:

Das Wertguthaben erhöht sich am 1. März 2016 um 2,4 v. H. und am 1. Februar 2017 um weitere 2,35 v. H..

(3) *Das den Beschäftigten nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt wird nach Maßgabe der Sätze 2 und 3 um 20 v. H. aufgestockt. Bemessungsgrundlage für die Aufstockung ist das Regelarbeitsentgelt für die Teilzeitarbeit (§ 6 Abs. 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 Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für das nach Absatz 1 oder 2 zustehende Entgelt entrichtet der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenaufstockung) nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 6 Abs. 1 AltTZG. Für von der Versicherungspflicht befreite Beschäftigte im Sinne von § 4 Abs. 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 Abs. 1 Satz 1 TVöD bzw. § 13 Abs. 1 Satz 1 TV-V. Für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 22 Abs. 2 bis 4 TVöD bzw. § 13 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 bis 4 TV-V), 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 Beschäftigte, die Altersteilzeit im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

§ 9**Nebentätigkeit**

(1) *Beschäftigte dürfen während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständigen Tätigkeiten*

sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

(2) Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Beschäftigte eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch übersteigen. Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

§ 10

Verlängerung der Arbeitsphase im Blockmodell bei Krankheit

Ist die/der Beschäftigte bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 22 Abs. 1 Satz 1 TVöD; § 13 Abs. 1 Satz 1 TV-V) 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 tariflichen Beendigungsstatbestände

- a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, von dem an die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann oder*
- b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.*

(3) Endet bei einer/einem Beschäftigten, die/der im Rahmen der Altersteilzeit nach dem Blockmodell beschäftigt wird, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, hat sie/er Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den erhaltenen Entgelten und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer/seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie/er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte, vermindert um die vom Arbeitgeber gezahlten Aufstockungsleistungen. Bei Tod der/des Beschäftigten steht dieser Anspruch den Erben zu.

§ 12

Dienst-/Betriebsvereinbarungen

In einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung bzw. in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung 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.

Protokollerklärung:

Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

III. Flexible Altersarbeitszeit (FALTER)

§ 13

Flexible Altersarbeitszeit

Älteren Beschäftigten 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 die Beschäftigten über einen Zeitraum von vier Jahren ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig eine Teilrente in Höhe von höchstens 50 v. H. der jeweiligen Altersrente beziehen. Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den die/der Beschäftigte eine abschlagsfreie Altersrente in Anspruch nehmen kann und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus. Die Beschäftigten erhalten 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 tariflichen Beendigungstatbestände bleiben unberührt. Auf die Vereinbarung von flexibler Altersarbeitszeit besteht kein Rechtsanspruch.

IV. Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 14

Übergangsvorschriften

Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben, findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung.

§ 15

Inkrafttreten, Geltungsdauer

- (1) *Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2010 in Kraft. Bei Inkrafttreten bereits bestehende Dienst- oder Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.*
- (2) *Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2018 die jeweiligen tariflichen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2019 begonnen hat.*

Niederschriftserklärung:

Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, den ATV/ATV-K dahingehend anzupassen, dass als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Sinne des § 15 Abs. 2 ATV/ATV-K das 1,6fache des Entgelts nach § 7 Abs. 1 und 2 gilt.

Anlage 1.6.3 zur KAO**Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung
für die freiwillige betriebliche Altersvorsorge****§ 1****Geltungsbereich**

Diese Arbeitsrechtsregelung findet für alle Beschäftigten gemäß § 1 a Abs. 1 KAO, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie sonstigen Beschäftigte (im folgenden Beschäftigte genannt) Anwendung, die Entgeltumwandlung nach § 1 a i. V. m. § 17 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) beanspruchen können und die bei kirchlichen und diakonischen Anstellungsträgern im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg tätig sind, in denen die Kirchliche Anstellungsordnung Anwendung findet.

§ 2**Entgeltumwandlung**

(1) Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass künftige Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für eine freiwillige Versicherung in der betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. Nach § 1 a BetrAVG können die Beschäftigten verlangen, dass von ihren zukünftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschreiten.

(2) Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung nach Abs. 1 kann nur auf Antrag überschritten werden.

(3) Beschäftigte, deren Arbeitgeber der Rechtsaufsicht der Landeskirche unterliegen, haben Anspruch, die Entgeltumwandlung zu einem der folgenden Versicherungsgeber entsprechend den zwischen der Landeskirche und dem Versicherungsgeber für die Entgeltumwandlung vereinbarten Bedingungen abzuschließen:

- a) zur Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg und
- b) zu einem der mindestens vier Versicherungsgeber (Versicherungsunternehmen), mit dem die Evangelische Landeskirche in Württemberg einen Rahmenvertrag zur freiwilligen betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen hat.

Der Abschluss, die Schließung oder Kündigung eines Rahmenvertrages durch den Evang. Oberkirchenrat erfolgt im Einvernehmen mit der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung. Kann das Einvernehmen nicht hergestellt werden, entscheidet darüber die Arbeitsrechtliche Kommission – Landeskirche und Diakonie in Württemberg auf Antrag.

§ 3

Fortführung bestehender Entgeltumwandlungen und Übertragung von Versorgungsanswartschaften vorausgehender Beschäftigungsverhältnisse

- (1) Der Arbeitgeber kann aufgrund einer Einzelfallprüfung die Übernahme einer bestehenden Versorgungszusage im Einvernehmen der Beteiligten zulassen, insbesondere wenn die Versorgung in einem schon bestehenden Rahmenvertrag weitergeführt werden kann.
- (2) Eine einvernehmliche Übertragung des gebildeten Kapitals auf einen Versicherungsvertrag beim Arbeitgeber ist zulässig.

Der gesetzliche Anspruch auf eine Übertragung des gebildeten Kapitals auf einen Versicherungsvertrag beim Arbeitgeber bleibt unberührt.

§ 4

Umwandelbare Arbeitsentgeltbestandteile

- (1) Es können nur monatliche Beträge aus laufendem, regelmäßigem Entgelt umgewandelt werden.
- (2) Zusätzlich zu den monatlichen Beiträgen kann im Jahr des Beginns der Entgeltumwandlung die Umwandlung eines einmaligen Betrages verlangt werden.

§ 5

Verfahren der Entgeltumwandlung

- (1) Über die Entgeltumwandlung ist auf Antrag der Beschäftigten eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.
- (2) Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist mindestens einen Monat vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen. Dies gilt nicht bei Beginn des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses. Eine Änderung, Beendigung oder Beitragsfreistellung der Entgeltumwandlung muss ebenfalls mindestens einen Monat vorher schriftlich beim Arbeitgeber eingegangen sein.
- (3) Bei der Geltendmachung nach Absatz 2 ist anzugeben,
 1. in welchem Umfang die Entgeltansprüche umgewandelt werden sollen und
 2. wann die Entgeltumwandlung beginnen soll.

(4) Die Beschäftigten sind für die Dauer von zwölf Monaten an ihre Entscheidung gebunden. Hiervon ausgenommen ist die Beendigung oder Beitragsfreistellung einer Entgeltumwandlung.

§ 6

Inkrafttreten, Übergangsregelung

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. September 2016 in Kraft.

(2) Die bisherige Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung (Abl. 63 S.147 vom 30. September 2008) tritt mit Ablauf des 31. August 2016 außer Kraft.

Verträge zur Entgeltumwandlung, die vor dem 1. September 2016 nach der Arbeitsrechtsregelung vom 27. September 2002 (Abl. 60 S. 187) bzw. vom 1. August 2008 (Abl. 63 S. 147) abgeschlossen wurden, bleiben unberührt, eine Änderung des Betrags unter Berücksichtigung der Begrenzung nach § 2 ist möglich. Dies gilt auch bei einem unmittelbaren Arbeitgeberwechsel innerhalb des Anwendungsbereichs der Kirchlichen Anstellungsordnung gemäß § 1 a Abs. 1 KAO. Unterbrechungen von bis zu 6 Monaten sind unschädlich.

Anlage 1.7.1 zur KAO**Arbeitsrechtliche Regelung zur Vermeidung einer wirtschaftlichen Notlage****§ 1****Voraussetzungen für die Einleitung von Maßnahmen zur Vermeidung einer wirtschaftlichen Notlage**

(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission verhandelt auf Antrag des Oberkirchenrats über die Ausgestaltung von Maßnahmen im Sinne von § 2 zur Vermeidung einer wirtschaftlichen Notlage, wenn die Landeskirche (Aufgaben der Landeskirche - RT 0002 -), nicht mehr in der Lage ist oder ohne strukturelle Veränderungen innerhalb eines mittelfristigen Zeitraums bzw. im Rahmen der mittelfristigen Finanzplanung nicht mehr in der Lage sein wird, aus

- den voraussichtlich zu erwartenden Kirchensteuern,
- zu erwirtschaftenden Einnahmen,
- zu erwartenden Zuschüssen oder Zuwendungen,
- dem Einsatz der in Absatz 2 genannten Rücklagen und sonstigen Erträge

die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes sowie nicht vorhersehbare zusätzliche Aufwendungen zu erfüllen. Hierbei sind auch im Haushaltsplan nicht geplante zusätzliche Einnahmen zu berücksichtigen.

(2) Für die Berücksichtigung der Rücklagen und sonstigen Erträge der Landeskirche (RT 0002) im Blick auf die Vermeidung einer wirtschaftlichen Notlage ist Folgendes zu beachten:

- a) Die Zinserträge der Evang. Versorgungsstiftung Württemberg (EVW) - Abrechnungsbereich Landeskirche - abzüglich Kaufkraftausgleich - müssen im Haushalt ausgeschüttet sein und dürfen nicht thesauriert werden.
- b) Budgetrücklagen (§ 21 HHO¹) müssen bis auf einen Anteil von 2 % des jeweiligen Budgets (Aufwandsbudget der Bausteine im RT 0002 nach § 1 Abs. 2 Haushaltsgesetz) abgeschmolzen sein. Verpflichtungsermächtigungen bei den Budgetrücklagen sind zu berücksichtigen.
- c) Die Ausgleichsrücklage (§ 74 Abs. 3 Nr. 2 HHO¹) sinkt ohne die Maßnahmen nach § 2 innerhalb der nächsten 5 Jahre unter das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmaß.

¹ Soweit auf die HHO Bezug genommen wird, ist damit die Fassung vom 14. November 2006 gemeint.

d) Es erfolgt keine gleichzeitige Aufstockung anderer Rücklagen mit Ausnahme der Pflichtrücklagen nach § 74 Abs. 3 HHO¹ und der Pflichtrückstellungen nach § 75 Abs. 2 HHO¹ im gesetzlich vorgeschriebenen Umfang.

(3) Das Vorliegen der in den Absätzen 1 und 2 genannten Voraussetzungen ist durch Vorlage der erforderlichen Unterlagen (insbesondere Rechnungsabschluss, aktualisierter Plan für die kirchliche Arbeit oder Wirtschaftsplan, Nachweis des Kirchensteuereingangs, Steuergesetze über Wegfall von Kirchensteuer, Bescheide über Rücknahme von Zuschüssen oder Zuwendungen, Beurteilung der möglichen Entwicklungssituation mit Perspektivplanung, Übersicht über sämtliche Rücklagen des Rechtsträgers RT 0002) nachzuweisen.

Dabei ist auch aufzuzeigen, warum es keine besseren Möglichkeiten zur Vermeidung oder Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt.

Ebenfalls ist darzustellen, dass auch für die Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten entsprechende Kürzungen der Dienstbezüge oder Erhöhungen der Arbeitszeit in die Wege geleitet wurden bzw. schon erfolgt sind.

(4) Die Vertretung der Beschäftigten im kirchlichen Dienst (§ 7 Abs. 1 lit. a) ARRg) in der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Recht, Sachverständige zur Beurteilung der vom Oberkirchenrat dargestellten Finanzsituation hinzuzuziehen. Die erforderlichen Kosten trägt die Arbeitsrechtliche Kommission.*

*** Protokollnotiz:**

Die Stellungnahme des/der Sachverständigen soll in der Regel spätestens einen Monat nach Einbringung des Antrags in der Arbeitsrechtlichen Kommission vorgelegt werden. Um dies zu ermöglichen soll die LakiMAV regelmäßige Informationen über die Finanzsituation der Landeskirche erhalten.

§ 2

Vorübergehende Absenkung der Entgelte für den gesamten Geltungsbereich der KAO

(1) Stellt die Arbeitsrechtliche Kommission fest, dass die in § 1 genannten Voraussetzungen zur Einleitung von Maßnahmen zur Vermeidung einer wirtschaftlichen Notlage vorliegen, wird bei allen unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) fallenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission für einen Zeitraum von bis zu 12 Monaten

¹ Soweit auf die HHO Bezug genommen wird, ist damit die Fassung vom 14. November 2006 gemeint.

- a) die Jahressonderzahlung nach § 20 KAO zwischen 50 % und 100 % der nach den jeweils geltenden Bestimmungen über die Gewährung einer Jahressonderzahlung maßgebenden Beträge gekürzt oder
- b) das Monatsbruttoentgelt um bis zu 10 % abgesenkt.

Die Kürzung kann maximal für drei aufeinander folgende Kalenderjahre beantragt werden.

(2) Der Dienstgeber verzichtet im Gegenzug für die nach Abs. 1 vereinbarte Zeit auf die Kündigung von Arbeitsverhältnissen aus betrieblichen Gründen. Betriebsbedingte Änderungskündigungen sind nur zulässig, soweit sie keine negativen Auswirkungen auf das Entgelt enthalten.

(3) Soweit die Beendigung oder Änderungskündigung von Arbeitsverhältnissen mit Auswirkungen auf das Entgelt im Rahmen einer Perspektivplanung erforderlich ist, sind diese Arbeitsverhältnisse von den Maßnahmen nach Absatz 1 ausgenommen. Die Sicherungsordnung ist anzuwenden.

§ 3

Nachträgliche Auszahlung gekürzter Entgelte oder Jahressonderzahlungen

(1) Sollte das betriebswirtschaftliche Jahresergebnis der Rechnung der Landeskirche (RT 0002) positiver als im Plan für die Kirchliche Arbeit des Jahres der Kürzung veranschlagt sein, erhalten alle von der Kürzung nach § 2 betroffenen Beschäftigten, die am 1. April des auf die Kürzung folgenden Jahres in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis innerhalb des Geltungsbereichs dieser Regelung stehen, eine nachträgliche Auszahlung nach folgender Maßgabe:

- das Ergebnis des der Notlage folgenden Kalenderjahres muss dem veranschlagten Planansatz mindestens entsprechen,
- dies gilt nicht, wenn die Arbeitsrechtliche Kommission im Jahr der Auszahlung durch Beschluss feststellt, dass erneut die Voraussetzungen gemäß § 1 dieser Regelung vorliegen. Die Mehreinnahmen sind in diesem Fall zur Abwendung oder Verringerung der Notlage zu verwenden.

(2) Der Auszahlungsbetrag bemisst sich nach der Differenz der im Jahr der Kürzung tatsächlich gezahlten Jahressonderzahlung oder Entgeltzahlung und der Jahressonderzahlung oder der Entgeltzahlung, die ohne Kürzung gezahlt worden wäre.

(3) Liegt der Mehrbetrag nach Abs. 1 unter dem durch die Kürzung bei den bei der Landeskirche privatrechtlich angestellten Beschäftigten nach § 2 Abs. 1 eingesparten Betrag, wird an alle von der Kürzung Betroffenen nur der entsprechende anteilige Betrag ausbezahlt.

(4) Die nachträgliche Auszahlung erfolgt zum 30. Juni des übernächsten Jahres nach der Kürzung.

(5) Endet das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis vor dem 1. April des Folgejahres der Kürzung, erhält der oder die Beschäftigte den bei ihm gekürzten Betrag zum Zeitpunkt des Ausscheidens vollständig nachgezahlt. Satz 1 gilt nicht bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber innerhalb des Geltungsbereichs dieser Regelung, sowie bei einer rechtswirksamen außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber aufgrund von § 34 Abs. 4 KAO bzw. § 626 BGB.

§ 4

Inkrafttreten

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. August 2008 in Kraft.
- (2) Die Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für Mitglieder des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg e. V., welche die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) anwenden, mit Ausnahme der Landesgeschäftsstelle des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg e. V.

Anlage 1.7.2 zur KAO

Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen, bei Personalabbau und Einschränkung bzw. Schließung von Einrichtungen und Dienststellen (Sicherungsordnung-KAO)

§ 1

Grundlegung

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen - insbesondere der Aufgabe von Tätigkeitsfeldern - sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Dienstgeber zu beachten. Diesen Zielen dienen die nachstehenden Vorschriften.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind:

- a) vom Dienstgeber veranlasste erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder
- b) Abbau von Personalstellen oder
- c) Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern, wenn dies zu einer Änderung der dienstvertraglich vereinbarten Tätigkeit oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

(2) Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 sind insbesondere:

- a) Streichung oder Reduzierung (mindestens 25 %) von Personalstellen,
- b) Stilllegung oder Auflösung von Dienststellen und Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- c) Verlegung oder Ausgliederung von Dienststellen und Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- d) Zusammenlegung von Dienststellen und Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- e) Verlagerung von Aufgaben zwischen Dienststellen und Einrichtungen,

- f) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.
- (3) Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z. B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Abs. 1. Für das Vorliegen von Maßnahmen ist es jedoch unerheblich, wenn dadurch auch zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden. Eine Reduzierung der dienstlichen Inanspruchnahme fällt nicht unter § 2.
- (4) Ein Angebot im Sinne der Sicherungsordnung ist gegeben, wenn dem/der Beschäftigten ein schriftlicher Arbeitsvertrag oder eine entsprechende Anstellungszusage vorgelegt wird.
- (5) Diese Ordnung gilt nicht für Fälle des Betriebsübergangs nach § 613 a BGB.

Anmerkungen zu § 2:

1. Ob bei einer Rationalisierungsmaßnahme nach Abs. 1 Buchst. a) eine Änderung in erheblichem bzw. in wesentlichem Umfang vorliegt, ist von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen.

Eine Rationalisierungsmaßnahme liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung der Änderungen beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Änderungen haben wird.

Ist eine Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Beschäftigte zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

2. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn aufgrund von Dienstverträgen geleistete Arbeit künftig aufgrund von Werkverträgen durchgeführt werden soll.

§ 3

Beteiligung der Mitarbeitervertretung und der Beschäftigten

- (1) Der Dienstgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen Maßnahmen zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten. Unbeschadet hiervon hat der Dienstgeber die Mitarbeitervertretung nach Maßgabe der §§ 40 bis 46 MVG. Württemberg¹ zu beteiligen.

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

(2) Unbeschadet des Abs. 1 soll der Dienstgeber die Beschäftigten, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 4

Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Dienstgeber ist gegenüber den von einer Maßnahme im Sinne des § 2 Abs. 1 betroffenen Beschäftigten nach den Abs. 2 bis 4 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung voraus (§ 5).

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Beschäftigten einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die Beschäftigten in der neuen Tätigkeit im bisherigen Umfang beschäftigt bleiben. Bei dem Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Dienstgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder Einrichtung an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz in einer Dienststelle oder Einrichtung mit demselben Aufgabengebiet an einem anderen Ort oder in einer Dienststelle oder Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet an demselben Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer Dienststelle oder Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet an einem anderen Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit den Beschäftigten abgewichen werden.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabs. 1 nicht zur Verfügung, sollen die betroffenen Beschäftigten entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihnen dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Dienstgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann den Beschäftigten kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Abs. 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, ihnen einen anderen Arbeitsplatz anzubieten.

Abs. 2 Unterabs. 2 und 3 gelten entsprechend.

Falls innerhalb von zwei Jahren ein Arbeitsplatz nach Abs. 2 zu besetzen ist, muss dieser den betroffenen Beschäftigten angeboten werden.

Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann kein Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 und 3 zur Verfügung gestellt oder angeboten werden, ist der Dienstgeber verpflichtet, sich um einen vergleichbaren freien oder in absehbarer Zeit frei werdenden Arbeitsplatz bei einem anderen Dienstgeber des diako-

nischen, kirchlichen oder öffentlichen Dienstes in demselben Kirchenbezirk und bei Nichtvorhandensein eines Arbeitsplatzes im Landkreis oder Stadtkreis zu bemühen. In begründeten Fällen können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung einen anderen räumlichen Umkreis vereinbaren. Sein Bemühen hat der Dienstgeber zu dokumentieren und auf Verlangen nachzuweisen, indem er seine konkreten Anfragen und die erhaltenen Antworten vorlegt bzw. glaubhaft macht, dass er trotz Rückfrage keine Antwort auf die jeweilige Anfrage erhalten hat.

(5) Die Beschäftigten sind verpflichtet, einen ihnen angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 und 3 anzunehmen, es sei denn, dass ihnen die Annahme nach ihren Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann. Satz 1 gilt in den Fällen des Abs. 4 entsprechend, wenn ihnen von einem anderen Arbeitgeber ein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten wurde.

§ 5

Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Dienstgeber rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Dienstgeber die Kosten. In den Fällen des § 2 Abs. 1 Buchst. b) und c) trägt der Dienstgeber die Kosten nur insoweit, als ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist. Die Beschäftigten dürfen ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern. Geben die Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) Die betroffenen Beschäftigten sind für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für zwölf Monate unter Anrechnung des auf den Freistellungszeitraum entfallenden Erholungsurlaubs, von der Arbeit freizustellen. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im Übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzen die Betroffenen nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihnen zu vertretenden Grunde das Dienstverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Dienstgeber berechtigt, das nach Abs. 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

§ 6

Besonderer Kündigungsschutz

- (1) Ist den Beschäftigten eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Dienstverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.
- (2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Dienstverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn den Beschäftigten ein Arbeitsplatz nach § 4 Abs. 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder sie einen Arbeitsplatz entgegen § 4 Abs. 5 nicht annehmen. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 34 KAO eine längere Kündigungsfrist ergibt.
- (3) Für unkündbare Beschäftigte gilt § 34 a KAO.
- (4) Beschäftigte, die auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden sind, sollen auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für sie geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 7

Entgeltsicherung

- (1) Haben Beschäftigte in den Fällen des § 4 Abs. 3 durch die Veränderungen der Beschäftigung und als Folge dessen eine Verminderung des Entgelts erlitten, jedoch eine Beschäftigungszeit im Geltungsbereich des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Evang. Landeskirche in Württemberg von mindestens 10 Jahren zurückgelegt, so erhalten sie in dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis bei dem bisherigen Dienstgeber eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem bisherigen und dem neuen Entgelt (15 KAO). Der Anteil des Entgelts, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird bei der Berechnung der Zulage nicht berücksichtigt. Bemessungsgrundlage ist der letzte Kalendermonat vor Aufnahme der neuen Tätigkeit.
- (2) Die persönliche Zulage vermindert sich, wenn der/die Beschäftigte beim Wechsel der Beschäftigung das 50. Lebensjahr vollendet hat, jeweils um die Hälfte der sich aus einer allgemeinen Erhöhung der Vergütung ergebenden Mehrbeträge, in den übrigen Fällen um die vollen Mehrbeträge aus einer allgemeinen Erhöhung der Vergütung. Die persönliche Zulage vermindert sich ferner um den Erhöhungsbetrag aus einer späteren höheren Eingruppierung bzw. Höhergruppierung oder aus der Gewährung einer Zulage nach § 14 KAO für die Zeit der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit. Bei unkündbaren Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, unterbleibt die Verminderung.

(3) Bei einer Beschäftigungszeit von weniger als zehn, aber mindestens drei Jahren gilt Abs. 1 mit der Einschränkung, dass die Zulage für längstens sechs Monate gewährt wird.

(4) Wird mit den Betroffenen für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die bisherige vereinbart, ist die Zulage in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(5) Die persönliche Zulage wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit bezahlt. Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 21 KAO. § 24 Abs. 2 KAO gilt entsprechend. Die persönliche Zulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3 KAO) und der Jahressonderzahlung (§ 20 KAO) berücksichtigt.

(6) Die Abs. 2 bis 5 gelten nicht, wenn die Betroffenen ihre Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 5 verweigern oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihnen zu vertretenden Grund abgebrochen wird.

Die persönliche Zulage entfällt ebenfalls, wenn die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe abgelehnt wird.

Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der/die Beschäftigte einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach § 236, § 236 a oder § 237 a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder einer Zusatzversorgungseinrichtung hat.

(7) Bei Entgeltsicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

§ 8

Abfindung

(1) Beschäftigte, die aus einem der in § 2 dieser Ordnung genannten Gründe aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber oder auf Veranlassung des Dienstgebers im gegenseitigen Einvernehmen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und zu diesem Zeitpunkt eine Beschäftigungszeit im Geltungsbereich des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Evang. Landeskirche in Württemberg von mindestens drei Jahren zurückgelegt haben, erhalten eine Abfindung nach Maßgabe folgender Tabelle:

Beschäftigungszeit	Bis zum vollendeten 40. Lebensjahr
3 Jahre	-
5 Jahre	2 Bruttomonatsentgelte
7 Jahre	3 Bruttomonatsentgelte
9 Jahre	4 Bruttomonatsentgelte

11 Jahre	5 Bruttononatsentgelte
13 Jahre	6 Bruttononatsentgelte
15 Jahre	7 Bruttononatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	Bis zum vollendeten 40. Lebensjahr
17 Jahre	8 Bruttononatsentgelte
19 Jahre	9 Bruttononatsentgelte
21 Jahre	10 Bruttononatsentgelte
Beschäftigungszeit	Nach dem vollendeten 40. Lebensjahr
3 Jahre	2 Bruttononatsentgelte
5 Jahre	3 Bruttononatsentgelte
7 Jahre	4 Bruttononatsentgelte
9 Jahre	5 Bruttononatsentgelte
11 Jahre	6 Bruttononatsentgelte
13 Jahre	7 Bruttononatsentgelte
15 Jahre	8 Bruttononatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	Nach dem vollendeten 40. Lebensjahr
17 Jahre	9 Bruttononatsentgelte
19 Jahre	10 Bruttononatsentgelte
21 Jahre	11 Bruttononatsentgelte
23 Jahre	12 Bruttononatsentgelte
25 Jahre	13 Bruttononatsentgelte
Beschäftigungszeit	Nach dem vollendeten 45. Lebensjahr
3 Jahre	2 Bruttononatsentgelte
5 Jahre	3 Bruttononatsentgelte
7 Jahre	5 Bruttononatsentgelte
9 Jahre	6 Bruttononatsentgelte

11 Jahre	7 Bruttononatsentgelte
13 Jahre	8 Bruttononatsentgelte
15 Jahre	9 Bruttononatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	Nach dem vollendeten 45. Lebensjahr
17 Jahre	10 Bruttononatsentgelte
19 Jahre	11 Bruttononatsentgelte
21 Jahre	12 Bruttononatsentgelte
23 Jahre	13 Bruttononatsentgelte
25 Jahre	14 Bruttononatsentgelte
Beschäftigungszeit	Nach dem vollendeten 50. Lebensjahr
3 Jahre	3 Bruttononatsentgelte
5 Jahre	4 Bruttononatsentgelte
7 Jahre	6 Bruttononatsentgelte
9 Jahre	7 Bruttononatsentgelte
11 Jahre	9 Bruttononatsentgelte
13 Jahre	10 Bruttononatsentgelte
15 Jahre	11 Bruttononatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	Nach dem vollendeten 50. Lebensjahr
17 Jahre	12 Bruttononatsentgelte
19 Jahre	13 Bruttononatsentgelte
21 Jahre	14 Bruttononatsentgelte
23 Jahre	15 Bruttononatsentgelte
25 Jahre	16 Bruttononatsentgelte
Beschäftigungszeit	Nach dem vollendeten 55. Lebensjahr
3 Jahre	3 Bruttononatsentgelte
5 Jahre	5 Bruttononatsentgelte

7 Jahre	7 Bruttononatsentgelte
9 Jahre	9 Bruttononatsentgelte
11 Jahre	11 Bruttononatsentgelte
13 Jahre	12 Bruttononatsentgelte
15 Jahre	13 Bruttononatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	Nach dem vollendeten 55. Lebensjahr
17 Jahre	14 Bruttononatsentgelte
19 Jahre	15 Bruttononatsentgelte
21 Jahre	16 Bruttononatsentgelte
23 Jahre	17 Bruttononatsentgelte
25 Jahre	18 Bruttononatsentgelte

Bruttononatsentgelt ist der Betrag, der den Beschäftigten gemäß § 15 KAO - ggf. i. V. m. den Vorschriften der AR-Ü - im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hat der Dienstgeber das Dienstverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder falls Kündigungsschutzklage erhoben wurde, endgültig feststeht, dass die Beschäftigten ausgeschieden sind.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

- a) der/die Beschäftigte einen Anspruch auf Bezug einer ungekürzten Altersrente nach § 236, § 236 a oder § 237 a SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder einer Zusatzversorgungseinrichtung hat.
- b) die Kündigung aus einem von dem/der Beschäftigten zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung einer angebotenen zumutbaren Tätigkeit beim selben, bei einem anderen diakonischen oder kirchlichen Arbeitgeber oder bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes entgegen § 4 Abs. 5, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 5) erfolgt ist oder
- c) der/die Beschäftigte im Einvernehmen mit dem Dienstgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, weil sie bzw. er in unmittelbarem Anschluss von einem anderen diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Arbeitgeber übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

§ 9

Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Arbeitsrechtsregelung bestehen nicht, wenn die Mitarbeiter erwerbs- oder berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung sind oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen der Regelaltersrente oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 SGB VI oder einer Zusatzversorgungseinrichtung erfüllen.

Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 236 a oder § 237 a SGB VI erfüllen, solange ihre Versorgungsrente nach § 55 Abs. 6 der Satzung der ZVK oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und werden die Beschäftigten das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Abs. 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Treten die Beschäftigten innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem diakonischen, kirchlichen oder öffentlichen Arbeitgeber ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zur Hälfte zurückzuzahlen.

§ 10

Sonstige Bestimmungen

(1) Leistungen, die Beschäftigten nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Ordnung anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Dienstgeber (z. B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) Die Beschäftigten sind verpflichtet, die ihnen nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Sie haben den Dienstgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihnen gewährten Leistungen im Sinne des Abs. 1 unverzüglich zu unterrichten.

Kommen die Beschäftigten ihren Verpflichtungen nach Unterabs. 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihnen Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

(3) In begründeten Einzelfällen kann durch Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission - Landeskirche und Diakonie in Württemberg - hiervon teilweise oder ganz abgewichen werden.

§ 11

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2005 in Kraft.

Anlage 2.1.1 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden und Schüler/Schülerinnen im kirchlichen Dienst

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt
- a) für Personen, die von der Evang. Landeskirche in Württemberg, einer Kirchengemeinde oder sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Landeskirche unterstehen, in einem staatlichen oder kirchlich anerkannten oder als staatlich oder kirchlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden.
 - b) Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege.
 - c) Auszubildende der Münsterbauhütte Ulm zum Steinmetz/zur Steinmetzin und/oder zum Steinbildhauer/zur Steinbildhauerin
- (2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für
- a) Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe,
 - b) Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,
 - c) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden.

§ 2

Anwendung tariflicher Vorschriften

- (1) Auf die Ausbildungsverhältnisse der in § 1 Absatz 1 genannten Personen findet der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes allgemeiner Teil (TVAöD-AT) und besonderer Teil BBiG (TVAöD-BT-BBiG) sowie besonderer Teil Pflege (TVAöD-BT-Pflege) vom 13. September 2005 in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (Tarifgebiet West – Landesbezirk Baden-Württemberg) jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung. Dies gilt nicht, wenn im Folgenden etwas anderes bestimmt ist oder im Falle künftiger Änderungen oder Ergänzungen der

genannten Tarifverträge bestimmt wird. Auf die Bestimmungen des § 1 c Abs. 1 bis 4 KAO wird Bezug genommen.

(2) Die Bestimmungen der §§ 7 und 8 KAO für Sonderformen der Arbeit finden mit der Maßgabe Anwendung, dass als Stundenentgelt im Sinne des § 8 KAO der auf die Stunde entfallende Anteil der Ausbildungsvergütung gilt. Zur Ermittlung des Anteils ist die jeweilige Ausbildungsvergütung durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

(3) § 19 TVAöD gilt mit der Maßgabe, dass an Stelle der Schriftform die Textform gilt und anstelle der Ausschlussfrist von 6 Monaten eine Ausschlussfrist von 12 Monaten.

(4) Auszubildende der Münsterbauhütte Ulm zum Steinmetz/zur Steinmetzin und/oder zum Steinbildhauer/zur Steinbildhauerin (§ 1 Abs. 1 Buchstabe c) erhalten anstelle des Ausbildungsentgelts gemäß § 8 TVAöD-BT-BBiG eine Ausbildungsvergütung gemäß § 7 des Tarifvertrags zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der fünf neuen Bundesländer und des Landes Berlin (TV Lohn/West) in der jeweils geltenden Fassung.

(5) Im Übrigen gelten die Bestimmungen der KAO.

§ 3

Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen

1. Die Arbeitsrechtliche Regelung - Anlage 13 zur KAO - tritt rückwirkend zum 1. Oktober 2006 in Kraft.
2. Die Arbeitsrechtliche Regelung der Auszubildenden im kirchlichen Dienst (Auszubildendenordnung) vom 3. Februar 1993 (Abl. 55 S. 485), zuletzt geändert durch Beschluss vom 16. Februar 2007 (Abl. 62 S. 405), tritt mit Ablauf des 30. September 2006 außer Kraft.
3. Der Manteltarifvertrag für Auszubildende (Mantel-TV Azubi) vom 6. Dezember 1974, zuletzt geändert durch 14. Änderungstarifvertrag vom 31. Januar 2003 (Abl. 60, S. 311, 320), der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Auszubildende vom 16. März 1977, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag vom 29. Oktober 2001 (Abl. 60, S. 183), der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Auszubildende vom 17. Dezember 1970, zuletzt geändert durch den 8. Änderungstarifvertrag vom 31. Mai 1995 (Abl. 56, S. 536) und der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Auszubildende vom 12. Oktober 1973, zuletzt geändert durch Tarifvertrag vom 31. Januar 2003 (Abl. 60, S. 311, 323) finden ab 1. Oktober 2006 keine Anwendung mehr.“

**Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
Allgemeiner Teil und Besonderer Teil BBiG (TVAöD-BBiG)**

vom 13. September 2005

in der Textfassung der VKA vom 1. März 2017

§ 1*

Geltungsbereich

(1) *Dieser Tarifvertrag gilt für*

- a) *Personen, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden,*
- b) *[nicht besetzt]¹*
- c) *Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der TV-V oder der TV-WW/NW Anwendung findet,*
- d) *Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ein TV-N Anwendung findet, soweit und solange nicht eine anderweitige landesbezirkliche Regelung getroffen wurde*

(Auszubildende).

(2) *Dieser Tarifvertrag gilt nicht für*

- a) *Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe sowie Heilerziehungspflugeschüler/innen,*
- b) *Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,*
- c) *Auszubildende, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaues oder der Forstwirtschaft ausgebildet werden, es sei denn, dass die Beschäftigten des Auszubildenden unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen,*
- d) *körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden.*

(3) *Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.*

* Hierzu Niederschriftserklärung zu § 1, abgedruckt im Anschluss an den Tarifvertrag.

¹ Redaktionelle Umsetzung von § 1a BT-BBiG.

§ 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 des Tarifvertrages für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVÄöD) sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Betriebs-/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 drei Monate.*
- (2) *Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.*

§ 4

Ärztliche Untersuchungen

- (1) *Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.*
- (2) *Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.*

(3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 5

Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

- (1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.*
- (2) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem 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 der Auszubildenden oder berechnete Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.*
- (3) Für die Schadenshaftung der Auszubildenden finden die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Bestimmungen des TVöD entsprechende Anwendung.*

§ 6

Personalakten

- (1) Die Auszubildenden 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 Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.*

§ 7

Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Für Auszubildende der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg im Geltungsbereich des BT-K ist eine abweichende Regelung vereinbart.*
- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.*
- (3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie 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) *Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.*

(6) *Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. §§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Abs. 3 BBiG bleiben unberührt.*

§ 8

Ausbildungsentgelt

(1) *Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt*

	<i>ab</i> 1. März 2016	<i>ab</i> 1. Februar 2017
<i>im ersten Ausbildungsjahr</i>	888,26 €	918,26 €
<i>im zweiten Ausbildungsjahr</i>	938,20 €	968,20 €
<i>im dritten Ausbildungsjahr</i>	984,02 €	1.014,02 €
<i>im vierten Ausbildungsjahr</i>	1.047,59 €	1.077,59 €

1

(2) *Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.*

(3) *Im Geltungsbereich des TVöD - Besonderer Teil Sparkassen wird eine von Absatz 1 abweichende Regelung getroffen.*

(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 Abs. 1 Satz 2 verlängert oder*

b) *auf Antrag der Auszubildenden nach § 8 Abs. 2 BBiG von der zuständigen Stelle oder nach § 27b Abs. 2 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen,*

1 Geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 6 zum TVAöD-BT-BBiG vom 29. April 2016 mit Wirkung vom 1. Januar 2016.

wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.

(6) In den Fällen des § 16 Abs. 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

§ 8a

Unständige Entgeltbestandteile

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

§ 8b

Sonstige Entgeltregelungen

(1a) [nicht besetzt]¹

(1b) Auszubildenden, die in einem Ausbildungsverhältnis zu einem Ausbildenden stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, können bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen 50 v.H. der Zulagen gewährt werden, die für Beschäftigte im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 1 TVöD gemäß § 23 Abs. 1 Satz 1 dritter bzw. vierter Spiegelstrich TVÜ-VKA in Verbindung mit § 33 Abs. 1 Buchst. c und Abs. 6 BAT/BAT-O jeweils vereinbart sind.

(2a) [nicht besetzt]¹

(2b) Auszubildenden, die in einem Ausbildungsverhältnis zu einem Ausbildenden stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, und die im Rahmen ihrer Ausbildung in erheblichem Umfang mit Arbeiten beschäftigt werden, für die Beschäftigten im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 2 TVöD nach Maßgabe des § 23 Abs. 1 Satz 1 erster bzw. zweiter Spiegelstrich TVÜ-VKA Erschwerungszuschläge zustehen, kann im zweiten bis vierten Ausbildungsjahr ein monatlicher Pauschalzuschlag in Höhe von 10 Euro gezahlt werden.

§ 9

Urlaub

(1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wö-

¹ Betrifft nur den Bund.

chentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 29 Ausbildungstage beträgt.¹

(2) Auszubildende in Betrieben oder Betriebsteilen, auf deren Arbeitnehmer der TV-V oder ein TV-N Anwendung findet, erhalten abweichend von Absatz 1 Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Arbeitnehmer des Ausbildenden geltenden Regelungen.

(3) 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 erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

(2) Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG 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 (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, werden im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) erstattet. Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet. Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte 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) Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten nach Maßgabe von Absatz 2 Satz 1 erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Ausbildungsentgelts für das erste Ausbildungsjahr übersteigen. Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts ge-

¹ Geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 5 zum TVAöD-BT-BBiG vom 1. April 2014 mit Wirkung vom 1. Januar 2014 und Änderungstarifvertrag Nr. 6 zum TVAöD-BT-BBiG vom 29. April 2016 mit Wirkung vom 1. Januar 2016.

tragen werden. Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 2 Sätze 3 bis 6 erstattet. Leistungen Dritter sind anzurechnen.¹

(4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 10a*

Familienheimfahrten

Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Ausbildenden veranlasst wurde, zu Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/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, BahnCard) sind auszunutzen. Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

§ 11¹

Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

(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 den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

(3) In jedem Ausbildungsjahr erhalten die Auszubildenden einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50,00 Euro brutto. Absatz 2 bleibt unberührt. Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen, er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

¹ Geändert durch Änderungsarbeitsvertrag Nr. 6 zum TV/AöD-BT-BBiG vom 29. April 2016 mit Wirkung vom 1. Januar 2016.

* Hierzu Niederschriftserklärung zu § 10b, abgedruckt im Anschluss an den Tarifvertrag.

§ 12**Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) *Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag 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 das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.*
- (2) *Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.*
- (3) *Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.*

§ 12a**Entgeltfortzahlung in anderen Fällen**

- (1) *Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 8) 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 Sechstageweche 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 Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.*

§ 13**Vermögenswirksame Leistungen**

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

(3) *Der in Absatz 1 Satz 1 genannte Betrag gilt nicht für die Auszubildenden der Sparkassen.*

§ 14

Jahressonderzahlung

(1) *Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. [nicht besezt].¹ Die Jahressonderzahlung beträgt bei Auszubildenden, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, und für Auszubildende der ostdeutschen Sparkassen 90 v. H. sowie bei den sonstigen Auszubildenden, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, 67,5 v. H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 8). § 30 Abs. 6 TVÜ-VKA findet auf Auszubildende im Bereich der VKA, die im Abrechnungsverband Ost der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) pflichtversichert sind, entsprechende Anwendung.²*

(2) *Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12) haben.* Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. 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) *Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.*

§ 15

Zusätzliche Altersversorgung

Die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersversorgung wird durch besonderen Tarifvertrag geregelt.

¹ *Betrifft nur den Bund.*

² *Geändert durch Änderungsarbeitsvertrag Nr. 6 zum TVAöD-BT-BBiG vom 29. April 2016 mit Wirkung vom 1. Januar 2016.*

* *Hierzu Niederschriftserklärung zu § 14 Abs. 2 Satz 1, abgedruckt im Anschluss an den Tarifvertrag.*

§ 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 der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.*
- (2) *Können 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 befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis, hat er dies den 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) *von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.*
- (5) *Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.*

§ 16a**Übernahme von Auszubildenden**

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärungen zu 16a:

Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16a möglich.

§ 17**Abschlussprämie**

- (1) *Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.*
- (2) *Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. Im Einzelfall kann der Auszubildende von Satz 1 abweichen.*

§ 18**Zeugnis**

Der Auszubildende hat den 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 der Auszubildenden enthalten. Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 19**Ausschlussfrist**

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

§ 20**Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) *Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft.*
- (2) *Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres, schriftlich gekündigt werden.*
- (3) *Abweichend von Absatz 2 kann*
- a) *§ 8 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 28. Februar 2018,¹*
 - b) *§ 14 zum 31. Dezember eines jeden Jahres,*

¹ Geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 6 zum TVAöD-BT-BBiG vom 29. April 2016 mit Wirkung vom 1. Januar 2016.

c) § 17 gesondert zum 31. Dezember eines jeden Jahres schriftlich gekündigt werden.¹

(4) [nicht besetzt]²

(5) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages finden im Bereich der Mitgliedverbände der VKA die in Anlage 3 aufgeführten Tarifverträge auf die in § 1 Abs. 1 genannten Personen keine Anwendung mehr.

(6) § 16a tritt mit Ablauf des 28. Februar 2018 außer Kraft.

Anlage 3³ (zu § 20 Abs. 5 - VKA)

- nicht abgedruckt -

Niederschriftserklärungen:

Niederschriftserklärung zu § 1:

Ausbildender im Sinne dieses Tarifvertrages ist, wer andere Personen zur Ausbildung einstellt.

Niederschriftserklärung zu § 10 a:

Die Fahrtkosten für Familienheimfahrten umfassen die Kosten für die Hin- und Rückfahrt.

Niederschriftserklärung zu § 14 Abs. 2 Satz 1:

Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.

¹ Absatz 3 Buchst. a) bis c) redaktionelle Umsetzung des § 20a BT-BBtG.

² Betrifft nur den Bund.

³ Red. Anm.: Anlage 1 ist aufgehoben; Anlage 2 betrifft nur den Bund, § 20 Abs. 4.

**Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes
Allgemeiner Teil und Besonderer Teil Pflege (TVAöD-Pflege)**

vom 13. September 2005

in der Textfassung der VKA vom 1. März 2017

§ 1*

Geltungsbereich

(1) *Dieser Tarifvertrag gilt für*

- a) *[nicht besetzt],¹*
- b) *Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, die in Verwaltungen und Betrieben, die unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, ausgebildet werden,*

c) *[nicht besetzt],¹*

d) *[nicht besetzt]¹*

(Auszubildende).

(2) *Dieser Tarifvertrag gilt nicht für*

- a) *Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe sowie Heilerziehungspflegeschüler/innen,*
- b) *Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,*
- c) *Auszubildende, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaues oder der Forstwirtschaft ausgebildet werden, es sei denn, dass die Beschäftigten des Auszubildenden unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen,*
- d) *körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden.*

(3) *Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.*

§ 2

Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

(1) *Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben enthält über*

* Hierzu Niederschriftserklärung zu § 1, abgedruckt im Anschluss an den Tarifvertrag.

¹ Redaktionelle Anpassung an den Bereich Pflege.

- 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 des Tarifvertrages für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVÄöD) sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Betriebs-/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 sechs Monate.*
- (2) *Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.*

§ 4

Ärztliche Untersuchungen

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

§ 5

Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

- (1) *Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.*
- (2) *Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem 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 der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.*
- (3) *Für die Schadenshaftung der Auszubildenden finden die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Bestimmungen des TVöD entsprechende Anwendung.*

§ 6

Personalakten

- (1) *Die Auszubildenden 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 Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.*

§ 7

Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) *Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Für Auszubildende der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg im Geltungsbereich des BT-K ist eine abweichende Regelung vereinbart.*
- (2) *Auszubildende dürfen im Rahmen des Ausbildungszwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.*
- (3) *Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.*

§ 8

Ausbildungsentgelt

- (1) *Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt*

	<i>ab</i>	<i>ab</i>
	<i>1. März 2016</i>	<i>1. Februar 2017</i>
<i>im ersten Ausbildungsjahr</i>	<i>1.010,69 €</i>	<i>1.040,69 €</i>
<i>im zweiten Ausbildungsjahr</i>	<i>1.072,07 €</i>	<i>1.102,07 €</i>
<i>im dritten Ausbildungsjahr</i>	<i>1.173,38 €</i>	<i>1.203,38 €</i>

1

(2) *Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.*

§ 8a

Unständige Entgeltbestandteile

Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

§ 8b*

Sonstige Entgeltregelungen

(1) *§ 8a findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Zeitzuschlag für Nachtarbeit mindestens 1,28 Euro pro Stunde beträgt. Auszubildende erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die beim Ausbildenden Beschäftigten im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 1 TVöD 75 v. H. der Zulagenbeträge gemäß § 8 Abs. 5 und 6 TVöD.*

(2) *[nicht besetzt].² Soweit Beschäftigten im Sinne von § 38 Abs. 5 Satz 1 TVöD im Bereich der VKA gemäß § 17 Abs. 1 TVÜ-VKA in Verbindung mit der Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt A bzw. der Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt B der Anlage 1b zum BAT oder gemäß § 19 Abs. 5 Satz 2 TVöD bzw. § 23 Abs. 1 TVÜ-VKA in Verbindung mit § 33 Abs. 1 Buchst. c und Abs. 6 BAT/BAT-O eine Zulage zusteht, erhalten Auszubildende im Bereich der VKA unter denselben Voraussetzungen 50 v. H. des entsprechenden Zulagenbetrages.¹*

(3) *Falls im Bereich der Mitgliedverbände der VKA im Rahmen des Ausbildungsvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede (§ 2 Abs. 2) festzulegen. Der Wert der Personalunterkunft wird im Bereich der Mitgliedverbände der VKA im Tarifgebiet West nach dem Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom*

¹ Geändert durch Änderungsarbeitsvertrag Nr. 7 zum TVAöD-BT-Pflege vom 29. April 2016 mit Wirkung vom 1. Januar 2016.

* Hierzu Niederschriftserklärung zu § 8b, abgedruckt im Anschluss an den Tarifvertrag.

² Betrifft nur den Bund.

16. März 1974 in der jeweils geltenden Fassung auf das Ausbildungsentgelt mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 des genannten Tarifvertrages maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist.

§ 9

Urlaub

- (1) Auszubildende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 29 Ausbildungstage beträgt.¹ Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr erhalten Auszubildende im Schichtdienst pauschal jeweils einen Tag Zusatzurlaub.
- (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 erhalten die Auszubildenden eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.
- (2) Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen.

§ 10a*

Familienheimfahrten

Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/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 Fahrpreiss-

¹ Geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 6 zum TVAöD-BT-Pflege vom 1. April 2014 mit Wirkung vom 1. Januar 2014 und Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum TVAöD-BT-Pflege vom 29. April 2016 mit Wirkung vom 1. Januar 2016

* Hierzu Niederschriftserklärung zu § 10a, abgedruckt im Anschluss an den Tarifvertrag.

ermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. Satz 1 gilt 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) Für die Gewährung von Schutzkleidung gelten die für die in dem Beruf beim Auszubildenden tätigen Beschäftigten jeweils maßgebenden Bestimmungen, in dem die Auszubildenden ausgebildet werden.*
- (2) Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind.*

§ 12

Entgelt im Krankheitsfall

- (1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungskrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.*
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.*
- (3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Auszubildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Auszubildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.*

§ 12a

Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

- (1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 8) 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 Sechstageswoche 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 Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 13

Vermögenswirksame Leistungen

- (1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den 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) Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. [nicht besetzt].¹ Die Jahressonderzahlung beträgt bei Auszubildenden, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, 90 v. H., bei Auszubildenden, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, 67,5 v. H. des den Auszubildenden in den Kalendermonaten August, September und Oktober durchschnittlich gezahlten Entgelts (Ausbildungsentgelt, in Monatsbeträgen gezahlte Zulagen und unständige Entgeltbestandteile gemäß § 8a und § 8b, soweit diese nicht gemäß § 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD von der Bemessung ausgenommen sind). Für Auszubildende, die im Abrechnungsverband Ost der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) pflichtversichert sind, findet § 30 Abs. 6 TVÜ-VKA entsprechende Anwendung. Bei Auszubildenden, deren Ausbildungsverhältnis nach dem 31. Oktober begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach Satz 2 bzw. 3 der erste volle Kalendermonat.²
- (2) Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12) haben.* Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme

¹ Betrifft nur den Bund.

² Geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum TVAöD-BT-Pflege vom 29. April 2016 mit Wirkung vom 1. Januar 2016.

* Hierzu Niederschriftserklärung zu § 14 Abs. 2 Satz 1, abgedruckt im Anschluss an den Tarifvertrag.

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 ausbezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausbezahlt werden.

(4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

§ 15

Zusätzliche Altersversorgung

Die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Altersversorgung wird durch besonderen Tarifvertrag 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 der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können 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 befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis, hat er dies den 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) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 16a**Übernahme von Auszubildenden**

Auszubildende werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärungen zu 16a:

Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16a möglich.

§ 17**Abschlussprämie**

- (1) *Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.*
- (2) *Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen. Im Einzelfall kann der Auszubildende von Satz 1 abweichen.*

§ 18

[nicht besetzt]¹

¹ Redaktionelle Anpassung an den Bereich Pflege.

§ 19**Ausschlussfrist**

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

§ 20**In-Kraft-Treten, Laufzeit**

- (1) *Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft.*
- (2) *Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.*
- (3) *Abweichend von Absatz 2 kann*
 - a) *§ 8 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 28. Februar 2018,*
 - b) *§ 14 zum 31. Dezember eines jeden Jahres,*
 - c) *§ 17 gesondert zum 31. Dezember eines jeden Jahres*
schriftlich gekündigt werden.¹
- (4) *[nicht besetzt]²*
- (5) *Mit In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages finden im Bereich der Mitgliedverbände der VKA die in Anlage 3 aufgeführten Tarifverträge auf die in § 1 Abs. 1 genannten Personen keine Anwendung mehr.*
- (6) *§ 16a tritt mit Ablauf des 28. Februar 2018 außer Kraft.*

Anlage 3³ (zu § 20 Abs. 5 - VKA)

- nicht abgedruckt -

Niederschriftserklärungen:**Niederschriftserklärung zu § 1:**

Ausbildender im Sinne dieses Tarifvertrages ist, wer andere Personen zur Ausbildung einstellt.

Niederschriftserklärung zu § 8b:

¹ Absatz 3 Buchst. a) bis c) redaktionelle Umsetzung des § 20a BT-Pflege.

² Betrifft nur den Bund.

³ Red. Anm.: Anlage 1 ist aufgehoben; Anlage 2 betrifft nur den Bund, § 20 Abs. 4.

§ 8b Abs. 1 a und 1 b gelten für Auszubildende, die in Berufen ausgebildet werden, die vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätten. § 8b Abs. 2 a und 2 b gelten für Auszubildende, die in Berufen ausgebildet werden, die vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätten.

Niederschriftserklärung zu § 10a:

Die Fahrtkosten für Familienheimfahrten umfassen die Kosten für die Hin- und Rückfahrt.

Niederschriftserklärung zu § 14 Abs. 2 Satz 1:

Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.

Anlage 2.1.2 zur KAO

**Arbeitsrechtliche Regelung
über die Rechtsverhältnisse der Schüler/Schülerinnen
im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung
zum Erzieher/zur Erzieherin (PIA)**

§ 1**Geltungsbereich**

Diese Regelung gilt für Personen, die im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin ausgebildet werden.

§ 2**Anwendung tariflicher Vorschriften**

(1) Auf die Ausbildungsverhältnisse der in § 1 genannten Personen findet der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes allgemeiner Teil und besonderer Teil BBiG (TVAöD-BT-BBiG) vom 13. September 2005 in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (Tarifgebiet West – Landesbezirk Baden-Württemberg) geltenden Fassung entsprechende Anwendung. Dies gilt nicht, wenn im Folgenden etwas anderes bestimmt ist oder im Falle künftiger Änderungen oder Ergänzungen des genannten Tarifvertrages bestimmt wird. Auf die Bestimmungen des § 1 c Abs. 1 bis 4 KAO wird Bezug genommen.

(2) Die §§ 1, 8 b, 10, 10 a, 15, 16, 16 a und 17 TVAöD-BT-BBiG finden keine Anwendung.

(3) § 2 TVAöD-BT-BBiG findet mit der Maßgabe Anwendung, dass in Absatz 1 Buchst. h) an Stelle eines Hinweises auf die Geltung des TVAöD ein Hinweis auf die Geltung dieser Arbeitsrechtsregelung tritt.

(4) Ergänzend zu § 8 a TVAöD-BT-BBiG wird bestimmt:

Als Stundenentgelt im Sinne des § 8 a TVAöD – BT-BBiG gilt der auf die Stunde entfallende Anteil der Ausbildungsvergütung. Zur Ermittlung des Anteils ist die jeweilige Ausbildungsvergütung durch das 4,348 fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

(5) § 19 TVAöD gilt mit der Maßgabe, dass an Stelle der Schriftform die Textform gilt und anstelle der Ausschlussfrist von 6 Monaten eine Ausschlussfrist von 12 Monaten.

(6) Die §§ 1 d, 1 e und 29 Abs. 1 bis 5 und Abs. 7 und 8 KAO finden Anwendung.

§ 3**Erstattung von Reisekosten**

Bei Dienstreisen erhalten Personen, die im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin ausgebildet werden, Reisekostenvergütung gemäß § 23 a KAO. Eine Entschädigung für Fahrten zur Fachschule wird nicht gewährt.

§ 4**Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

- (1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit. Im Falle des Nichtbestehens der Prüfung verlängert sich die praktische Ausbildung längstens um ein Jahr, wenn dies von beiden Vertragspartnern im Einvernehmen mit der Fachschule gewollt wird.
- (2) Können Schülerinnen/Schüler ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, verlängert sich die praktische Ausbildung auf Verlangen der Schülerin/des Schülers bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- (3) Nach Ablauf der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden:
 - a) ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus einem wichtigen Grund oder
 - b) von der Schülerin/von dem Schüler mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (4) Als wichtiger Grund im Sinne von Absatz 3 a) gilt insbesondere ein Ausschluss der Schülerin/des Schülers von der schulischen Ausbildung.
- (5) Die Kündigung muss schriftlich, im Fall von Absatz 3 a) unter Angabe von Gründen erfolgen. Die Kündigung aus wichtigem Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen den zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.
- (6) Werden Schülerinnen/Schüler im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Anlage 2.2.1 zur KAO**Arbeitsrechtliche Regelung über Praktikumsverhältnisse
vor Beginn oder während einer Schul- oder
Hochschulausbildung
(Vor- und Zwischenpraktikumsordnung)****Hinweis:**

Die kursiv abgedruckten Textteile der Anlagen 2.2.1 und 2.2.2 sind Teile des in Bezug genommenen Tarifvertrages bzw. der in Bezug genommenen Richtlinien der VKA. Sie sind nur aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit mit abgedruckt.

§ 1**Geltungsbereich**

Diese Regelungen gelten für Praktikantinnen und Praktikanten, die bei der Evang. Landeskirche in Württemberg, einer Kirchengemeinde oder sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Landeskirche unterstehen, vor Beginn oder während ihrer Schul- oder Hochschulausbildung beschäftigt werden.

§ 2**Grundlegung**

(1) Der kirchliche Dienst wird durch den Auftrag bestimmt, den die Kirche von ihrem Herrn erhalten hat und wie er in § 1 der Verfassung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg beschrieben ist. Die Beschäftigten (dies gilt auch für die in der Ausbildung Befindlichen) müssen daher in ihrem gesamten Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes sich der besonderen Verantwortung bewusst sein, die sie als beruflich im Dienst der Kirche stehende Beschäftigte übernommen haben. Die Beschäftigten im Praktikum haben, unbeschadet der für sie geltenden gesetzlichen Bestimmungen und der für sie geltenden Ausbildungs- und Prüfungsordnung, den ihnen anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu versehen und sich zu bemühen, ihr fachliches Können zu erweitern.

(2) Der Treue und Gewissenhaftigkeit, die von den Beschäftigten erwartet wird, entspricht auf Seiten des Dienstgebers die Fürsorge für sie, die Rechte und Belange der Beschäftigten zu wahren und ihnen den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung im Rahmen des Möglichen zu erleichtern.

§ 3

Anwendung der Praktikanten-Richtlinien der VKA

- (1) Die Vergütung und die Gewährung sonstiger Leistungen an Praktikanten und Praktikantinnen nach § 1 richtet sich nach den Richtlinien der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für die Zahlung von Praktikantenvergütungen (Praktikanten-Richtlinien der VKA) vom 21. November 2014¹ in der jeweils geltenden Fassung. Dies gilt nicht, wenn im Folgenden etwas anderes bestimmt ist oder im Falle künftiger Änderungen, Ergänzungen oder Ersetzungen der Praktikantenrichtlinien bestimmt wird.
- (2) Die §§ 1 d und § 1 e KAO finden Anwendung.

§ 4

Ergänzende/abweichende Bestimmungen zu den Praktikanten-Richtlinien der VKA Anstelle von Nr. 1 der Praktikanten-Richtlinien der VKA wird bestimmt:

Nr. 1 der Praktikanten-Richtlinien der VKA findet keine Anwendung.

2 **Vergütung**

2.1 **Grundsätze**

Die nachfolgenden Höchstbeträge gelten für vollbeschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten. Für teilzeitbeschäftigte Praktikantinnen und Praktikanten gilt § 24 Abs. 2 TVöD entsprechend. Bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat mit 30 Tagen gerechnet.

Ergänzend zu Nr. 2.1 der Praktikanten-Richtlinien der VKA wird bestimmt:

Die jeweiligen Vergütungssätze sind einzelvertraglich unter Beachtung von § 40 Buchstabe p) MVG.Württemberg² zu vereinbaren.

2.2 **Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen**

2.2.1 **Begriffsbestimmung**

Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, sind nach § 26 BBiG Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG oder um ein Arbeitsverhältnis handelt. Das Praktikum darf jedoch nicht Bestandteil eines den Schulgesetzen der Länder unterliegenden Schulverhältnisses sein (Praktikantinnen und Praktikanten als Schülerin/Schüler bzw. Studierende von allgemeinbildenden Schulen, Fach-, Berufsfach-, Fachober-, Fachhoch- und Hochschu-

¹ Red. Anm.: Abl. 66 S. 344.

² Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

len). Für Praktikantinnen und Praktikanten, die unter das BBiG fallen, gelten nach § 26 BBiG die Vorschriften der §§ 10 bis 23 und 25 dieses Gesetzes mit bestimmten Maßgaben.

2.2.2 **Höhe der Vergütung**

Nach § 26 i. V. m. § 17 BBiG besteht ein Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Bei den nachfolgend aufgeführten Praktika wird eine Vergütung in der angegebenen Höhe als angemessen angesehen. Bei sonstigen unter das BBiG fallenden Praktika kann die angemessene Vergütung in Anlehnung an diese Sätze festgelegt werden.

2.2.2.1 **Vorpraktika**

Vorpraktika sind solche, die in Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnungen oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzung für den Beginn einer Schul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung gefordert werden, oder solche, die auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Zulassungsvoraussetzung abgeleistet werden müsse, ohne dass die vorgenannten Voraussetzungen vorliegen.

Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten können folgende Vergütung erhalten:

- a) vor vollendetem 18. Lebensjahr
höchstens 400 Euro monatlich,
- b) nach vollendetem 18. Lebensjahr
höchstens 450 Euro monatlich,
- c) höchstens das jeweilige Ausbildungsentgelt für das erste bzw. zweite Ausbildungsjahr nach § 8 Abs. 1 TVAöD – Besonderer Teil BBiG –, wenn das Vorpraktikum länger als ein Jahr dauert.

Ergänzend zu Nr. 2.2.2.1 der Praktikanten-Richtlinien der VKA wird bestimmt:

Diese Regelung gilt entsprechend auch für Berufskollegiaten und Berufskollegiatinnen.

Für Vorpraktika in Tageseinrichtungen für Kinder gilt Folgendes: Praktikanten und Praktikantinnen in Tageseinrichtungen für Kinder, die ein Vorpraktikum nach den Ausbildungsbestimmungen des Landes Bayern ableisten, erhalten eine Vergütung in Höhe von 25 % bis 50 % der Vergütung einer Erzieherin/eines Erziehers im Anerkennungsjahr nach den von der Arbeitsrechtlichen Kommission in der Anerkennungspraktikumsordnung jeweils festgelegten Sätzen. Bei einer Vergütung, die den Mindestbetrag von 25 % übersteigt, ist Voraussetzung, dass die Vergütungssätze die von der örtlichen bürgerlichen Gemeinde für ihre Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten in den kommunalen Kindertagesstätten gewährte Vergütung nicht überschreiten.

Anstelle von Nr. 2.2.2.2 der Praktikanten-Richtlinien der VKA wird bestimmt:

Nr. 2.2.2.2 der Praktikanten-Richtlinien der VKA findet keine Anwendung.

2.2.3 Fortzahlung der Vergütung**2.2.3.1 Urlaub**

Es besteht ein Anspruch auf Gewährung von Urlaub nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes bzw. ggf. nach den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes unter Fortzahlung der Vergütung nach Ziffer 2.2.

2.2.3.2 Sonstige Fälle

Im Übrigen gilt § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG entsprechend.

2.3 Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen**2.3.1 Begriffsbestimmung**

Praktikantinnen und Praktikanten, die nicht unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, sind insbesondere solche, die ein Praktikum ableisten, das Bestandteil einer Schul- oder Hochschulausbildung ist (vgl. auch Urteil des BAG vom 19. Juni 1974 - 4 AZR 436/73 - AP Nr. 3 zu § 3 BAT). Dazu gehören z. B. Praktika von Studierenden der Fachhochschulen während der Praxissemester, Praktika von Fachoberschülerinnen/Fachoberschülern, Praktika, die Schülerinnen/Schüler von allgemeinbildenden Schulen, von Fachschulen oder von Berufsfachschulen (Erzieherinnen/Erzieher, Kinderpflegerin/Kinderpfleger usw.) abzuleisten haben, sowie Zwischen- oder Blockpraktika von Studierenden der Fachhochschulen und der Hochschulen, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind. Dies gilt auch für die praktische Ausbildung der Studierenden der Medizin in Krankenhäusern (Urteil des BAG vom 25. März 1981 - 5 AZR 353/79 - AP Nr. 1 zu § 19 BBiG).

2.3.2 Höhe der Vergütung

Eine gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung besteht nicht. Von der Zahlung einer Vergütung ist ganz oder teilweise abzusehen, wenn kein besonderes Interesse an der Beschäftigung der Praktikantinnen und Praktikanten besteht. Mit Rücksicht auf die jeweilige Arbeitsleistung, die von den nachstehend genannten Praktikantinnen und Praktikanten vor Abschluss der Schulausbildung in der Fach- bzw. Berufsfachschule teilweise erbracht wird, kann während des Praktikums folgende Vergütung gezahlt werden:

- a) *Erzieherin/Erzieher*
höchstens 570 Euro monatlich,
- b) *hauswirtschaftliche Betriebsleiterin/hauswirtschaftlicher Betriebsleiter*
höchstens 570 Euro monatlich,

- c) *Haus- und Familienpflegerin/Haus- und Familienpfleger*
höchstens 520 Euro monatlich,
- d) *Kinderpflegerin/Kinderpfleger*
höchstens 520 Euro monatlich.

Ferner kann an Studierende von Fachhochschulen, die während der Praxissemester eine berufspraktische Tätigkeit ausüben, folgende Vergütung gezahlt werden:

- a) *im ersten Praxissemester*
höchstens 500 Euro monatlich,
- b) *im zweiten Praxissemester*
höchstens 650 Euro monatlich.

Für Studierende von Fachhochschulen und Hochschulen, die während ihres Studiums ein kurzfristiges Praktikum ableisten, das in Studien- oder Prüfungsordnungen als Prüfungsvoraussetzung gefordert und nicht Teil des Studiums ist, kann eine Vergütung von höchstens 450 Euro monatlich gezahlt werden.

2.3.3 **Fortzahlung der Vergütung**

Wird eine Vergütung gezahlt, kann entsprechend Ziffer 2.2.3 verfahren werden.

3 **Gewährung sonstiger Leistungen**

3.1 **Reisekosten usw.**

Bei Dienstreisen können Praktikantinnen und Praktikanten eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung erhalten. Für die erstmalige Anreise zu und die letzte Abreise von der Praktikantenstelle kann Aufwandsentschädigung entsprechend der in § 10 Abs. 2 Satz 1 TVAöD – Besonderer Teil BBiG – enthaltenen Regelung gezahlt werden. Für Familienheimfahrten kann in entsprechender Anwendung von § 10 a TVAöD – Besonderer Teil BBiG – verfahren werden.

3.2 **Sachleistungen**

Werden den Praktikantinnen und Praktikanten Sachleistungen (z. B. freie Unterkunft oder Verpflegung) gewährt, sind diese Leistungen in Höhe der nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB IV festgesetzten Sachbezugswerte anzurechnen.

Soweit nach § 26 i. V. m. § 17 Abs. 1 BBiG ein Anspruch auf Vergütung besteht, ist § 17 Abs. 2 BBiG zu beachten.

- 4 *Andere als die vorgenannten Geld- und Sachleistungen (z. B. Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen) kommen nicht in Betracht.*

Anstelle von Nr. 5 der Praktikanten-Richtlinien der VKA wird bestimmt:

Nr. 5 der Praktikanten-Richtlinien der VKA findet keine Anwendung.

Anlage 2.2.2 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung über Anerkennungspraktika (Anerkennungspraktikumsordnung)

Hinweis:

Die kursiv abgedruckten Textteile der Anlagen 2.2.1 und 2.2.2 sind Teile des in Bezug genommenen Tarifvertrages bzw. der in Bezug genommenen Richtlinien der VKA. Sie sind nur aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit mit abgedruckt.

§ 1**Geltungsbereich**

Diese Regelung der Arbeitsbedingungen gilt für Praktikanten und Praktikantinnen für den Beruf

- a) der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen, der Sozialdiakonin/des Sozialdiakons und der Heilpädagogin/des Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin, Sozialpädagoge/Sozialpädagogin, Sozialdiakon/Sozialdiakonin bzw. Heilpädagoge/Heilpädagogin vorausgehen hat,
- b) der Erzieherin/des Erziehers während der praktischen Tätigkeit, die nach der geltenden Ausbildungsordnung der staatlichen Anerkennung als Erzieher/Erzieherin vorauszu-gehen hat,
- c) der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach der geltenden Ausbildungsordnung der staatlichen Anerkennung als Kinderpfleger/ Kinderpflegerin vorauszu-gehen hat,
- d) der Religionspädagogin/des Religionspädagogen, der Gemeindediakonin/des Gemeindediakons und der Jugendreferentin/des Jugendreferenten während der prakti-schen Tätigkeit, die nach der jeweils geltenden Ausbildungsordnung vorgeschrieben ist,
- e) der Dorfhelferin/des Dorfhelfers, der Altenpflegerin/des Altenpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach der jeweils geltenden Ausbildungsordnung vorge-schrieben ist oder der staatlichen bzw. kirchlichen Anerkennung vorauszu-gehen hat,
- f) der Kirchenmusikerin/des Kirchenmusikers entsprechend den Richtlinien über das Praktikum im kirchenmusikalischen Dienst in der Evangelischen Landeskirche Würt-temberg vom 30. Januar 1990,

g) sonstiger Berufe während der praktischen Tätigkeit, die nach der jeweils geltenden Ausbildungsordnung vorgeschrieben ist oder der staatlichen bzw. kirchlichen Anerkennung vorausgehen hat,

die in einem Praktikantenverhältnis bei der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, einer Kirchengemeinde oder sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Landeskirche unterstehen, beschäftigt werden.

§ 1 a

Grundlegung

(1) Der kirchliche Dienst wird durch den Auftrag bestimmt, den die Kirche von ihrem Herrn erhalten hat und wie er in § 1 der Verfassung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg beschrieben ist. Die Beschäftigten (dies gilt auch für die in der Ausbildung Befindlichen) müssen daher in ihrem gesamten Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes sich der besonderen Verantwortung bewusst sein, die sie als beruflich im Dienst der Kirche stehende Beschäftigte übernommen haben. Die Beschäftigten im Praktikum haben, unbeschadet der für sie geltenden Regelungen im Berufsbildungsgesetz und der für sie geltenden Ausbildungs- und Prüfungsordnung, den ihnen anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu versehen und sich zu bemühen, ihr fachliches Können zu erweitern.

(2) Der Treue und Gewissenhaftigkeit, die von den Beschäftigten erwartet wird, entspricht auf Seiten des Dienstgebers die Fürsorge für sie, die Rechte und Belange der Beschäftigten zu wahren und ihnen den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung im Rahmen des Möglichen zu erleichtern.

§ 1 b

Anwendung des Tarifvertrags für Praktikanten/Praktikantinnen des öffentlichen Dienstes (TVPöD)

(1) Auf das Arbeitsverhältnis der in § 1 genannten Praktikanten/Praktikantinnen findet der Tarifvertrag für Praktikanten/Praktikantinnen des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 und die ihn ergänzenden Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung entsprechende Anwendung. Dies gilt nicht, wenn im Folgenden etwas anderes bestimmt ist oder im Falle künftiger Änderungen, Ergänzungen oder Ersetzungen der genannten Tarifverträge bestimmt wird. Die Bestimmungen des § 1 c Abs. 1 bis 4 KAO finden entsprechende Anwendung.

(2) Die §§ 1 d und 1 e KAO finden Anwendung.

(3) § 1 TVPöD findet keine Anwendung.

§ 2

Praktikantenvertrag, Nebenabreden

- (1) *Vor Beginn des Praktikantenverhältnisses ist ein schriftlicher Praktikantenvertrag zu schließen.*
- (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 drei Monate.*
- (2) *Während der Probezeit kann das Praktikantenverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.*

§ 4

Ärztliche Untersuchungen

- (1) *Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Praktikanten/Praktikantinnen zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach § 1 Abs. 1 erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben. Bei dem beauftragten Arzt/ der beauftragten Ärztin kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.*
- (2) *Praktikanten/Praktikantinnen, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind auf ihren Antrag bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ärztlich zu untersuchen.*

§ 5

Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Haftung, Schutzkleidung

- (1) *Praktikanten/Praktikantinnen haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.*
- (2) *Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Praktikanten/Praktikantinnen ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach § 1 Abs. 1 erforderliche praktische Tätigkeit der Praktikanten/Praktikantinnen oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.*
- (3) *Für die Schadenshaftung der Praktikanten/Praktikantinnen finden die für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Bestimmungen des TVöD entsprechende Anwendung.*
- (4) *Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Arbeitgebers*

§ 6**Personalakten**

Die Praktikanten/Praktikantinnen haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch eine hierzu schriftlich Bevollmächtigte/einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

Anstelle von § 7 TVPöD wird bestimmt:

§ 7**Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit**

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikanten/Praktikantinnen richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der bei dem Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikanten/Praktikantinnen Beschäftigten gelten.

§ 8**Entgelt**

- (1) *Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf*
- *der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen, der Heilpädagogin/des Heilpädagogen*

<i>ab 1. März 2016</i>	<i>1.686,58 Euro,</i>
<i>ab 1. Februar 2017</i>	<i>1.726,21 Euro.</i>
 - *der pharmazeutisch-technischen Assistentin/des pharmazeutisch-technischen Assistenten, der Erzieherin/des Erziehers*

<i>ab 1. März 2016</i>	<i>1.467,53 Euro,</i>
<i>ab 1. Februar 2017</i>	<i>1.502,02 Euro.</i>
 - *der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers, der Masseurin und medizinischen Bademeisterin/des Masseurs und medizinischen Bademeisters, der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten*

<i>ab 1. März 2016</i>	<i>1.412,17 Euro,</i>
<i>ab 1. Februar 2017</i>	<i>1.445,36 Euro.</i>

Anstelle von § 8 Abs. 2 TVPöD wird bestimmt:

- (2) Das monatliche Entgelt für Praktikanten/Praktikantinnen im Anerkennungsjahr wird wie folgt geregelt:
- a) Praktikanten/Praktikantinnen im kirchenmusikalischen Dienst erhalten ein monatliches Entgelt in Höhe von 80 % des Monatsentgelts der Entgeltgruppe 9, Stufe 1.
 - b) Praktikanten/Praktikantinnen im Anerkennungsjahr für den Beruf der Dorfhelferin/des Dorfhelfers, der Altenpflegerin/des Altenpflegers, der Haus- und Familienpflegerin/des Haus- und Familienpflegers im Anerkennungsjahr erhalten ein monatliches Entgelt in gleicher Höhe wie Erzieher/Erzieherinnen.
 - c) Die Vergütung für das Anerkennungsjahr sonstiger Berufe kann innerhalb der Dienststelle oder Einrichtung einzelvertraglich unter Beachtung von § 40 Buchstabe p) MVG.Württemberg¹ festgelegt werden.
- (3) Das Entgelt nach den Absätzen 1 und 2 ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Arbeitgebers gezahlte Entgelt.

§ 9**Sonstige Entgeltregelungen****Anstelle von § 9 Abs. 1 und 2 TVPöD wird bestimmt:**

- (1) Für die Arbeit an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen, Vorfesttagen und in der Nacht; für Überstunden, für Zeitzuschläge, für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gelten die Regelungen sinngemäß, die jeweils für die beim Dienstgeber in dem zukünftigen Beruf der Praktikantin/des Praktikanten Beschäftigten maßgebend sind. Dabei gilt als Stundenvergütung im Sinne des § 8 KAO der auf die Stunde entfallende Anteil der Praktikantenvergütung. Zur Ermittlung dieses Anteils ist die jeweilige Praktikantenvergütung durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.

Anstelle von § 9 Abs. 2 und 3 TVPöD wird bestimmt:

- (2) Soweit Beschäftigten gemäß § 19 KAO Erschwerniszuschläge zustehen, erhalten Praktikanten und Praktikantinnen unter denselben Voraussetzungen die entsprechenden Zuschläge in voller Höhe.
- (3) § 9 Abs. 3 TVPöD findet keine Anwendung.
- (4) *Soweit Beschäftigten gemäß § 8 Abs. 5 bzw. 6 TVöD eine Wechselschicht bzw. Schichtzulage zusteht, erhalten Praktikanten und Praktikantinnen unter denselben Voraussetzungen 75 v. H. des entsprechenden Zulagenbetrages.*
- (5) *Falls im Bereich der Mitgliedsverbände der VKA im Rahmen des Praktikantenvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen*

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede (§ 2 Abs. 2) festzulegen. Der Wert der Personalunterkunft wird im Bereich der Mitgliedsverbände der VKA im Tarifgebiet West nach dem Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974 in der jeweils geltenden Fassung auf das Entgelt (§ 8) mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 des genannten Tarifvertrages maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist.

(6) Die Absätze 2 bis 4 treten im Bereich der VKA mit dem Inkrafttreten der Entgeltordnung des TVöD für den Bereich der VKA außer Kraft.

§ 10

Urlaub

Praktikantinnen/Praktikanten erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 8 Abs. 1) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage beträgt.

§ 11

Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Praktikanten/Praktikantinnen durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, die nach § 1 Abs. 1 erforderliche praktische Tätigkeit auszuüben, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Entgelt (§ 8 Abs. 1) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält der Praktikant/die Praktikantin nach Ablauf des nach Abs. 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Abs. 1 ergebenden Nettoentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 12

Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

Praktikanten/Praktikantinnen haben Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 8 Abs. 1) unter denselben Voraussetzungen wie die Beschäftigten des Arbeitgebers.

§ 13

Vermögenswirksame Leistungen

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Praktikanten/Praktikantinnen eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

§ 14

Jahressonderzahlung

(1) Praktikanten/Praktikantinnen, die am 1. Dezember in einem Praktikantenverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Im Bereich des Bundes beträgt diese im

Tarifgebiet West 82,14 v. H.

Tarifgebiet Ost
im Kalenderjahr

2016 65,71 v. H.

2017 69,82 v. H.

2018 73,93 v. H.

2019 78,04 v. H.

ab 2020 82,14 v. H.

des den Praktikantinnen/Praktikanten für November zustehenden Entgelts (§ 8 Abs. 1). Im Bereich der VKA beträgt die Jahressonderzahlung bei Praktikantinnen/Praktikanten, für die die Regelungen des Tarifgebietes West Anwendung finden, 82,14 v. H. und für Praktikantinnen/Praktikanten, für die die Regelungen des Tarifgebietes Ost Anwendung finden, 61,60 v. H. des den Praktikantinnen/Praktikanten für November zustehenden Entgelts (§ 8 Abs. 1). § 38 Abs. 1 TVöD gilt entsprechend.

(2) Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Praktikanten/Praktikantinnen keinen Anspruch auf Entgelt (§ 8 Abs. 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§10) oder im Krankheitsfall (§ 11) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Praktikantinnen wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Entgelt erhalten haben, sowie für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) 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 Entgelt ausgezahlt.

(4) *Praktikanten/Praktikantinnen, die im unmittelbaren Anschluss an das Praktikantenverhältnis von ihrem Arbeitgeber in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Praktikantenverhältnis. Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.*

§ 15

Beendigung des Praktikantenverhältnisses

- (1) *Das Praktikantenverhältnis endet mit dem im Praktikantenvertrag vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.*
- (2) *Nach der Probezeit (§ 3) kann das Praktikantenverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden*
 - a) *aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,*
 - b) *von dem Praktikanten/der Praktikantin mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen*

§ 16

Zeugnis

Der Arbeitgeber hat den Praktikanten/Praktikantinnen bei Beendigung des Praktikantenverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten. Auf Verlangen der Praktikanten/Praktikantinnen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

Anstelle von § 17 TVPöD wird bestimmt:

§ 17

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Praktikantenverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von dem Praktikanten/der Praktikantin oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden.

Anstelle von § 18 TVPöD wird bestimmt:

§ 18

Sonstige Bestimmungen

§ 18 TVPöD findet keine Anwendung.

Anlage 2.2.3 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse von Orientierungspraktikanten und -praktikantinnen (Orientierungspraktikumsordnung)

§ 1

Geltungsbereich

Praktikanten bzw. Praktikantinnen im Sinne dieser Arbeitsrechtsregelung sind Personen, die zum Zwecke der Berufsorientierung oder Berufsfindung in einer Dienststelle oder Einrichtung kirchlicher Anstellungsträger im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg, in denen die Kirchliche Anstellungsordnung Anwendung findet, tätig sind. Im Mittelpunkt ihres Praktikantenverhältnisses steht die Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten oder Erfahrungen in dem entsprechenden Tätigkeitsfeld. Die Anleitung während des Praktikums erfolgt durch geeignete Personen der Dienststelle.

Die Regelung gilt nicht für Personen, die bereits eine für den Tätigkeitsbereich der Dienststelle oder Einrichtung erforderliche abgeschlossene Berufs- oder Schulausbildung besitzen.

§ 2

Rechtsgrundlage

Auf das Praktikum findet § 26 Berufsbildungsgesetz - BBiG in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, soweit im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist.

§ 3

Dauer des Praktikums

Das Praktikum wird für die Dauer von höchstens 3 Monaten abgeschlossen.

§ 4

Vergütung

- (1) Der Praktikant/die Praktikantin erhält eine monatliche Vergütung in Höhe von mindestens 150 Euro und höchstens 400 Euro.
- (2) Besitzt der Praktikant/die Praktikantin eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Fachschul- oder Hochschulstudium, beträgt die monatliche Vergütung mindestens 250 Euro und höchstens 500 Euro.

(3) Die Höhe der Vergütung nach Absatz 1 oder 2 ist gemäß § 40 Buchstabe p) MVG.Württemberg¹ zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung zu vereinbaren. Die Vereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ist schriftlich zu dokumentieren.

§ 5

Arbeitszeit, Auszahlung der Vergütung, Arbeitsbefreiung, Erholungs- und Sonderurlaub, zusätzliche Altersversorgung

Die Arbeitszeit, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Auszahlung des Entgelts, Arbeitsbefreiung sowie die Gewährung von Erholungs- und Sonderurlaub richten sich nach den Bestimmungen für die vergleichbaren privatrechtlich angestellten Beschäftigten. Versicherungspflicht in der betrieblichen Altersversorgung (Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbandes) besteht nicht.

§ 6

Praktikumsvertrag

Der Vertrag ist nach dem dieser Arbeitsrechtsregelung als Anhang beigefügten Muster abzuschließen.

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

Anhang zur Anlage 2.2.3 zur KAO

**Vertrag
für Orientierungspraktikanten und -praktikantinnen**

Zwischen _____

Adresse _____

vertreten durch _____

nachstehend Praktikumsstelle genannt,

und

Frau/Herr¹ _____ geboren am _____

Adresse _____

nachstehend Praktikant/Praktikantin genannt,

wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1**Art, Dauer und Ziel des Orientierungspraktikums**

Frau/Herr¹ _____, wird ab _____

zum Zwecke der Berufsorientierung bzw. Berufsfindung als Orientierungspraktikantin/
Orientierungspraktikant¹ eingestellt.

Das Orientierungspraktikum endet mit Ablauf des _____.

Das Orientierungspraktikum dient der Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten oder
Erfahrungen in dem entsprechenden Tätigkeitsfeld im Blick auf eine evtl. Berufsausbil-
dung oder ein Fachstudium.

Es werden folgende Lern- und Ausbildungsziele verfolgt: _____.

Die Anleitung erfolgt durch Frau/Herrn _____.

Das Rechtsverhältnis ist weder ein Ausbildungsverhältnis noch ein Arbeitsverhältnis.

¹ Nichtzutreffendes bitte streichen.

§ 2**Grundsätzliches über das Rechtsverhältnis**

Auf das Praktikum findet die Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse der Orientierungspraktikanten und -praktikantinnen (Orientierungspraktikumsordnung) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

§ 3**Probezeit**

Die ersten vier Wochen des Orientierungspraktikums gelten als Probezeit.

§ 4**Dauer der regelmäßigen täglichen und durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit des Orientierungspraktikanten/der Orientierungspraktikantin¹ richtet sich nach den Bestimmungen der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Bei Jugendlichen sind die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.

§ 5**Praktikumsvergütung**

Der Orientierungspraktikant/die Orientierungspraktikantin¹ erhält eine monatliche Praktikumsvergütung entsprechend § 4 der Orientierungspraktikumsordnung in Höhe von _____ Euro.

§ 6**Gewährung von Erholungs-, Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung**

- (1) Der Orientierungspraktikant/die Orientierungspraktikantin erhält Erholungsurlaub nach den jeweiligen beim Anstellungsträger für Auszubildende geltenden Bestimmungen.
- (2) Die Gewährung von Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung richtet sich nach den Bestimmungen der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO).

§ 7**Beendigung des Orientierungspraktikums**

- (1) Während der Probezeit kann das Praktikum jederzeit von beiden Parteien mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (2) Nach der Probezeit kann das Praktikum nur gekündigt werden

¹ Nichtzutreffendes bitte streichen.

- a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist
- b) von dem Orientierungspraktikanten bzw. der Orientierungspraktikantin mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen.

§ 8

Verschwiegenheitspflicht

Der Orientierungspraktikant/die Orientierungspraktikantin¹ unterliegt bezüglich der Schweigepflicht denselben Bestimmungen wie die beim Träger des Praktikums nach der KAO Beschäftigten.

§ 9

Fernbleiben von der Arbeit infolge Krankheit

Für das Fernbleiben von der Arbeit infolge Krankheit gelten die Bestimmungen der KAO in sinngemäßer Anwendung.

§ 10

Sozialversicherung

Die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Sozialversicherung richtet sich nach den jeweils geltenden sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen.

§ 11

Nebenabreden

Nebenabreden zum Praktikumsvertrag sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

§ 12

Ausfertigungen

Der Praktikumsvertrag wird _____fach ausgefertigt. Je eine Ausfertigung erhalten die Einrichtung, die das Orientierungspraktikum durchführt, und der Orientierungspraktikant/die Orientierungspraktikantin¹ sowie

¹ Nichtzutreffendes bitte streichen.

Praktikumsstelle

Praktikantin/Praktikant

Bei Minderjährigen
(gesetzlicher Vertreter/gesetzliche Vertreterin)

Anlage 3.1.1 zur KAO

Ordnung für den Berufseinstieg von Diakonen und Diakoninnen

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Die nachstehenden Bestimmungen gelten für Absolventen und Absolventinnen von Evang. Hochschulen und Fachhochschulen, die ins Amt des Diakons/der Diakonin gemäß § 3 Abs. 3 und 5 Diakonen- und Diakoninnengesetz berufen sind oder werden. Sie regeln die Begleitung in den ersten Berufsjahren.
- (2) Für die Absolventen und Absolventinnen anerkannter diakonisch-missionarischer Ausbildungsstätten gemäß § 3 Abs. 4 Diakonen- und Diakoninnengesetz findet die Ordnung über die Aufbauausbildung Anwendung.

Abschnitt I

Arbeitsfelder Soziale Diakonie, Gemeindediakonie, Jugendarbeit und Seelsorge

§ 2

Verpflichtende Veranstaltungen

- (1) Diakone und Diakoninnen nach § 1 Abs. 1 der Ordnung aus den Arbeitsfeldern Soziale Diakonie, Gemeindediakonie, Jugendarbeit und Seelsorge werden vom Evang. Oberkirchenrat zu einem eintägigen Einführungsseminar einberufen.
- (2) Zusätzlich zum Einführungsseminar finden ein- oder mehrtägige Starthilfetage statt, die vom Evang. Jugendwerk in Württemberg, dem Diakonischen Werk Württemberg und der/dem Beauftragten für Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone jeweils für ihre Berufsgruppe angeboten und durchgeführt werden.
- (3) Die Praxisbegleitung nach den Starthilfetagen findet als Einzel- oder Gruppenbegleitung im Umfang von mindestens 10 Sitzungen statt. Sie wird vom Evang. Oberkirchenrat koordiniert.

Entsprechend ihrer jeweiligen Zuständigkeiten werden die Evang. Hochschule Ludwigsburg, das Evang. Jugendwerk in Württemberg, das Diakonische Werk Württemberg, die/der Beauftragte für die Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone und die Stiftung Karlshöhe einbezogen.

Die Praxisbegleitung wird von dem Diakon/der Diakonin schriftlich ausgewertet. Diese Auswertung wird dem Evang. Oberkirchenrat als Nachweis vorgelegt.

(4) Der Diakon/die Diakonin nimmt in dieser Zeit an einer geistlich-theologischen Fortbildung nach § 4 Abs. 8 Diakonen- und Diakoninnengesetz teil.

(5) Nach dem Einführungsseminar, den Starthilfetagen, der Praxisbegleitung und der geistlich-theologischen Fortbildung findet ein Auswertungsseminar unter der Leitung des Evang. Oberkirchenrats statt.

§ 3

Dienstbefreiung

Dem Diakon/der Diakonin ist für die Teilnahme an den verpflichtenden Veranstaltungen nach § 2 dieser Ordnung Dienstbefreiung zu gewähren.

§ 4

Kosten

Die Kosten für die in § 2 genannten Veranstaltungen trägt die Landeskirche. Die Reisekosten zu den Veranstaltungen trägt der jeweilige Anstellungsträger.

Abschnitt II

Arbeitsfeld Religionspädagogik

§ 5

Verpflichtende Veranstaltungen

(1) Diakone und Diakoninnen nach § 1 Abs. 1 dieser Ordnung aus dem Arbeitsfeld Religionspädagogik werden vom Evang. Oberkirchenrat zu einem eintägigen Einführungsseminar einberufen.

(2) Es müssen mindestens zwei Kurse mit insgesamt zehn Kurstagen absolviert werden. Der erste Kurs findet unter der Leitung des Pädagogisch-Theologischen Zentrums statt. Die weiteren Kurstage können frei aus dem Fortbildungsangebot für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen gewählt werden.

(3) Die schulpraktische Beratung und Begleitung geschieht durch mindestens zwei Unterrichtsbesuche pro Schuljahr, die der zuständige Schuldekan/die zuständige Schuldekanin oder in Ausnahmefällen deren/dessen Beauftragter/Beauftragte durchführt.

(4) Im ersten Schuljahr wird der Diakon/die Diakonin durch einen Mentor/eine Mentorin begleitet. Dieser/Diese soll an der gleichen oder einer benachbarten Schule unterrichten. Er/Sie muss die Lehrbefähigung für das Fach evangelische Religionslehre besitzen und wird von dem zuständigen Schuldekan oder der zuständigen Schuldekanin ausgewählt.

- (5) Im zweiten Schuljahr findet eine Supervision im Umfang von zehn Sitzungen statt. Es wird empfohlen die Supervision danach weiterzuführen.
- (6) Der Diakon/die Diakonin nimmt in dieser Zeit an einer geistlich-theologischen Fortbildung nach § 4 Abs. 8 Diakonen- und Diakoninnengesetz teil.
- (7) Nach dem Einführungsseminar, den Fortbildungskursen, der schulpraktischen Beratung und Begleitung, der Supervision und der geistlich-theologischen Fortbildung findet ein Auswertungsseminar unter der Leitung des Evang. Oberkirchenrats statt.

§ 6

Dienstbefreiung/Deputatsnachlass

- (1) Dem Diakon/der Diakonin ist für die Teilnahme an den verpflichtenden Veranstaltungen nach § 5 dieser Ordnung Dienstbefreiung zu gewähren.
- (2) Für die erstmalige Vorbereitung aller Unterrichtseinheiten in allen Klassen und die schriftliche Vorbereitung der Unterrichtsbesuche nach § 5 Abs. 3 erhält der Diakon/die Diakonin in den ersten beiden Schuljahren einen Deputatsnachlass von 2 Wochenstunden.

§ 7

Kosten

Die Kosten (inkl. Reisekosten) für die in § 5 genannten Veranstaltungen trägt die Landeskirche.

§ 8

Inkrafttreten, Außerkrafttreten und Übergangsbestimmungen

- (1) Diese Ordnung tritt am 1. April 2010 in Kraft. Sie gilt nicht für Diakone/Diakoninnen, die vor dem 1. April 2010 in ein Anstellungsverhältnis zu einem kirchlichen Dienstgeber im Bereich der Evangelischen Landeskirche getreten sind.
- (2) Die Ordnung für den Berufseinstieg der Religionspädagoginnen und Religionspädagogen mit Fachhochschulabschluss im Rahmen der verpflichtenden Fortbildung in den ersten Dienstjahren vom 30. September 1999 tritt mit Ablauf des 31. März 2010 außer Kraft.

Sie gilt übergangsweise weiter für Religionspädagogen und Religionspädagoginnen, die vor dem 1. April 2010 in ein Anstellungsverhältnis zur Evangelischen Landeskirche in Württemberg getreten sind.

Anlage 3.1.2 zur KAO

Ordnung für das Anerkennungsjahr in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit und der Religionspädagogik für Absolventen und Absolventinnen der kirchlich anerkannten Ausbildungsstätten gemäß § 3 Abs. 4 des Diakonen- und Diakoninnengesetzes

Das Anerkennungsjahr in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit sowie der Religionspädagogik für Absolventen und Absolventinnen kirchlich anerkannter Ausbildungsstätten (§ 3 Abs. 4 Diakonen- und Diakoninnengesetz vom 23. Oktober 1995) richtet sich nach den folgenden Bestimmungen:

§ 1

Das Anerkennungsjahr im Rahmen der Gesamtausbildung

- (1) Das Anerkennungsjahr dauert ein Jahr und ist Teil der Gesamtausbildung. Ziel ist die kirchliche Anerkennung der Ausbildung. Gleichzeitig stellt es eine Vorbereitung für die nachfolgende berufsbegleitende Aufbauausbildung dar, an deren Ende die Zweite Dienstprüfung steht.
- (2) Das Anerkennungsjahr muss spätestens zwei Jahre nach der theoretischen Ausbildung beendet sein. Es kann nur in Ausnahmefällen auf Antrag und in Absprache mit der Ausbildungsstätte unterbrochen werden.
- (3) Das Anerkennungsjahr wird mit einem Kolloquium zur kirchlichen Anerkennung abgeschlossen.

§ 2

Ziele des Anerkennungsjahres

Das Anerkennungsjahr dient dem Anerkennungspraktikanten/der Anerkennungspraktikantin vor allem zur schrittweisen Erschließung des Arbeitsfeldes im kirchlichen Bereich. Dabei geht es um zunehmende Selbständigkeit, zum Überdenken und Erproben einer christlichen Ausrichtung des pädagogischen Handelns, um Erfahrung der Umsetzung von theoretischem Wissen in praktisches Handeln, um Entwicklung eines eigenen sachgemäßen Arbeitsstils durch kritisches Reflektieren der angewandten Methoden und um Einübung der Bewältigung von Konfliktsituationen.

§ 3**Aufgaben der Praktikumsstelle**

- (1) Zwischen der Praktikumsstelle und dem Anerkennungspraktikanten/ der Anerkennungspraktikantin wird eine Vereinbarung nach beiliegendem Muster abgeschlossen, die von der Ausbildungsstätte bestätigt wird. Von den darin festgelegten Regelungen kann nur aus zwingenden Gründen und nur mit Zustimmung des Oberkirchenrats und der Ausbildungsstätte abgewichen werden.
- (2) Die Praktikumsstelle erstellt im Einvernehmen mit der Ausbildungsstätte und dem Anerkennungspraktikanten/der Anerkennungspraktikantin einen Ausbildungsplan. Dieser gilt während des Anerkennungsjahres als Dienstanweisung.
- (3) Die Praktikumsstelle sorgt für die Freistellung des Anerkennungspraktikanten/der Anerkennungspraktikantin zur Studienzeit, im Regelfall 20 % der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Für Religionspädagogen/Religionspädagoginnen im Anerkennungsjahr wird das Unterrichtsdeputat auf 18 Wochenstunden reduziert. Die verbleibende Studienzeit ist neben der Vorbereitungszeit für den Unterricht bzw., die Arbeit im jeweiligen Arbeitsfeld dazu zu verwenden, das Arbeitsfeld kennenzulernen. Diese Studienzeit gilt als Arbeitszeit.

Im jeweiligen Arbeitsfeld soll der Anerkennungspraktikant/die Anerkennungspraktikantin mit dem/der Fachreferenten/-referentin der Ausbildungsstätte oder mit einem/einer von der Ausbildungsstätte bestimmten Anleiter/Anleiterin (im Bereich Religionspädagogik Mentor/Mentorin) zusammenarbeiten, um seine/ihre Arbeit planen und überprüfen zu können.

Die Freistellung gilt ebenfalls für Starthilfetage, Studientage der Ausbildungsstätte und für regelmäßige Beratungen mit dem Anleiter oder der Anleiterin bzw. der Ausbildungsstätte. Der Besuch der Studientage ist Pflicht.

§ 4**Bestellung der Anleitung**

- (1) Die Anleitung wird von Dozenten/Dozentinnen der Ausbildungsstätte wahrgenommen.
- (2) In sonstigen Fällen wird die Anleitung vermittelt durch:
 - den Oberkirchenrat – Personaldezernat (Personalreferat)
 - das Evangelische Jugendwerk in Württemberg – Personalreferat.

§ 5**Aufgaben der Anleitung**

- (1) Der Anleiter/die Anleiterin organisiert regelmäßig Beratungsgespräche mit dem Praktikanten/der Praktikantin. Außerdem achtet er bzw. sie darauf, dass die in § 3 Abs. 3 er-

wähnte Studienzeit gewährt wird und gibt Hilfe, diese im Sinne eines effektiven Lernens zu nutzen. Er/Sie hält Kontakt zur Ausbildungsstätte.

(2) Der Anleiter/die Anleiterin erstellt einen Abschlussbericht (ein bis zwei A4-Seiten) und reicht ihn spätestens sechs Wochen vor dem Kolloquium bei der Ausbildungsstätte bzw. beim Oberkirchenrat ein.

Der Bericht ist mit dem Anerkennungspraktikanten/der Anerkennungspraktikantin zu besprechen.

§ 6

Aufgaben des Anerkennungspraktikanten/der Anerkennungspraktikantin

(1) Die Aufgaben des Anerkennungspraktikanten/der Anerkennungspraktikantin im einzelnen sind durch den Ausbildungsplan geregelt (§ 3 Abs. 2).

(2) Spätestens sechs Wochen vor dem Kolloquium hat der Anerkennungspraktikant/die Anerkennungspraktikantin der Ausbildungsstätte bzw. dem Oberkirchenrat (Ausbildungsdezernat) seinen/ihren Tätigkeitsbericht einzureichen. Bei der Abfassung kann er/sie durch den Anleiter/die Anleiterin beraten werden.

In diesem Tätigkeitsbericht (15 bis 20 A4-Seiten) soll folgendes enthalten sein:

- kurze Beschreibung des gesamten Arbeitsfeldes (z. B. Struktur der betreffenden Gemeinde), in dem der Auftrag des Anerkennungspraktikanten/der Anerkennungspraktikantin angesiedelt ist
- allgemeine Beschreibung des eigentlichen Dienstauftrags im Anerkennungsjahr
- Beschreibung eines diakonischen Aufgabenfeldes innerhalb des Dienstauftrags
- ausführliche kritische Reflektion eines Teilauftrags (Ausgangslage, Zielvorstellung und ihre Begründung, das methodische Vorgehen, Konflikte und ihre angestrebte Lösung, Beurteilung der erreichten Ergebnisse, mögliche Weiterentwicklung). Damit soll die Beschreibung des Prozesses einer von dem Anerkennungspraktikanten/der Anerkennungspraktikantin über einen längeren Zeitraum hinweg geleiteten Gruppe oder Schulklasse verbunden sein.

§ 7

Abschluß des Anerkennungsjahres

(1) Die Einberufung zum Abschlusskolloquium erfolgt durch die Ausbildungsstätte bzw. den Oberkirchenrat.

(2) Das Kolloquium findet entweder in der Ausbildungsstätte oder vor einem Ausschuss statt, der vom Oberkirchenrat berufen wird.

(3) Kann der Abschluss des Anerkennungsjahres nicht bestätigt werden, ist eine einmalige Wiederholung des Kolloquium nach Verlängerung des Anerkennungsjahres möglich.

§ 8**Anwendung der Anerkennungspraktikantenordnung**

Für das Anerkennungsjahr findet die Anerkennungspraktikantenordnung vom 3. Februar 1993 (Abl. 55 S. 513) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, soweit sie nicht den vorstehenden Bestimmungen der §§ 1 bis 7 widerspricht.

§ 9**Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1997 in Kraft. Gleichzeitig treten die Richtlinien vom 30. Januar 1985 (Abl. 51 S. 339) außer Kraft.

Anlage 1 a)

**PRAKTIKUMSVEREINBARUNG
für Praktikanten in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit
und der Religionspädagogik im Anerkennungsjahr**

Zwischen _____
vertreten durch _____
(Praktikumsstelle)

und
Herrn _____
geboren am _____ in _____
wohnhaft _____
(Praktikant)

wird folgende Praktikumsvereinbarung geschlossen:

1. Vertragsgrundlage

Für das Praktikum gelten die Bestimmungen der Ordnung für das Anerkennungsjahr in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit der Religionspädagogik für Absolventen und Absolventinnen der kirchlich anerkannten Ausbildungsstätten gemäß § 3 Abs. 4 des Diakonen- und Diakoninnengesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

2. Praktikumszeit

(1) Die Praktikumszeit

beginnt am _____ endet am _____

(2) Als Probezeit werden ____ Monate vereinbart (mindestens ein Monat, höchstens drei). Wird das Praktikum während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

(3) Besteht der Praktikant das Kolloquium zum Abschluss des Anerkennungsjahres nicht, so verlängert sich das Praktikum auf sein Verlangen bis zum nächsten Wiederholungskolloquium.

3. Pflichten der Praktikumsstelle

Die Praktikumsstelle verpflichtet sich:

- dafür zu sorgen, dass dem Praktikanten die Kenntnisse, Fertigkeiten und beruflichen Erfahrungen vermittelt werden, die zum Erreichen des Ziels des Praktikums erforderlich

lich sind und das Praktikum nach dem Ausbildungsplan (Einsatzplan) so durchzuführen, dass das Ziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann,

- geeignete Personen mit der Anleitung während des Praktikums zu beauftragen.

Mit der Anleitung wird beauftragt:

Frau/Herr _____

- dem Praktikanten nur Tätigkeiten zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und seinen körperlichen Kräften angemessen sind,
- darauf hinzuwirken, dass die Unfallschutzbestimmungen beachtet werden. Insbesondere ist der Praktikant über die Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwehr dieser Gefahren zu belehren.

4. Pflichten des Praktikanten

Der Praktikant hat sich zu bemühen, die Kenntnisse, Fertigkeiten und beruflichen Erfahrungen zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Er verpflichtet sich insbesondere:

- die ihm im Rahmen seines Praktikums übertragenen Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft auszuführen,
- den Weisungen zu folgen, die ihm im Rahmen des Praktikums von weisungsberechtigten Personen erteilt werden,
- die für die Praktikumsstelle geltende Dienstordnung zu beachten,
- Ausbildungsmittel und Einrichtungen pfleglich zu behandeln und sie nur zu den ihm übertragenen Arbeiten zu verwenden,
- über Dienstgeheimnisse auch nach Beendigung des Praktikums Stillschweigen zu bewahren,
- beim Fernbleiben von der praktischen Ausbildung oder von sonstigen Ausbildungsveranstaltungen der Praktikumsstelle unter Angabe von Gründen unverzüglich Nachricht zu geben und ihr bei Krankheit oder Unfall spätestens am dritten Tage eine ärztliche Bescheinigung zuzusenden,
- bei einer Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft der Einrichtung die Hausordnung einzuhalten.

5. Vergütung und sonstige Leistungen

(1) Der Praktikant erhält eine monatliche Praktikantenvergütung nach den von der Arbeitsrechtlichen Kommission – Landeskirche und Diakonie Württemberg – festgesetzten Vergütungssätzen für Anerkennungspraktikanten.

Diese beträgt zur Zeit monatlich Euro _____ brutto. Sie wird spätestens am 16. jeden Monats gezahlt. Die Beiträge für die Sozialversicherung sowie Lohn- und Kirchensteuer tragen die Vertragsschließenden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Sachleistungen

1) Die Praktikumsstelle gewährt dem Praktikanten Unterkunft gegen Entgelt

☐ nach den jeweils geltenden Werten der Sachbezugsverordnung;

☐ nach dem festgesetzten Mietwert, z. Z. _____ Euro.

2) Der Praktikant

☐ nimmt an der Gemeinschaftsverpflegung teil. Für die Berechnung des Entgelts werden die jeweils geltenden Werte nach der Sachbezugsverordnung zugrunde gelegt.

6. Kündigung

(1) Während der Probezeit kann das Praktikum ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen im Benehmen mit der Ausbildungsstätte gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Praktikum im Benehmen mit der Ausbildungsstätte nur gekündigt werden

- aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
- vom Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsende, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

(3) Die Kündigung muss schriftlich, im Falle des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen:

7. Zeugnis

Die Praktikumsstelle stellt dem Praktikanten bei Beendigung des Praktikums ein Zeugnis aus. Es muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen des Praktikanten, auch Angaben über Führung und Leistung.

8. Sonstige Vereinbarungen

Die beiliegende Ordnung für das Anerkennungsjahr in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit und der Religionspädagogik (Anlage _____) ist Bestandteil dieses Vertrags. Nebenabreden, die das Praktikum betreffen, können nur durch schriftliche Vereinbarung getroffen werden.

Vorstehender Vertrag ist in gleichlautenden Ausfertigungen ausgestellt und von den Vertragsschließenden eigenhändig unterschrieben worden.

_____, den _____

(Stempel und Unterschrift der Einrichtung)
Praktikumsstelle

(Unterschrift, voller Vor- und
Familiennamen) Praktikant

(Bestätigung der Ausbildungsstätte)

Eine Ausfertigung des Vertrags erhält der Evang. Oberkirchenrat

Anlage 1 b)

PRAKTIKUMSVEREINBARUNG
für Praktikantinnen in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit
und der Religionspädagogik im Anerkennungsjahr

Zwischen _____
vertreten durch _____
(Praktikumsstelle)

und
Frau _____
geboren am _____ in _____
wohnhaft _____
(Praktikantin)

wird folgende Praktikumsvereinbarung geschlossen:

1. Vertragsgrundlage

Für das Praktikum gelten die Bestimmungen der Ordnung für das Anerkennungsjahr in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit und der Religionspädagogik für Absolventen und Absolventinnen der kirchlich anerkannten Ausbildungsstätten gemäß § 3 Abs. 4 des Diakonen- und Diakoninnengesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

2. Praktikumszeit

(1) Die Praktikumszeit

beginnt am _____
endet am _____

(2) Als Probezeit werden ____ Monate vereinbart (mindestens ein Monat, höchstens drei). Wird das Praktikum während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

(3) Besteht die Praktikantin das Kolloquium zum Abschluss des Anerkennungsjahres nicht, so verlängert sich das Praktikum auf ihr Verlangen bis zum nächsten Wiederholungskolloquium.

3. Pflichten der Praktikumsstelle

Die Praktikumsstelle verpflichtet sich:

- dafür zu sorgen, dass der Praktikantin die Kenntnisse, Fertigkeiten und beruflichen Erfahrungen vermittelt werden, die zum Erreichen des Ziels des Praktikums erforderlich sind und das Praktikum nach dem Ausbildungsplan (Einsatzplan) so durchzuführen, dass das Ziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann,
- geeignete Personen mit der Anleitung während des Praktikums zu beauftragen.

Mit der Anleitung wird beauftragt:

Frau/Herr _____

- der Praktikantin nur Tätigkeiten zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.
- darauf hinzuwirken, dass die Unfallschutzbestimmungen beachtet werden. Insbesondere ist die Praktikantin über die Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwehr dieser Gefahren zu belehren.

4. Pflichten der Praktikantin

Die Praktikantin hat sich zu bemühen, die Kenntnisse, Fertigkeiten und beruflichen Erfahrungen zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Sie verpflichtet sich insbesondere:

- die ihr im Rahmen ihres Praktikums übertragenen Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft auszuführen,
- den Weisungen zu folgen, die ihr im Rahmen des Praktikums von weisungsberechtigten Personen erteilt werden,
- die für die Praktikumsstelle geltende Dienstordnung zu beachten,
- Ausbildungsmittel und Einrichtungen pfleglich zu behandeln und sie nur zu den ihr übertragenen Arbeiten zu verwenden,
- über Dienstgeheimnisse auch nach Beendigung des Praktikums Stillschweigen zu bewahren,
- beim Fernbleiben von der praktischen Ausbildung oder von sonstigen Ausbildungsveranstaltungen der Praktikumsstelle unter Angabe von Gründen unverzüglich Nachricht zu geben und ihr bei Krankheit oder Unfall spätestens am dritten Tage eine ärztliche Bescheinigung zuzusenden,
- bei einer Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft der Einrichtung die Hausordnung einzuhalten.

5. Vergütung und sonstige Leistungen

(1) Der Praktikant erhält eine monatliche Praktikantenvergütung nach den von der Arbeitsrechtlichen Kommission – Landeskirche und Diakonie Württemberg – festgesetzten Vergütungssätzen für Anerkennungspraktikanten.

Diese beträgt zur Zeit monatlich Euro _____ brutto. Sie wird spätestens am 16. jeden Monats gezahlt. Die Beiträge für die Sozialversicherung sowie Lohn- und Kirchensteuer tragen die Vertragschließenden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Sachleistungen

1) Die Praktikantenstelle gewährt der Praktikantin Unterkunft gegen Entgelt

☐ nach den jeweils geltenden Werten der Sachbezugsverordnung;

☐ nach dem festgesetzten Mietwert, z. Z. _____ Euro.

2) Die Praktikantin

☐ nimmt an der Gemeinschaftsverpflegung teil. Für die Berechnung des Entgelts werden die jeweils geltenden Werte nach der Sachbezugsverordnung zugrunde gelegt..

6. Kündigung

(1) Während der Probezeit kann das Praktikum ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen im Benehmen mit der Ausbildungsstätte gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Praktikum im Benehmen mit der Ausbildungsstätte nur gekündigt werden

- aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
- von der Praktikantin mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsende, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

(3) Die Kündigung muss schriftlich, im Falle des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

7. Zeugnis

Die Praktikumsstelle stellt der Praktikantin bei Beendigung des Praktikums ein Zeugnis aus. Es muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel des Praktikums sowie über die erworbenen Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen der Praktikantin, auch Angaben über Führung und Leistung.

8. Sonstige Vereinbarungen

Die beiliegende Ordnung für das Anerkennungsjahr in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit und der Religionspädagogik (Anlage) ist Bestandteil dieses Vertrags. Nebenabreden, die das Praktikum betreffen, können nur durch schriftliche Vereinbarung getroffen werden.

Vorstehender Vertrag ist in gleichlautenden Ausfertigungen ausgestellt und von den Vertragsschließenden eigenhändig unterschrieben worden.

_____, den _____

(Stempel und Unterschrift der Einrichtung)
Praktikumsstelle

(Unterschrift, voller Vor- und
Familiennamen) Praktikant

(Bestätigung der Ausbildungsstätte)

Eine Ausfertigung des Vertrags erhält der Evang. Oberkirchenrat

Anlage 3.1.3 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung zur Dienstbefreiung und zur Kostenübernahme der Aufbauausbildung sowie der Fortbildung der Diakone und Diakoninnen

§ 1

Aufbauausbildung

(1) Für Diakone und Diakoninnen, die an der Aufbauausbildung gemäß § 3 Abs. 4 des Diakonen- und Diakoninnengesetzes entsprechend der Verordnung des Oberkirchenrats vom 11. März 1997 teilnehmen, richtet sich die Dienstbefreiung und die Kostenbeteiligung nach den folgenden Bestimmungen:

- a) Zur Teilnahme an den Kursen der Aufbauausbildung ist beim Anstellungsträger rechtzeitig Dienstbefreiung zu beantragen. Diese ist im Umfang der vorgeschriebenen Kurse zu erteilen, soweit dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- b) Zur Vorbereitung auf die Zweite Dienstprüfung erhalten die Bewerber und Bewerberinnen auf Antrag zwei zusammenhängende Wochen Dienstbefreiung; dies gilt nicht für Religionspädagogen bzw. Religionspädagoginnen.
- c) Während der Aufbauausbildung besteht kein Anspruch auf Tagungsurlaub (§ 29 Abs. 5 KAO); der Anspruch auf Erholungsurlaub bleibt unberührt.

(2) Für Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Kursen, die am Karlshöher Seminar durchgeführt werden, übernimmt die Landeskirche die Kurskosten. Die Kosten der Supervision übernimmt die Landeskirche im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel. Die notwendigen Kosten für die An- und Abreise zu den Kursen und zur Supervision trägt der jeweilige Anstellungsträger.

Ein angemessener Eigenanteil zu den Kosten für Unterkunft und Verpflegung kann erhoben werden. Die Kosten für selbst anzuschaffendes Fortbildungsmaterial und Literatur trägt der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin selbst.

§ 2

Fortbildung

(1) Die Fortbildung erweitert und vertieft die in Ausbildung und Berufspraxis erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse. Die Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen übernehmen mit der Verantwortung für die ihnen übertragenen Aufgaben die Verpflichtung, sich beruflich fortzubilden (§ 1 KAO).

- (2) Zur beruflichen Fortbildung gelten die jeweiligen Bestimmungen der Kirchlichen Anstellungsordnung.
- (3) Mit dem Ziel, einen neuen Schwerpunkt in ihrem Dienstauftrag zu setzen, können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sich beim Anstellungsträger frühestens fünf Jahre nach der Zweiten Dienstprüfung für die Teilnahme an einer berufsbegleitenden Fortbildung bewerben, die sich über einen längeren Zeitraum erstreckt und für die eine umfangreichere Dienstbefreiung als in Absatz 2 vorgesehen, erforderlich ist.
- (4) Frühestens acht Jahre nach der Zweiten Dienstprüfung können sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen um die Teilnahme an einem Langzeitkurs (z. B. Vierteljahreskurs, Kontaktsemester etc.) bewerben, in dem ihnen die Möglichkeit zur Vertiefung ihrer Kenntnisse und zur Reflexion des eigenen Dienstauftrages bzw. der weiteren Berufsperspektiven gegeben wird.
- (5) Zum Besuch der Fortbildungskurse meldet sich der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin über den Anstellungsträger bei der entsprechenden Fortbildungsstätte an. Die erneute Teilnahme an einer Fortbildung nach Abs. 3 oder Abs. 4 ist frühestens nach einem Zeitabstand von fünf Jahren möglich. Die Teilnahme an den Kursen wird den Kursteilnehmern bzw. Kursteilnehmerinnen bescheinigt.
- (6) Die Kostenregelung für diese Fortbildungskurse liegt beim Veranstalter. Ein Eigenanteil kann erhoben werden.

§ 3

Inkrafttreten

Diese Regelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1997 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Aus- und Fortbildungsordnung vom 16. April 1986 außer Kraft.

Anlage 3.2.1 zur KAO

**Dienstordnung
für die erzieherisch tätigen
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
in kirchlichen Tageseinrichtungen für Kinder
im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg**

Der Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz – Landeskirche und Diakonie Württemberg – hat gemäß § 19 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG)1) vom 27. Juni 1980 (Abl. 49 S. 125) am 19. Februar 2001 die nachstehende Dienstordnung beschlossen. Sie ist neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen mit dem Dienstvertrag auszuhändigen.

Die Dienstordnung in der jeweils geltenden Fassung ist Bestandteil des Dienstvertrags.

Präambel

(1) Die kirchlichen Tageseinrichtungen für Kinder erfüllen den im Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) bestimmten Auftrag zur Förderung der Kinder (Förderung der Entwicklung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit durch Betreuung, Bildung und Erziehung) in Unterstützung und Ergänzung zur Familie und den Erziehungsberechtigten. Ihre Arbeit gründet auf dem christlichen Glauben und dem christlichen Menschenbild. Sie stellt ein spezifisches Angebot innerhalb der Gesellschaft dar.

(2) Die christliche Erziehung ist integrierender Bestandteil der ganzheitlichen Erziehung des Kindes in einer Atmosphäre von Vertrauen und Geborgenheit. Sie will hinführen zur Selbständigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Gemeinschaftsfähigkeit, Lernfreude und freien Entfaltung, in der das Kind sich selbst, seine Umwelt und Gott erfahren kann. Die kindgemäße Glaubensvermittlung geschieht auf der Grundlage der biblischen Botschaft, wie sie sich ausprägt im kirchlichen Bekenntnis und in der kirchlichen Praxis.

(3) Es wird vorausgesetzt, dass die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine in diesem Sinne verantwortbare pädagogische Arbeit in der Tageseinrichtung für Kinder bejahen und bereit sind, an der Verwirklichung mitzuarbeiten. Dies erfordert eine gute Zusammenarbeit von Tageseinrichtung, Elternhaus, Kirchengemeinde und Öffentlichkeit.

§ 1**Geltungsbereich**

- (1) Diese Dienstordnung gilt für alle evangelischen Tageseinrichtungen für Kinder in der Trägerschaft von Kirchengemeinden oder sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg, soweit sie der Aufsicht der Landeskirche unterstehen.
- (2) Sie gilt sinngemäß für Tageseinrichtungen für Kinder, deren Träger Mitglieder des Diakonischen Werkes der Evang. Kirche in Württemberg e. V. sind.

§ 2**Auftrag**

- (1) Auftrag der Tageseinrichtungen für Kinder in evangelischer Trägerschaft ist es, auf der Grundlage des christlichen Glaubens und Menschenbildes die Erziehung des Kindes in der Familie zu ergänzen und zu unterstützen und das Kind in seiner gesamten Entwicklung zu fördern.
- (2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken bei der Erfüllung dieses Auftrages verantwortlich mit. Das Gelingen der Arbeit mit den Kindern hängt von der partnerschaftlichen Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Tageseinrichtung ab und von der regelmäßigen fachlichen Fortbildung sowie Planung und Reflexion der Arbeit.

§ 3**Allgemeine Dienstpflichten**

- (1) Der Dienst in der evangelischen Kirche erfordert vom Dienstgeber und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit.
- (2) Die Arbeit in der Tageseinrichtung für Kinder richtet sich nach den hierfür jeweils geltenden staatlichen und kirchlichen Regelungen sowie ergänzenden Dienstanweisungen im Einzelfall.
- (3) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Ausführung ihres Dienstauftrages dem Träger verantwortlich.

§ 4**Elternbeteiligung**

Die Arbeit mit den Eltern ist notwendiger Bestandteil der pädagogischen Aufgabe. Arbeit mit und für Eltern geschieht insbesondere durch Einzelgespräche, Elternabende, Hausbesuche, Bildungsveranstaltungen und Herausgabe von Informationsschriften (z. B. Elternbriefe).

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Zusammenarbeit mit dem Elternbeirat verpflichtet.

§ 5

Verschwiegenheitspflicht

- (1) Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter haben über alle ihr bzw. ihm infolge des Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach erforderlich ist, Verschwiegenheit zu wahren. Diese Verpflichtung besteht auch über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus.
- (2) Darüber hinaus sind die Bestimmungen des jeweils gültigen kirchlichen bzw. staatlichen Datenschutzrechtes zu beachten.

§ 6

Aufsicht

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Rahmen der Gesamtverantwortung des Trägers entsprechend ihrem dienstlichen Auftrag für die der Tageseinrichtung anvertrauten Kinder verantwortlich. Sie haben deshalb ihre Aufsichtspflicht verantwortungsvoll zu erfüllen.

Insbesondere ist folgendes zu beachten:

1. Kinder dürfen grundsätzlich nicht ohne Aufsicht sein; dabei ist der Einrichtungskonzeption Rechnung zu tragen.
2. Schulkinder können nach verantwortungsvoller Prüfung durch die Erzieherin oder den Erzieher zeitlich begrenzt ohne Aufsicht gelassen werden. Hierzu muss die schriftliche Einverständniserklärung der/des Personensorgeberechtigten vorliegen.
3. Kinder dürfen zu dienstlichen oder persönlichen Hilfeleistungen außerhalb der Tageseinrichtung nicht herangezogen werden.
4. Schulkinder können nach gewissenhafter Prüfung in begrenztem Umfang zu dienstlichen Hilfeleistungen außerhalb der Tageseinrichtung herangezogen werden. Hierzu muss eine Einverständniserklärung der/des Personensorgeberechtigten vorliegen
5. Die Eltern bzw. Personensorgeberechtigten sind für den Weg zur und von der Tageseinrichtung verantwortlich. Die Aufsichtspflicht der Tageseinrichtung beginnt mit der Übernahme des Kindes in den Räumen der Einrichtung durch die pädagogisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Aufsichtspflicht endet zum Zeitpunkt der Schließung der Tageseinrichtung mit der Entlassung des Kindes an der Grundstücksgrenze und Übernahme des Kindes in die Obhut einer/eines Personensorgeberechtigten

bzw. einer von diesen mit der Abholung beauftragten Person (vgl. Ziff. 4 der Ordnung für Tageseinrichtungen).

6. Das Kind darf allein aus der Tageseinrichtung nur entlassen werden, wenn entweder eine generelle schriftliche Einwilligung der/des Personensorgeberechtigten vorliegt oder im Einzelfall eine entsprechende mündliche Absprache getroffen wurde.

Die Entlassung des Kindes erfolgt in der Regel aus den Räumen der Einrichtung und ist gewissenhaft von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu überwachen. Kinder dürfen nur auf ausdrücklichen Wunsch einer/eines Personensorgeberechtigten vor der Schließungs-zeit entlassen werden.

7. Bei allen größeren Veranstaltungen innerhalb und außerhalb der Tageseinrichtung (z. B. Feste, Spaziergänge, Ausflüge, Schwimmbadbesuche) ist auf sorgfältige Organisation, angemessene Elterninformation und Gewährleistung der Aufsicht besonders zu achten.

Träger und Eltern/Personensorgeberechtigte sind über die Veranstaltungen rechtzeitig, möglichst bereits im Rahmen der Vorstellung der Jahresplanung zu Beginn des Kindergartenjahres zu informieren. In die Vorplanung sind der Träger und der Elternbeirat einzubeziehen. Zur Teilnahme der Kinder an diesen Veranstaltungen ist die – in der Regel generelle – schriftliche Einwilligung der/des Personensorgeberechtigten einzuholen (vgl. Anhang zur Ordnung der Tageseinrichtungen für Kinder).

Außerplanmäßige Veranstaltungen bedürfen der vorherigen Zustimmung des Trägers.

Auch muss gemäß Ziff. 4.4 der Ordnung der Tageseinrichtungen für Kinder festgelegt werden, wer die Aufsicht bei gemeinsamen Veranstaltungen wahrnimmt.

§ 7

Telefon

- (1) Das Telefon muss jederzeit zugänglich sein. Es ist während der Öffnungszeiten nur in dringenden Fällen zu benutzen. Private Orts- und Ferngespräche sind nach Datum und Dauer zu notieren; die Gebühren sind dem Träger zu erstatten.

- (2) Ein Verzeichnis der wichtigsten Telefonnummern (Arzt, Polizei, Feuerwehr, Gegengiftzentrale, Träger, nächste Fernsprechkabine, Fachberatungsstelle) muss an einer gut sichtbaren Stelle beim Telefon angebracht sein.

§ 8

Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- (1) Die Arbeitszeit richtet sich nach der jeweils im kirchlichen Dienst geltenden wöchentlichen Arbeitszeit. Die gesetzlichen Regelungen zu Arbeitspausen sind zu beachten; sie zählen nicht zur Arbeitszeit.

(2) Die im Dienstvertrag festgelegte Arbeitszeit umfasst die Arbeit während den Öffnungszeiten und die Verfügungszeit.

In der Verfügungszeit sind die je nach Funktion gemäß §§ 18 bis 20 übertragenen Aufgaben wahrzunehmen. Für die Aufgabenbeschreibung sind die Arbeitshilfen des Evang. Landesverbandes – Tageseinrichtungen für Kinder in Württemberg e. V. zugrunde zu legen.

(3) Die Verfügungszeit beträgt für die Kindergartenleitung, Gruppenleitungen und Zweitkräfte in der Regel 25 % der Arbeitszeit.

Anstelle dieser Regelung kann durch Dienstvereinbarung nach § 36 MVG.Württemberg¹ zwischen der Dienststellenleitung und der zuständigen Mitarbeitervertretung die Verfügungszeit für die Kindergartenleitung, die Gruppenleitungen und die Zweitkräfte wie folgt festgelegt werden:

Der jeweiligen Einrichtung steht ein Gesamtbudget an Verfügungszeit in Höhe von 25 % des Gesamtstellenumfanges des Stellenplans der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Abs. 3 Satz 1 zur Verfügung.

Aus diesem Gesamtbudget ist diesen Mitarbeitenden ein Grundsockel von 15 % ihres Beschäftigungsumfanges als Verfügungszeit zu gewähren. Die verbleibende Verfügungszeit ist entsprechend den zu übertragenden einrichtungsbezogenen Aufgaben hinzuzurechnen.

Das der Einrichtung zustehende Gesamtbudget an Verfügungszeit, die von § 8 Abs. 3 Satz 1 abweichende Verfügungszeit und die zu übertragenden Aufgaben sind in einer Dienstvereinbarung zu regeln.

Einzelvertragliche Regelungen nach Abs. 3, die vor Inkrafttreten dieses Beschlusses geschlossen wurden, bleiben unberührt.

(4) Das Mutterschutzgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Berufsschulpflicht sind zu beachten.

§ 9

Öffnungszeiten

(1) Die Tageseinrichtungen für Kinder sind in der Regel von Montag bis Freitag geöffnet.

(2) Der Träger legt nach Anhörung der Leitung und des Elternbeirats unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Evang. Landesverbandes – Tageseinrichtungen für Kinder in Württemberg e. V. (Landesverband) und der örtlichen Verhältnisse die täglichen Öffnungszeiten fest. Die Öffnungszeiten sollten sich am Bedarf der Familien und der Kinder orientieren.

(3) Die Öffnungszeiten sind pünktlich einzuhalten. Mindestens fünf Minuten vor Beginn der Öffnungszeit sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einrichtung anwesend sein.

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

(4) Während der Öffnungszeit sind Gespräche mit den Eltern/Personensorgeberechtigten auf ein Mindestmaß zu beschränken. Für intensive Gespräche mit den Eltern/Personensorgeberechtigten sollen eigene Termine in der Verfügungszeit vereinbart werden.

§ 10

Schließungszeiten

(1) Die jährlichen Schließungszeiten der Tageseinrichtung werden vom Träger nach Anhörung der Leitung der Tageseinrichtung für Kinder und des Elternbeirats festgelegt. Auf die Empfehlungen des Evang. Landesverbandes – Tageseinrichtungen für Kinder in Württemberg e. V. wird hingewiesen.

(2) Über eine vorübergehende Schließung der Einrichtung oder einzelner Gruppen aus besonderem Anlass entscheidet der Träger nach Anhörung der Leitung der Tageseinrichtung für Kinder.

§ 11

Werbungsverbot/Betätigungsverbot

(1) Werbung in der Tageseinrichtung ist grundsätzlich nicht gestattet.

(2) Vertreterbesuche dürfen in der Regel nur außerhalb der Öffnungszeiten stattfinden.

(3) Über Ausnahmen entscheidet der Träger im Einzelfall.

(4) Betätigungen und Veranstaltungen, die nicht mit dem Betrieb eines evangelischen Kindergartens in Einklang stehen, sind nicht gestattet.

§ 12

Urlaub

(1) Der Erholungsurlaub nach den kirchlichen Regelungen wird grundsätzlich während der Schließungszeiten der Tageseinrichtung (§ 10) gewährt.

(2) Ist der Urlaubsanspruch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters länger als die Schließungszeiten, soll der Resturlaub in Zeiten genommen werden, die vom Betriebsablauf her vertretbar sind.

§ 13

Vertretung

(1) Bei Erkrankung der Gruppenleitung ist gegenseitiges Vertreten und Aushelfen bis zu fünf Tagen die Regel. Bei längerer Erkrankung sorgt der Träger für eine Vertretung. Dies gilt auch bei Erkrankung der Zweitkräfte. Ist eine Vertretung der Gruppenleitung nicht möglich, soll die Gruppe vorübergehend geschlossen werden.

(2) Absatz 1 findet sinngemäß Anwendung bei Dienstbefreiung und Fortbildungsveranstaltungen.

§ 14

Berufliche Fortbildung

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich beruflich fortzubilden. Die kirchlichen Regelungen (z. B. Dienstbefreiung, Reisekostenordnung, Supervisionsrichtlinien) über die Kostenbeteiligung des Trägers und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Fortbildungskosten sind anzuwenden.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, an dienstlich angeordneten Fortbildungsveranstaltungen und Supervision teilzunehmen. Die Kosten übernimmt der Dienstgeber.

§ 15

Verantwortung für Räume, Material und Sicherheit

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit in der Einrichtung und auf den Spielplätzen mitverantwortlich. Sie haben für die pflegliche Behandlung des Eigentums und der Einrichtung der Tageseinrichtung sowie für sparsames Wirtschaften Sorge zu tragen.

(2) Die Tageseinrichtung muss nach Beendigung der Öffnungszeiten in Ordnung gebracht und stets so verlassen werden, dass eine Vertretung sie weiterführen kann.

(3) Die Putzordnung des Landesverbandes ist zu beachten.

(4) Das Rauchen ist in allen Räumen der Tageseinrichtung weder während noch außerhalb der Öffnungszeiten gestattet.

(5) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich über den Ort der Aufbewahrung der Feuerlöscher unterrichten. Sie müssen zur – für Kinder gesicherten – Hausapotheke Zugang haben. Sie sind verpflichtet, an den vom Träger angeordneten Schulungen teilzunehmen.

§ 16

Verwaltung und Datenschutz

(1) Sämtliche Gelder und alle Unterlagen, die den Bestimmungen des Datenschutzes (vgl. § 5 Abs. 2) unterliegen, sind stets verschlossen aufzubewahren.

(2) Anwesenheitslisten, Karteikarten und pädagogische Arbeitspläne bzw. Dokumentationen müssen für jede Gruppe geführt werden. Die besondere Verantwortung der Leitung der Tageseinrichtung (§ 18) bleibt unberührt.

(3) Die Bestimmungen des kirchlichen Datenschutzes sind, insbesondere beim Einsatz von Personalcomputern, zu beachten.

§ 17**Kassengeschäfte**

- (1) Die Verwaltung der Gelder der Tageseinrichtung regelt der Träger.
- (2) Geldbeträge über 150 Euro, bei Ganztageseinrichtungen über 250 Euro, sollen nicht in der Tageseinrichtung aufbewahrt werden.
- (3) Alle Einnahmen und Ausgaben der Handkasse sind in ein Kassenbuch einzutragen und durch Belege nachzuweisen. Das Kassenbuch und die Handkasse sind dem Träger oder dessen Beauftragten am Ende eines Kalenderjahres oder bei Übergabe der Handkasse zur Prüfung vorzulegen.

§ 18**Aufgaben der Leitung**

- (1) Die Leitung verantwortet dem Träger und den Eltern gegenüber die Konzeption der pädagogischen Arbeit. Sie ist verantwortlich für die Planung und Durchführung der gesamten Arbeit der Tageseinrichtung für Kinder. Die Vernetzung der Tageseinrichtung mit dem Leben der Kirchengemeinde ist Teil ihres Auftrags..
- (2) Die Leitung hat im Rahmen der Vorgaben des Trägers folgende Pflichten:

1. Zusammenarbeit mit dem Träger

- 1.1 die Grundlagen der pädagogischen und organisatorischen Arbeit abzusprechen und den Träger bei geplanten konzeptionellen Veränderungen rechtzeitig mit einzubeziehen,
- 1.2 über alle wichtigen Belange der Einrichtung regelmäßig zu informieren,
- 1.3 vor wichtigen Entscheidungen (wie Personalveränderungen, Gruppenveränderungen, vorübergehende Schließung der Einrichtung, Ferienregelung, Ausflüge, Begehungen durch Behörden, etc.) rechtzeitig die Zustimmung einzuholen/Absprachen zu treffen,
- 1.4 Anregungen und Vorschläge zu Öffnungs-, Ferien- und Schließungszeiten, personeller Besetzung, Ausstattung, Platzbedarf und Bau zu machen,
- 1.5 Schäden und Mängel am Inventar, Gebäude, Spielplatz, Grundstück unverzüglich zu melden,
- 1.6 dafür zu sorgen, dass die vom Träger getroffenen Regelungen über die Geldverwaltung eingehalten werden,
- 1.7 Mitwirkung bei der Öffentlichkeitsarbeit.

2. Pädagogische Arbeit

- 2.1 Verantwortung für Erstellung, Umsetzung und Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption,

- 2.2 die pädagogische Planung und Reflexion im Team,
- 2.3 Förderung der Vernetzung der Tageseinrichtung in Kirchengemeinde und Gemeinwesen,
- 2.4 Austausch und Beratung über die Lebenssituation von Kindern in besonderen Schwierigkeiten im Team sowie ggf. Vermittlung von Hilfen im Kontakt mit den Eltern.

3. Personalführung

- 3.1 Koordination der pädagogischen Arbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- 3.2 Organisation und Leitung der Dienst-/Teambesprechungen,
- 3.3 Personalbetreuung, Motivation und fachliche Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. Einzelgespräche nach Bedarf),
- 3.4 Einführung und Anleitung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- 3.5 Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Bereitstellung von Informations- und Fortbildungsmaterial (z. B. des Evang. Landesverbandes – Tageseinrichtungen für Kinder in Württemberg e. V.),
- 3.6 Delegation von Arbeitsbereichen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Kontrolle der Aufgabenerledigung,
- 3.7 Entscheidung über Hospitationen im Einvernehmen mit dem Träger und in Absprache mit der zuständigen Gruppenleitung,
- 3.8 Überwachung der Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

In Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die Leitung weisungsbefugt. Soweit nicht durch den Träger anderweitig geregelt ist, gilt dies auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Reinigungsdienst.

4. Betriebsführung und Organisation

- 4.1 Aufnahme der Kinder nach den gemeinsam mit Träger und nach Anhörung des Elternbeirats festgelegten Aufnahmeverfahren, Gruppeneinteilung nach Absprache mit der Gruppenleitung,
- 4.2 Überprüfen der Einhaltung der Ordnung der Tageseinrichtungen für Kinder,
- 4.3 Aufstellen eines Dienstplans nach Anhörung der pädagogischen und hauswirtschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- 4.4 Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden im Einvernehmen mit dem Träger,
- 4.5 Regelung der Vertretung bei Krankheit, Urlaub und Fortbildung, Dienstbefreiung im Einvernehmen mit dem Träger,
- 4.6 Ferienplanung mit dem Träger unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, des Elternbeirats und der MAV,

- 4.7 Antragstellung von Haushaltsmitteln für den Haushaltsplan,
- 4.8 Durchführen von Verwaltungsaufgaben, Schriftverkehr allgemein und Aktenführung, z. B. Ablage der Anmeldeformulare, ärztliche Bescheinigungen und Karteikarten, Führen und Überwachen der Anwesenheitslisten, Inventarlisten,
- 4.9 Melden von Unfällen an Träger, Versicherung und Landesverband,
- 4.10 Melden von übertragbaren Krankheiten nach dem Infektionsschutzgesetz,
- 4.11 Verwaltung von Bewirtschaftungsmitteln,
- 4.12 Verantwortung für die Einrichtung, insbesondere im Hinblick auf Sicherheit, Hygiene, Ordnung und Instandhaltung, Ergänzen der Hausapotheke,
- 4.13 fristgerechtes Bearbeiten der Erhebungsbogen zur Statistik sowie der laufenden Änderungsmeldungen,
- 4.14 ggf. Abrechnung der Elternbeiträge.

5. Zusammenarbeit mit Elternbeirat und Eltern

- 5.1 Vorstellung und Reflexion der Konzeption und pädagogischen Arbeit der Einrichtung im Rahmen der Elternarbeit,
- 5.2 Anregen und Führen von Elterngesprächen und -veranstaltungen,
- 5.3 Information der Eltern über wesentliche Vorkommnisse im Zusammenhang mit ihren Kindern,
- 5.4 Bekanntgabe von betrieblichen und personellen Änderungen in Absprache mit dem Träger, z. B. in Form eines Elternbriefes, einer Infowand etc.,
- 5.5 Information des Elternbeirats über alle wesentlichen Fragen der Bildung, Erziehung und Betreuung in der Tageseinrichtung,
- 5.6 Teilnahme an Elternbeiratssitzungen auf Einladung des Elternbeirats.

6. Zusammenarbeit mit Behörden und Institutionen

Die Leitung ist zur Zusammenarbeit verpflichtet mit:

- 6.1 den Referenten/Referentinnen des Evang. Landesverbandes – Tageseinrichtungen für Kinder in Württemberg e. V. und den zuständigen Fachberatern/Fachberaterinnen,
- 6.2 anderen kirchlichen Dienststellen,
- 6.3 Einrichtungen und Fachdiensten, die für Fragen der Erziehung von Kindern im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder zuständig sind, z. B.
 - örtliche Beratungsstellen wie Erziehungsberatungsstelle, Psychologische Beratungsstelle etc.
 - Grundschulen des örtlichen Einzugsbereichs

- Behörden (Landesjugendamt, Jugendamt, Stadtverwaltung, Landratsamt, Gesundheitsamt)
- therapeutische und medizinische Fachdienste,

6.4 ggf. Ausbildungseinrichtungen.

(3) Einzelne Aufgaben der Leitung können im Einvernehmen mit dem Träger auf die Gruppenleitung übertragen werden. Die Leitung überwacht in diesem Falle die ordnungsgemäße Durchführung.

§ 18 a

Aufgaben der ständigen Vertretung der Leitung

- (1) Die vom Träger ausdrücklich bestellte ständige Vertretung der Leitung hat Aufgaben und Tätigkeiten aus dem Bereich des § 18, die ihr vom Träger in Absprache mit der Leitung übertragen werden, wahrzunehmen.
- (2) Die vom Träger ausdrücklich bestellte ständige Vertretung der Leitung vertritt die Leitung bei deren Abwesenheit in allen Angelegenheiten.

§ 19

Aufgaben der Gruppenleitung

- (1) Die Gruppenleitung ist der Leitung und damit dem Träger der Einrichtung für die pädagogische und organisatorische Arbeit in ihrer Gruppe verantwortlich.
- (2) Die Planung, Vorbereitung und Durchführung der pädagogischen Arbeit müssen der Konzeption der Einrichtung entsprechen.
- (3) Zu den Aufgaben der Gruppenleitung gehören insbesondere:
 1. Leitung der Gruppe und Aufsicht über die Gruppe,
 2. Mitwirkung an der Erarbeitung und Umsetzung der organisatorischen und pädagogischen Konzeption der Tageseinrichtung,
 3. Planung, Durchführung und Reflexion der pädagogischen Arbeit in der Gruppe,
 4. Anleitung von Zweit- und Zusatzkräften in ihrer Gruppe, einschließlich der zugeordneten Praktikantinnen und Praktikanten,
 5. Verantwortung für die Durchführung der Aufgaben, die sie an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gruppe delegiert hat und ggf. von der Leitung bzw. vom Träger übertragen bekommen hat,
 6. Führung der Anwesenheitslisten der Kinder,
 7. Meldung besonderer Vorkommnisse in der Gruppe an die Leitung,
 8. Elternarbeit im Rahmen der Gesamtelternarbeit der Tageseinrichtung,

9. Teilnahme an den vom Träger oder der Leitung einberufenen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbesprechungen,
10. Verantwortung für Mobiliar und Inventar des Gruppenraumes,
11. verantwortliche Verwendung und Abrechnung der zur Verfügung stehenden Geldbeträge,
12. Vertretung der Leitung in Urlaubs- und sonstigen kurzzeitigen Abwesenheitsfällen.

§ 20

Aufgaben der Zweitkraft

- (1) Die Zweitkraft ist unbeschadet der Gesamtverantwortung der Leitung der jeweiligen Gruppenleitung zugeordnet und dieser für die Arbeit in der Gruppe verantwortlich.
- (2) Sie unterstützt die Leitungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Hierzu gehören insbesondere: Übernahme von pädagogischen und organisatorischen Einzelaufgaben in eigener Verantwortlichkeit nach Anweisung, z. B. Kleingruppenarbeit, Materialvorbereitung.
- (3) Im Rahmen ihrer Verfügungszeit nimmt sie teil an Dienstbesprechungen. Entsprechend ihrer Ausbildung wirkt sie mit an der pädagogischen Planung, am Vor- und Nachbereiten der pädagogischen Arbeit und in der Elternarbeit.
- (4) Sie vertritt die Gruppenleitung bei Abwesenheit oder bei kurzfristiger Erkrankung (vgl. § 13).

§ 21

Berufspraktikantin/Berufspraktikant

- (1) Das Berufspraktikum dient im Anschluss an die bestandene Prüfung zum Abschluss der schulischen Ausbildung dem sachgerechten Einarbeiten in die selbständige Tätigkeit einer Fachkraft in der Tageseinrichtung sowie der Anwendung und Vertiefung der erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten.

Die wahrzunehmenden Aufgaben ergeben sich im wesentlichen aus § 20.

- (2) Die fachliche Anleitung und Ausbildung erfolgt durch die dafür bestimmte Leitungskraft. Die jeweiligen Ausbildungsordnungen sind zu beachten.

§ 22

Vorpraktikantin/Vorpraktikant

- (1) Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten sollen das Arbeitsfeld der Tageseinrichtung für Kinder kennenlernen und ihre Eignung zum angestrebten Beruf der Erzieherin/des Erziehers oder der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers erproben.

(2) Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten sind der jeweiligen Gruppenleitung zugeordnet und dieser in ihrer Arbeit verantwortlich.

Die Übertragung von pädagogischen und organisatorischen Aufgaben zur Vermittlung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten darf nur in klar abgegrenztem Umfang entsprechend ihrem Alter und ihrer Fähigkeiten erfolgen.

(3) Vorpraktikantinnen oder Vorpraktikanten dürfen nicht als Zweitkräfte eingesetzt werden.

§ 23

Aufgaben der Zusatzkraft

(1) Die Zusatzkraft für spezielle Aufgaben ist entsprechend der Art ihrer Aufgabe der Leitung oder der jeweiligen Gruppenleitung zugeordnet und dieser für ihre Arbeit verantwortlich.

(2) Die Zusatzkraft für spezielle Aufgaben übernimmt gruppenübergreifende oder gruppenspezifische Tätigkeiten (z. B. Sprachförderungsmaßnahmen für nicht deutschsprachige Kinder).

§ 24

Gruppenübergreifende Arbeit

Soweit es die Konzeption der Einrichtung erfordert, sind die erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für gruppenübergreifende Arbeiten einzusetzen.

Die Aufgaben gemäß den §§ 19 und 20 sowie die Arbeitszeitverteilung (§ 8 Abs. 2 und 3) sind entsprechend festzulegen.

§ 25

Inkrafttreten

Die Dienstordnung tritt am 1. Januar 2001 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Dienstordnung vom 4. April 1981 außer Kraft.

Aushändigungsvermerk und Empfangsbescheinigung

Die Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Tageseinrichtungen für Kinder (Kindergärten) in der Evang. Landeskirche in Württemberg vom 19. Februar 2001 habe ich erhalten.

Ort, Datum

Mitarbeiter/Mitarbeiterin

Anlage 3.2.2 zur KAO**Besondere Regelungen für Beschäftigte
im Erziehungsdienst¹****§ 1****Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

(1) Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD einschließlich Entgeltordnung richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Erziehungsdienst nach den Merkmalen des Vergütungsgruppenplans 21 in der jeweils geltenden Fassung. Sie erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Entgelt nach der Anlage C (VKA).

(2) Anstelle des § 16 Absatz 1, Absatz 2 Satz 1 und 2, Absatz 3 und Absatz 4 gilt Folgendes:

Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

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

Abweichend von Satz 4 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Vergütungsgruppenplans 21 in der ab 1. Juli 2011 geltenden Fassung in der Entgeltgruppe S 8 b eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

Protokollnotiz (KAO) zu § 1 Abs. 2:

¹ Red. Anm.: Vgl. Übergangsbestimmungen (ABl. 67 112, 119).

Grundsätzlich gilt auch für den Erziehungsdienst § 16 KAO, daher sind Abweichungen nur insoweit vorgesehen, als diese aufgrund der unterschiedlichen Stufenlaufzeit in der S-Tabelle notwendig sind.

(3) Soweit auf bestimmte Entgeltgruppen der Anlagen A und B Bezug genommen wird, entspricht

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

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

Anlage 3.2.3 zur KAO

Sonderregelung für Beschäftigte im Erziehungsdienst im Kirchenkreis Stuttgart

§ 1

Zulage Tarif Plus/berechtigter Personenkreis

- (1) Die Zulage Tarif Plus erhalten Beschäftigte, die
 - a) in einer Kindertageseinrichtung bei einem Arbeitgeber im Evangelischen Kirchenkreis Stuttgart beschäftigt sind und
 - b) die Fachkräfte gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 1 bis 9 Kindertagesbetreuungsgesetz (KiTaG) sind oder deren im Ausland erworbene Qualifikation nach § 7 Abs. 3 KiTaG als gleichwertig anerkannt wurde oder die Fachkräfte im Sinne von § 7 Abs. 2 Nr. 10 KiTaG sind und die erforderliche Qualifizierung (25 Fortbildungstage innerhalb von zwei Jahren oder einjähriges Berufspraktikum) bereits abgeschlossen haben und
 - c) in Vergütungsgruppenplan 21 der Anlage 1.2.1 zur KAO in den Entgeltgruppen S 3 bis S 8 a und S 9 eingruppiert sind und
 - d) die sich mindestens in Stufe 2 und höchstens in Stufe 6 der S-Tabelle befinden. (Nicht erfasst sind Beschäftigte, die sich in Stufe 1 oder in einer individuellen Endstufe der S-Tabelle befinden.)
- (2) Sprachförder- und Integrationskräfte sowie Beschäftigte, die in der verlässlichen Grundschule und in Schülerhäusern tätig sind, erhalten die Zulage Tarif Plus nicht.
- (3) Die Zulage Tarif Plus wird an alle Fachkräfte gemäß Absatz 1 gezahlt, die am 1. Januar 2015 in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Evangelischen Kirchenkreis Stuttgart stehen oder bis zum 31. Dezember 2017 in ein solches Arbeitsverhältnis treten.

§ 2

Höhe der Zulage/Dauer der Zulagenzahlung

- (1) Die Zulage Tarif Plus beträgt für Vollzeitkräfte 100 € brutto monatlich. Teilzeitkräfte erhalten die Zulage anteilig entsprechend dem Verhältnis der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten.
- (2) Die Zulage nimmt nicht an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil.
- (3) Die Zulage fließt nicht in die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung und für das Leistungsentgelt ein.

(4) Die Zulage wird vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2017 in voller Höhe gewährt. Im Jahr 2018 beträgt die Zulagenhöhe nur noch 50 % und im Jahr 2019 nur noch 25 %. Die Zulage entfällt mit Ablauf des 31. Dezember 2019.

§ 3

Ruhen der Zulagenzahlung

Die Zulage ruht für Zeiten im Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt oder Entgeltfortzahlung, z. B. bei Elternzeit, Pflegezeit, unbezahltem Sonderurlaub oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

§ 4

Wechsel der Funktion bzw. Tätigkeit, Höhergruppierung

(1) Wird die Funktion bzw. Tätigkeit, für die die Zulage gemäß § 1 gewährt wird, tatsächlich nicht mehr ausgeübt, so entfällt die Zulage. Dies gilt nicht, wenn die Veränderung in der Funktion bzw. Tätigkeit Folge einer vom Arbeitgeber veranlassten organisatorischen Veränderung der Kindertagesbetreuung ist. In diesem Fall wird die Zulage an die von der Organisationsänderung betroffenen Beschäftigten als Besitzstand weitergewährt.

(2) Beim Wechsel von einer zulageberechtigten Funktion bzw. Tätigkeit in eine andere, ebenfalls gemäß § 1 zulageberechtigte Funktion bzw. Tätigkeit erlischt im Zeitpunkt der Übernahme der neuen Funktion bzw. Tätigkeit der Anspruch auf die Zulage für die bisherige Funktion, für die neu übernommene entsteht eine neue, volle Zulageberechtigung.

(3) Die Zulage entfällt bei Höhergruppierung in S 8 b oder höher ohne Wechsel der ausgeübten Tätigkeit bzw. Funktion, z. B. Höhergruppierung einer Leitung von S 9 nach S 13 aufgrund höherer Platzzahlen.

Anlage 3.3.1 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse von Beschäftigten in der Forstwirtschaft

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Beschäftigte, die bei der Evang. Landeskirche in Württemberg, einer Kirchengemeinde oder einer sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Landeskirche untersteht, angestellt und in der Forstwirtschaft beschäftigt sind.
- (2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für Revierleiter/Revierleiterinnen.

§ 2

Anwendung tariflicher Bestimmungen

- (1) Auf die Arbeitsverhältnisse der in § 1 Abs. 1 genannten Personen finden der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für die Beschäftigten der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Baden-Württemberg in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben (TVöD-Wald BaWü) vom 3. Februar 2009 sowie die diesen ergänzenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung. Dies gilt nicht, wenn im Folgenden etwas anderes bestimmt ist oder im Falle künftiger Änderungen oder Ergänzungen der genannten Tarifverträge bestimmt wird. Die Bestimmungen des § 1 c Abs. 1 bis 4 KAO finden entsprechende Anwendung.
- (2) Auf die Rechtsverhältnisse der Beschäftigten nach § 1 Abs. 1 finden anstelle der entsprechenden Bestimmungen des TVöD-Wald BaWü die §§ 1, 1 d, 1 e, 2, 3, 5, 6, 8, 25, 27, 33, 34 und 37 KAO sowie die Anlagen zur KAO Anwendung.
- (3) An Stelle von § 18 TVöD gilt § 18 KAO. § 3 Nr. 6 TVöD-Wald BaWü findet nur insoweit Anwendung, wie dieser die notwendige Berechnungsgrundlage für das Leistungsentgelt aufgrund forstspezifischer Besonderheiten definiert.
- (4) § 29 KAO findet ergänzend zu § 29 TVöD i. V. m. § 3 Nr. 10 TVöD-Wald BaWü (forstspezifische Regelung zu § 29 TVöD - Arbeitsbefreiung) Anwendung.

Protokollnotiz (KAO) zu § 2:

Da der Manteltarifvertrag für Waldarbeiter der Länder und der Mitglieder der Gemeinden (MTW) mit Wirkung vom 1. Januar 2008 durch den TV-Forst und den TVÜ-Forst ersetzt wurde, wurden die Beschäftigten mit Wirkung vom 1. Januar 2008 in den TV-Forst ent-

sprechend dem TVÜ-Forst übergeleitet. Für die Zeit von Januar bis März 2010 ist das Leistungsentgelt gem. TV Forst anteilig zu zahlen.

Die Überleitung vom TV Forst in den TVöD-Wald BaWü erfolgt zum 1. April 2010 entsprechend den Bestimmungen des TVÜ-Wald BaWü.

Anlage 3.5.1 zur KAO**Richtsatztable für Kirchenmusikerinnen
und Kirchenmusiker**

1. Als Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme sind der Pauschalvergütung zugrunde zu legen (einschließlich Vorbereitungs- und Übungszeit) für jeweils einen
 - Abendmahlsgottesdienst oder Predigtgottesdienst mit kurzer Feier des Abendmahls im Anschluss 3,50 Stunden
 - Predigtgottesdienst 2,75 Stunden
 - Kindergottesdienst, Andacht und kurze Feier des Abendmahls 1,50 Stunden
 - Trauungsgottesdienst, selbständiger Taufgottesdienst, Bestattungsgottesdienst 3,00 Stunden
 - Probe mit Chor oder Instrumentalkreis bei mindestens 90 Minuten Dauer (einschließlich öffentlichem Chordienst gemäß örtlicher Dienstansweisung) 5,00 Stunden
 - Probe mit Chor oder Instrumentalkreis bei kürzerer Dauer (einschließlich öffentlicher Chordienst gemäß örtlicher Dienstansweisung) 3,50 Stunden
2. Bei „Doppeldiensten“ beträgt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme für den
 - 2. Abendmahlsgottesdienst oder 2. Predigtgottesdienst mit kurzer Feier des Abendmahls im Anschluss 2,50 Stunden
 - 2. Predigtgottesdienst 2,00 Stunden
 - 2. Kindergottesdienst, Andacht und kurze Feier des Abendmahls 1,00 Stunden.

Voraussetzung für die Berechnung der „Doppeldienste“ ist,

- dass beide Gottesdienste oder Andachten dasselbe musikalische Programm beinhalten,
- dass es sich um einander entsprechende Instrumente handelt und
- dass die Gottesdienste oder Andachten innerhalb eines halben Tages stattfinden.

3. Die Sätze nach Ziffer 1 und 2 gelten für die Vergütung einzelner kirchenmusikalischer Dienstleistungen sowie bei Aushilfs- und Stellvertretungsdiensten.

Die Stundenvergütung richtet sich bei einzelnen kirchenmusikalischen Dienstleistungen sowie bei Aushilfs- und Stellvertretungsdiensten nach den Stundenvergütungssätzen der Stufe 3 der folgenden Entgeltgruppen:

Organisten/Organistinnen und Chorleiter/Chorleiterinnen

ohne Befähigungsnachweis Entgeltgruppe 3

bei Vertretung auf Kirchenmusikstellen der Gruppen

G 1 - G 3 oder BK 1 oder BK 2 Entgeltgruppe 5

Organisten/Organistinnen und Chorleiter/Chorleiterinnen

mit Befähigungsnachweis Entgeltgruppe 5

bei Vertretung auf Kirchenmusikstellen der Gruppen

G 1 - G 3 oder BK 1 oder BK 2 Entgeltgruppe 6

C-Kirchenmusiker/C-Kirchenmusikerinnen auf C-Stellen

Entgeltgruppe 6

bei Vertretung auf Kirchenmusikstellen

der Gruppen G 1 - G 3 oder BK 1 oder BK 2 Entgeltgruppe 8

Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen mit Diplomprüfung (B oder A)

bzw. Bachelor Kirchenmusik-B oder Master Kirchenmusik-A

bei Vertretung auf C-Stellen Entgeltgruppe 8

bei Vertretung auf Stellen der Gruppe G 1 Entgeltgruppe 11

bei Vertretung auf Stellen der Gruppen G 2 oder BK 1 Entgeltgruppe 12

bei Vertretung auf Stellen der Gruppe G 3 oder BK 2 Entgeltgruppe 14

Studierende der Kirchenmusik, die sich in der B- oder A-Ausbildung bzw. im Bachelor-Studiengang Kirchenmusik-B oder Master-Studiengang Kirchenmusik-A an einer Hochschule für Kirchenmusik oder an einer staatlichen Hochschule für Musik befinden, erhalten in der Regel die Vergütung der C-Kirchenmusiker/C-Kirchenmusikerinnen. Studierende des A-Studiengangs bzw. des Master-Studiengangs Kirchenmusik-A erhalten nach bestandener Zwischenprüfung für die Zulassung zur A-Prüfung die Richtsätze für Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen bei Vertretung auf Stellen der Gruppe G 1.

Anlage 3.5.2 zur KAO**Arbeitsrechtliche Regelung zur Bewertung der
Dienstaufträge der Kirchenmusikerinnen
und Kirchenmusiker****§ 1****Geltungsbereich**

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, die bei der Evangelischen Landeskirche in Württemberg, einer Kirchengemeinde oder einer sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Landeskirche untersteht, angestellt und auf Stellen der Gruppen BK 1, BK 2, G 1, G 2 oder G 3 beschäftigt sind. Für die Bewertung der Dienstaufträge auf C-Stellen gilt die Richtsatztabelle (Anlage 3.5.1 zur KAO) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 2**Bewertung der Dienstaufträge der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker**

(1) Der Dienstauftrag der Kirchenmusikerin/des Kirchenmusikers ist wie folgt zu bewerten:

a) Organistendienst

Organistendienst bei Gottesdiensten und Kasualien

- | | | |
|---|--|------|
| – | durchschnittlich bis zu
160 Dienste im Jahr | 20 % |
| – | durchschnittlich bis zu
200 Dienste im Jahr | 25 % |
| – | durchschnittlich bis zu
240 Dienste im Jahr | 30 % |

(Bei deutlich mehr als 240 Diensten im Jahr siehe Abs. 2.)

b) Kantoren- und Kantorinnendienst

Chor oder Instrumentalkreis

- | | | |
|-----|--|------|
| aa) | wöchentliche Probenarbeit mit einfacher Zeiteinheit
(mindestens 45 Minuten) | 10 % |
|-----|--|------|

- | | | |
|--|--|------|
| bb) | wöchentliche Probenarbeit mit doppelter Zeiteinheit
(mindestens 90 Minuten) | 20 % |
| c) Kirchenmusikalische Veranstaltungen | | |
| – | bis zu sechs Veranstaltungen im Jahr
(davon mindestens 3 eigene) | 10 % |
| – | bis zu zwölf Veranstaltungen im Jahr
(davon mindestens 6 eigene) | 20 % |
| – | bis zu achtzehn Veranstaltungen im Jahr
(davon mindestens 9 eigene) | 30 % |

Die Mindest-Üb- und -vorbereitungszeiten sind in allen genannten Prozentsätzen enthalten.

(2) Abweichende Regelungen von den in Abs. 1 genannten Prozentsätzen aufgrund persönlicher oder örtlicher Gegebenheiten bedürfen der vorherigen Genehmigung des Ausschusses nach § 1 e KAO der Arbeitsrechtlichen Kommission – Landeskirche und Diakonie Württemberg. Dem Antrag an den Ausschuss gemäß § 1 e KAO ist neben der Stellungnahme der Mitarbeitervertretung die Stellungnahme des Amtes für Kirchenmusik sowie ggf. des zuständigen Bezirkskantors beizufügen.

§ 3

Bewertung der Dienstaufträge der Bezirkskantoreninnen und -kantoren

(1) Der Dienstauftrag der Bezirkskantorin/des Bezirkskantors setzt sich in der Regel aus 40 % Bezirksaufgaben und 60 % örtlichen Aufgaben zusammen.

- | | | |
|--|--|------|
| a) Bezirksauftrag | | |
| aa) | Unterrichtstätigkeit (C-Lehrgänge und Organistenkurse) | 20 % |
| bb) | Begleitung und Betreuung der nebenberuflichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker im Kirchenbezirk | 10 % |
| cc) | Sonstige Aufgaben der Bezirkskantorin/des Bezirkskantors laut Ordnung des kirchenmusikalischen Dienstes einschließlich Verwaltungsarbeit sowie Einberufung und Leitung der Bezirkskonferenz für Kirchenmusik | 10 % |
| b) Örtlicher kirchenmusikalischer Auftrag (siehe Dienstauftrag der Kirchenmusikerin/des Kirchenmusikers gemäß § 2 Abs. 1.) | | |

(2) In Ausnahmefällen ist unter Berücksichtigung der besonderen örtlichen Verhältnisse nach vorheriger Genehmigung durch den Ausschuss gemäß § 1 e KAO eine andere Aufteilung des Dienstauftrags auf Bezirks- und Ortsaufgaben möglich. Dem Antrag an den

Ausschuss gemäß § 1 e KAO ist neben der Stellungnahme der Mitarbeitervertretung die Stellungnahme des Amtes für Kirchenmusik beizufügen.

(3) Die anteilige finanzielle Beteiligung des Kirchenbezirks an den Personalkosten der Bezirkskantorin/des Bezirkskantors erfolgt entsprechend der Aufteilung des Dienstauftrags zwischen örtlichen Aufgaben und Bezirksaufgaben.

§ 4

Ausführungsbestimmungen

Die vorstehend genannten Kriterien für die Bewertung der Dienstaufträge der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker auf Stellen der Gruppen BK 1, BK 2, G 1, G 2 oder G 3 sind bei allen Änderungen, Neubesetzungen bzw. Neuerrichtung der o. g. Stellen im Bereich der Kirchenmusik, insbesondere bei der Ermittlung des Grads der dienstlichen Inanspruchnahme und bei der Ausschreibung freigewordener Stellen im Bereich der Kirchenmusik zu beachten.

Anlage 3.6.1 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung über die Vergütung nebenberuflicher Kirchenpflegerinnen und Kirchenpfleger für das Führen eines Baubuches

§ 1

Kirchenpflegerinnen bzw. Kirchenpfleger, bei denen größere Bauvorhaben nicht in die Berechnung der dienstlichen Inanspruchnahme eingerechnet sind (so genannte „nebenberufliche“ Kirchenpflegen) erhalten für die Führung eines Baubuches nach § 41 der Haushaltsordnung der Landeskirche und für die verwaltungsmäßige Betreuung von Bauvorhaben mit einem Gesamtaufwand von mindestens 70.000 Euro eine Sondervergütung. Diese berechnet sich wie folgt:

Für die ersten 200.000 Euro der Baukostensumme (Gesamtkosten)	3,0 o/oo
Für die weiteren 300.000 Euro der Baukostensumme	2,0 o/oo
Für die weiteren 500.000 Euro der Baukostensumme	1,0 o/oo
Für alle weiteren Beträge der Baukostensumme	0,5 o/oo

Die Vergütung wird in voller Höhe bezahlt, wenn alle erforderlichen Arbeiten von der Kirchenpflegerin bzw. dem Kirchenpfleger selbst erledigt werden. Dazu gehört u. a. auch

- Nach Gewerken zugeordnetes Buchen oder Kontieren einschließlich Abstimmung der Kostenfeststellung des Architekten mit dem Baubuch der Kirchengemeinde.
- Vollständiges Erstellen des Vorberichts zum Baubuch.

Wird eine dieser Arbeiten nicht selbst, sondern von Dritten z. B. durch die Kirchliche Verwaltungsstelle erledigt, wird die Vergütung um 25 % gekürzt.

Die Sondervergütung ist nach Abschluss der Baumaßnahme (Schlussrechnung) auszubahlen. Abschlagszahlungen können entsprechend dem Stand des Baufortschritts und der Führung des Baubuchs erfolgen.

§ 2

§ 1 tritt mit Wirkung vom 1. November 2003 in Kraft und ist für alle Bauprojekte anzuwenden, die nach dem 1. Januar 2003 abgeschlossen (Datum der letzten Handwerkerrechnung) worden sind.

Anlage 3.7.1 zur KAO

Dienstordnung für die Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege

Die Arbeitsrechtliche Kommission – Landeskirche und Diakonie Württemberg – hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) vom 27. Juni 1980 (Abl. 49 S. 125 ff.) die nachstehende Dienstordnung für die Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege beschlossen, die ab sofort beim Abschluss neuer Anstellungsverträge mit Mitarbeitern in der Gemeindekrankenpflege als Bestandteil des einzelnen Anstellungsvertrags zu übernehmen ist.

Dienstordnung für Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege

Der Dienst der Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege (Diakoniestation/Sozialstation/Gemeindekrankenpflegestation) ist Diakonie unserer Kirche und somit Teil des Verkündigungs- und Dienstauftrags Jesu Christi. In seinem Namen und Auftrag arbeiten alle Mitarbeiter. Sie stellen ihren Dienst allen Menschen ohne Ansehen der Person und der Konfession zur Verfügung.

§ 1

Aufgaben

Zu den Aufgaben des/der Mitarbeiter(in) gehören:

1. Sachkundige Pflege und Beratung der kranken, alten und behinderten Menschen in ihrem häuslichen Bereich,
2. Durchführung ärztlicher Verordnungen,
3. eingehende Anleitung, Unterstützung und Beratung von Angehörigen in der Pflege,
4. Seelsorge an den betreuten Menschen im Zusammenwirken mit dem zuständigen Pfarrer,
5. Beistand bei Sterbenden und ihren Angehörigen (nicht Leichenbesorgung),
6. fachliche Begleitung zugeordneter Pflegepersonen, eventuelle Anleitung von Krankenpflegeschüler/innen und Praktikanten,
7. Durchführung oder Mithilfe bei Seminaren in häuslicher Krankenpflege,
8. Ausleihen von Pflegehilfsmitteln,
9. regelmäßige Vorlage eines Leistungs- und Arbeitszeitznachweises.

§ 2

Arbeitsbereich

Der/Die Mitarbeiter(in) ist in der Regel für einen bestimmten Pflegebezirk verantwortlich zuständig. Dieser wird wie folgt festgelegt:

.....

.....

(Nähere Bezeichnung des Pflegebezirks)

Bei Wochenenddienst, Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, bei vermehrtem Arbeitsanfall oder aus sonstigen Gründen besteht die Verpflichtung, auch in anderen Pflegebezirken mitzuarbeiten. Dies wird von der Pflegedienstleitung festgelegt.

§ 3

Zusammenarbeit

Alle Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege sind zur Zusammenarbeit verpflichtet. Soweit ihre Tätigkeit im Rahmen einer Diakonie-/Sozialstation geschieht, arbeiten sie mit allen Mitarbeitern derselben vertrauensvoll zusammen.

Der/Die Mitarbeiter(in) ist bereit, eigene Erfahrungen und eigenes Wissen der Gruppe zur Verfügung zu stellen.

Er/Sie bemüht sich um einheitliche Pflegemethoden. Regelmäßige Dienstbesprechungen dienen der Regelung von Fragen der Zusammenarbeit und der gegenseitigen Hilfe der Mitarbeiter. Die angeordnete Teilnahme an Dienstbesprechungen gilt als Arbeitszeit. Der/Die Mitarbeiter(in) verpflichtet sich zu einer guten Zusammenarbeit mit Ärzten, Seelsorgern, Helfergruppen und anderen pflegerischen Diensten. Auf die Arztwahl der Patienten hat der/die Mitarbeiter(in) keinen Einfluss zu nehmen.

§ 4

Schweigepflicht

Jede(r) Mitarbeiter(in) in der Gemeindekrankenpflege hat über alle ihm/ihr infolge seines/ihrer Dienstes bekanntgewordenen Angelegenheiten, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach erforderlich ist, Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung besteht auch über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus. Hierzu gehören insbesondere Mitteilungen über Angelegenheiten des ärztlichen und pflegerischen Dienstes einschließlich familiärer und wirtschaftlicher Verhältnisse, Aktenvorgänge, Pläne, sowie der Inhalt dienstlicher Besprechungen.

Ein Verstoß gegen diese Schweigepflicht gilt als grobe Dienstverletzung und wird nach den strafrechtlichen Bestimmungen über die Schweigepflicht für Krankenpflegepersonal geahndet (§ 203 StGB); außerdem kann dies zur außerordentlichen Kündigung führen (§ 626 BGB).

Darüber hinaus sind die Bestimmungen des jeweils gültigen kirchlichen bzw. staatlichen Datenschutzrechtes zu beachten.

Es liegt jedoch keine unbefugte Offenbarung des Berufsgeheimnisses vor,

1. wenn sie in Erfüllung einer Rechtspflicht erfolgt, wie die Anzeigepflicht zur Verhinderung von Verbrechen (§§ 138, 139 StGB) und die gesetzliche Meldepflicht über ansteckende Krankheiten,
2. wenn das Wissen über den Kranken dem behandelnden Arzt mitgeteilt wird,
3. wenn die Wahrnehmung eigener, berechtigter Interessen eine Offenbarung erfordert, z. B. Verteidigung vor Gericht,
4. wenn der Betroffene die Pflegeperson von der Schweigepflicht entbindet,
5. wenn im Rahmen dienstlicher Besprechungen ein Fall ohne Namensnennung dargestellt wird.

§ 5

Dienst- und Fachaufsicht

Der/Die Mitarbeiter(in) untersteht der Dienstaufsicht des Anstellungsträgers. Er/Sie ist für seine/ihre Dienstführung dem Träger verantwortlich und informiert ihn über die wesentlichen Angelegenheiten.

Das besondere Verhältnis zu einem Mutterhaus wird hiervon nicht berührt. Die Fachaufsicht liegt bei der Pflegedienstleitung.

Die fachlichen Aufsichtsrechte des zuständigen Gesundheitsamtes sind hiervon nicht berührt.

§ 6

Versicherungsschutz und Haftung

Der/Die Mitarbeiter(in) ist kraft Gesetzes unfall- und durch den Träger haftpflichtversichert. Arbeitsunfälle einschließlich Wegeunfälle sind unverzüglich dem Anstellungsträger und der Pflegedienstleitung zu melden. Dasselbe gilt bei Schadensfällen, die Haftungsansprüche auslösen können, auch im privaten Bereich. Strafrechtliche Verfahren sind dem Anstellungsträger zu melden, soweit sie für das Dienstverhältnis von Bedeutung sind. Das gleiche gilt, wenn wegen eines dienstlichen Verhaltens der/die Mitarbeiter(in) von dritter Seite zivilrechtlich in Anspruch genommen werden soll

Der Träger haftet für Schäden, die der/die Mitarbeiter(in) in seiner Berufsausübung nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht hat.

§ 7**Arbeitszeit und Urlaub**

Arbeitszeit und Urlaub richten sich jeweils nach den vom Anstellungsträger übernommenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die Arbeitszeit verteilt sich auf die den Erfordernissen des Dienstes entsprechenden Tagesstunden. Mehrarbeit wird grundsätzlich durch Freizeit ausgeglichen. Mehrarbeits- bzw. Überstunden werden von der Pflegedienstleitung in Absprache mit dem Anstellungsträger angeordnet. Im Krankheitsfall ist der Pflegedienstleitung unverzüglich Meldung zu erstatten. Der Urlaub ist rechtzeitig zu beantragen und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange mit der Pflegedienstleitung und dem Anstellungsträger abzusprechen.

§ 8**Schutzkleidung**

Der/Die Mitarbeiter(in) ist verpflichtet, in Ausübung seines/ihres Dienstes Schutzkleidung zu tragen (Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 1. 2. 1980 AZ 45.23 Nr. 3/8).

§ 9**Inventar**

Der/Die Mitarbeiter(in) ist für die pflegliche Behandlung der Einrichtung der Station und die sachgerechte Lagerung und Aufbewahrung der medizinischen Geräte verantwortlich. Es ist ein Inventarverzeichnis zu führen.

§ 10**Fortbildung**

Der/Die Mitarbeiter(in) soll in Abstimmung mit der Pflegedienstleitung nach Möglichkeit jährlich eine Fortbildungsveranstaltung besuchen. Diese ist so auszuwählen, dass eine größere Beeinträchtigung der Arbeit in der Station vermieden wird.

§ 11**Geschenke**

In Ausübung des Dienstes darf er/die Mitarbeiter(in) keine Geschenke entgegennehmen. Ausgenommen hiervon sind kleine Sachgeschenke, mit denen die Patienten ihre Dankbarkeit zum Ausdruck bringen möchten.

§ 12**Verwaltung**

Sämtliche Gelder und Wertsachen sowie alle vertraulichen Unterlagen sind stets verschlossen aufzubewahren. Die Bestimmungen des Datenschutzes sind anzuwenden.

Die Verwaltung der Gelder der Diakonie-/Sozialstation obliegt dem Träger oder einem von diesem beauftragten Rechner. Geldbeträge sind unverzüglich mit dem Träger oder Rechner abzurechnen und durch Belege nachzuweisen. Bei Nichtbeachtung kann der/die dafür verantwortliche Mitarbeiter(in) zu Schadensersatz herangezogen werden.

§ 13

Dienstfahrten

Für Dienstfahrten sind die jeweils für die Dienststelle geltenden Reisekostenbestimmungen anzuwenden. Dienstfahrten innerhalb des Pflegebezirks (§ 2) zur Erledigung der Dienstaufgaben (§ 1) gelten generell als genehmigt.

(Ort, Datum)

(Anstellungsträger)

(Mitarbeiter/in)

Anlage 3.7.2 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung zur Nachbarschaftshilfe

§ 1

Allgemeine Bestimmungen

Für Helfer und Helferinnen im Sinne des § 1 c Abs. 8 KAO finden die Bestimmungen der KAO Anwendung, soweit in den nachfolgenden Bestimmungen nichts Abweichendes geregelt ist.

§ 2

Entgelt

(1) Das Entgelt je Stunde der Tätigkeit in der Nachbarschaftshilfe beträgt mindestens 70 % des Stundenentgelts der Entgeltgruppe 2 Stufe 2 und höchstens das Stundenentgelt der Entgeltgruppe 2 Stufe 6. Der nach Satz 1 ermittelte Mindest- und Höchststundensatz wird um die anteilige Jahressonderzahlung erhöht. Die Höhe des Stundenentgelts ist gemäß § 40 Buchstabe p) MVG. Württemberg¹ zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung unter Berücksichtigung der örtlich für vergleichbare Beschäftigte gezahlten Stundenentgelte im Wege einer Dienstvereinbarung nach § 36 MVG. Württemberg¹ zu vereinbaren. Die Dienstvereinbarung ist der Arbeitsrechtlichen Kommission zuzuleiten.

(2) Das zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung gemäß Absatz 1 vereinbarte Stundenentgelt nimmt an Entgelterhöhungen automatisch teil.

(3) Die Vereinbarung über die Mitarbeit in der Nachbarschaftshilfe zwischen Helfer/Helperin und Dienststellenleitung ist nach dem als Anhang beigefügten Muster abzuschließen.

§ 3

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2012 in Kraft. Auch solche Stundensätze, die in Dienstvereinbarungen festgelegt wurden, welche am 1. Januar 2012 bereits bestehen, nehmen künftig automatisch an Entgelterhöhungen teil.

¹ Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 420 u. 421 dieser Sammlung.

Anhang zur Anlage 3.7.2 zur KAO**Vereinbarung über die Mitarbeit in der Nachbarschaftshilfe**

Frau/Herr, geb. am
 wohnhaft in, nachfolgend Helfer/Helferin genannt,
 und
 der/dem
 vertreten durch

Präambel

Organisierte Nachbarschaftshilfe in evangelischer Trägerschaft versteht sich als Teil des diakonischen Dienstes am Mitmenschen.

Helfer und Helferinnen werden in Haushalte mit entsprechendem Hilfebedarf vermittelt.

§ 1**Grundlagen der Tätigkeit**

(1) Frau/Herr erklärt sich bereit, nach Maßgabe dieser Vereinbarung und der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Nachbarschaftshilfe (Anlage 3.7.2 zur KAO)¹ in der organisierten Nachbarschaftshilfe der Diakonie-/Sozialstation mitzuarbeiten.

Die Einsätze erfolgen in Absprache mit der Einsatzleitung und werden in einem Einsatzplan festgehalten.

Der Einsatz an Wochenenden oder Feiertagen

- ☐ ist grundsätzlich vereinbart.
- ☐ ist grundsätzlich ausgeschlossen.

(2) Ein Direktions- oder Weisungsrecht der Einsatzleitung besteht nicht.

(3) Über Veränderungswünsche der Klienten hinsichtlich Art und Umfang des Einsatzes unterrichtet die Helferin/der Helfer die Einsatzleitung.

(4) Sofern ein vereinbarter Einsatz nicht wahrgenommen werden kann, ist die Einsatzleitung unverzüglich von der Verhinderung zu verständigen.

¹ Im Übrigen gelten die Bestimmungen der KAO
 (z. B. über Urlaubsgewährung und Entgeltfortzahlung).

(5) Nach vorheriger Information ist die Beendigung des jeweiligen Einsatzes durch den Helfer/die Helferin möglich. Der Helfer/die Helferin kann für bestimmte Zeiträume oder bis auf weiteres auf die Vermittlung von Einsätzen durch einfache Erklärung gegenüber der Einsatzleitung verzichten. Er/Sie kann auch einzelne Einsätze ablehnen.

§ 2

Entgelt

Für geleistete Einsätze erhält der Helfer/die Helferin aufgrund des von ihm/ihr zu führenden und von der Einsatzleitung zu kontrollierenden Nachweises ein Entgelt entsprechend der gemäß § 2 der Anlage 3.7.2 zur KAO abgeschlossenen Dienstvereinbarung in der jeweils geltenden Fassung.

Eine Kopie der vorgenannten Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung ist dieser Vereinbarung beizufügen.

Die Abrechnung mit den Klienten und Klientinnen erfolgt ausschließlich über den Träger. Abweichende Vereinbarungen über den Einsatzumfang oder eine zusätzliche Entschädigung mit Klienten und Klientinnen sind ausgeschlossen.

§ 3

Versicherungsschutz

(1) Der Träger meldet den Helfer/die Helferin bei der zuständigen Berufsgenossenschaft an. Damit besteht Unfallversicherungsschutz im gesetzlichen Rahmen.

(2) Außerdem besteht während des Einsatzes Haftpflichtversicherungsschutz durch die vom Träger abgeschlossene Haftpflichtversicherung.

§ 4

Schweigepflicht, Annahme von Geschenken

(1) Der Helfer/die Helferin hat über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung ihrer Natur nach geboten oder ausdrücklich angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren – auch nach Beendigung der jeweiligen Einsätze und der Tätigkeit für die Nachbarschaftshilfe.

(2) In Ausübung ihres/seines Dienstes darf der Helfer/die Helferin keine Geschenke entgegennehmen. Ausgenommen sind hiervon kleine Sachgeschenke, mit denen die Klienten ihre Dankbarkeit zum Ausdruck bringen wollen.

§ 5

Beendigung der Mitarbeit in der Nachbarschaftshilfe

Die Vereinbarung über die Mitarbeit in der Nachbarschaftshilfe kann von beiden Vertragsparteien durch Kündigung unter Einhaltung der sich aus der KAO ergebenden Kündigungsfristen beendet werden. § 1 Abs. 5 bleibt unberührt.

§ 6**Sonstige Vereinbarungen**

- (1) Veränderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform.
- (2) Weitere Vereinbarungen:

.....
.....

- (3) Der Helfer/die Helferin erhält eine Ausfertigung dieser Vereinbarung.

Ort, Datum:

..... Unterschriften

Anlage 3.7.3 zur KAO**Besondere Regelungen
für Beschäftigte in der Kranken- und Altenpflege****§ 1****Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

(1) Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD einschließlich Entgeltordnung richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten in der Kranken- und Altenpflege nach den Merkmalen der Vergütungsgruppenpläne 53 und 54 in der jeweils geltenden Fassung. Sie erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Entgelt nach der Anlage E (VKA) zum BT-K und zum BT-B (P-Tabelle).

Die Eingruppierung richtet sich nach der in § 25 AR-Ü (Anlage 1.2.2 zur KAO) aufgeführten Zuordnungstabelle.

Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen der Anlage A (VKA) Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
P 5	3
P 6	4
P 7	7
P 8	8
P 9, P 10, P 11, P 12	9
P 13	10
P 14, P 15	11
P 16	12

(2) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten gemäß Absatz 1 Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2.

(3) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 3 Satz 1 wird von den Beschäftigten gemäß Absatz 1 in den Entgeltgruppen P 7 und P 8 die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht.

Protokollnotiz (KAO) zu § 1 Absatz 3:

Absatz 3 findet keine Anwendung auf

1. Beschäftigte, die mindestens zur Hälfte eine oder mehrere der in der Protokollerklärung zu § 52 Absatz 3 TVöD Besonderer Teil Krankenhäuser (BT-K) bzw. § 51 a Abs. 3 TVöD Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) abgedruckten Tätigkeiten auszuüben haben.

Redaktioneller Hinweis:

Aufzählung nicht abgedruckt, da im Geltungsbereich der KAO nicht einschlägig.

2. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 01.01.2017 bis 31.03.2017 begonnen hat.

Anlage 3.8.1 zur KAO

**Dienstordnung
für Religionspädagogen, Religionspädagoginnen
und sonstige kirchliche Religionslehrkräfte
im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg,
die nicht in das Amt der Diakonin/des Diakons berufen sind**

Die Arbeitsrechtliche Kommission – Landeskirche und Diakonie Württemberg – hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) vom 27. Juni 1980 (Abl. 49 S. 125) die nachstehende Dienstordnung beschlossen. Sie ist neu eingestellten Lehrkräften zusammen mit dem Dienstvertrag auszuhändigen.

Die Dienstordnung tritt am 1. Juli 1999 in Kraft. Die bestehenden Dienstordnungen sind Bestandteile der Dienstverträge und können nur im Rahmen des jeweiligen Dienstvertrags geändert werden. Besteht noch keine Dienstordnung, ist diese bis spätestens 31. Dezember 1999 fertigzustellen.

§ 1

Auftrag

Die kirchliche Lehrkraft ist aufgrund ihrer durch den Evangelischen Oberkirchenrat ausgesprochenen Bevollmächtigung mit der Erteilung des Faches Evangelische Religionslehre an öffentlichen Schulen und/oder an Schulen in freier Trägerschaft (Privatschulen) beauftragt. Im Religionsunterricht macht sie als Mitarbeiter/in der Kirche Kinder und Jugendliche mit dem Evangelium bekannt. Sie nimmt in der öffentlichen Schule im Rahmen der staatlichen Schulordnung einen Dienst wahr, der in der besonderen Verantwortung der Landeskirche für den Religionsunterricht begründet ist (Artikel 7, Absatz 3 Grundgesetz; Artikel 18 Landesverfassung sowie §§ 96 bis 100 Schulgesetz). Die kirchlichen Lehrkräfte leisten einen spezifisch gesellschaftsdiakonischen Beitrag im Rahmen des Erziehungs- und Bildungsauftrags der Schulen. Im Rahmen ihres Auftrags beteiligen sie sich am kirchlichen Dienst der Werteerziehung, der religiös-ethischen Bildung, der Verkündigung und Seelsorge.

§ 2**Dienst- und Aufgabenbereich**

Der Dienst- und Aufgabenbereich von

Herrn/Frau

umfasst die Tätigkeit als kirchliche Lehrkraft

im Kirchenbezirk

im Kirchlichen Verband

.....
im Distrikt

.....
in der Kirchengemeinde

Ihm/Ihr sind insbesondere folgende Aufgaben übertragen:

.....
.....
.....

Neben seiner/ihrer Unterrichtstätigkeit hat er/sie an Konferenzen, Konventen und anderen dienstlichen Veranstaltungen für Lehrkräfte teilzunehmen.

Für die Zuweisung des Lehrauftrags im Rahmen des Dienstvertrags ist der Schuldekan/die Schuldekanin zuständig. Der volle Unterrichtsauftrag richtet sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen.

§ 3**Dienst- und Fachaufsicht**

Die Dienst- und Fachaufsicht hat der Schuldekan/die Schuldekanin.

§ 4**Unterrichtsplanung – Tätigkeitsbericht**

Zu Beginn jedes Schulhalbjahres ist im Einvernehmen mit der Fachlehrerkonferenz ein Stoffverteilungsplan zu erarbeiten, der der Schulleitung und dem Schuldekan/der Schuldekanin vorzulegen ist.

Am Ende des Schuljahres ist dem Schuldekan/der Schuldekanin ein schriftlicher Tätigkeitsbericht vorzulegen oder nach Rücksprache mit dem Schuldekan/der Schuldekanin bei einer verpflichtenden Dienstbesprechung ein mündlicher Tätigkeitsbericht vorzutragen, der protokolliert wird.

§ 5**Dienstfahrten**

(1) Dienstreisen, die die kirchliche Lehrkraft zur Ausübung ihres Dienstes innerhalb des Dienstbereichs (siehe § 2 Abs. 1) unternimmt, gelten als genehmigt. Dienstfahrten, die über den Dienstbereich hinausgehen, bedürfen einer besonderen vorherigen Genehmigung durch die oder den Vorgesetzten. Im übrigen gelten die Bestimmungen der landeskirchlichen Reisekostenordnung in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Über alle im Rahmen des Dienstauftrages ausgeführten Fahrten ist ein Fahrtenbuch zu führen, das vierteljährlich

Herrn/Frau vorzulegen ist.

§ 6**Dienstbesprechungen, Fortbildung**

(1) Die kirchliche Lehrkraft nimmt an Dienstbesprechungen und im Rahmen der landeskirchlichen Regelungen an Fortbildungsmaßnahmen in Absprache mit dem zuständigen Schuldekan/der zuständigen Schuldekanin teil. Darüber hinaus besteht die Verpflichtung (§ 1 KAO), sich selbständig beruflich weiterzubilden.

(2) Dienstbefreiung wird gewährt für die Teilnahme an landeskirchlich beauftragten Gremien.

§ 7**Abwesenheit**

Die Vertretung in Fällen dienstlich begründeter Abwesenheit regelt die kirchliche Lehrkraft im Einvernehmen mit dem Schuldekan/der Schuldekanin.

In Krankheitsfällen ist der Schuldekan/die Schuldekanin unverzüglich zu benachrichtigen. Die der kirchlichen Lehrkraft gegenüber dem Anstellungsträger und der Schulleitung obliegenden Verpflichtungen bleiben unberührt. Ihren Urlaub nimmt sie während der Schulferien.

§ 8**Sonstige Vereinbarungen**

Der Dienstauftrag und die aufgrund dieser Dienstordnung notwendigen Einzelfestlegungen können im Rahmen des Dienstvertrags nach Anhörung der Lehrkraft durch den Anstellungsträger geändert werden.

.....
.....

§ 9

Eine Ausfertigung dieser Dienstordnung erhalten je:

1. der Anstellungsträger
2. der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin
3. der Schuldekan/die Schuldekanin
4. der Evang. Oberkirchenrat

.....

Ort/Datum

.....

Anstellungsträger

.....

Mitarbeiter / Mitarbeiterin

Anlage 3.8.2 zur KAO**Arbeitsrechtliche Regelung
über die Vergütung von einzelnen Unterrichtsstunden
von Religionspädagogen und Religionspädagoginnen
sowie sonstigen Religionslehrkräften**

Aufgrund von § 3 Abs. 1 Buchst. d) und e) in Verbindung mit § 3 Abs. 2 der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) in der Fassung vom 24. Juli 2002 werden für einzelne Unterrichtsstunden von Religionspädagoginnen und Religionspädagogen bzw. kirchlichen Religionslehrkräften, die in keinem Dienstverhältnis nach den Abschnitten II oder III der KAO stehen, mit Wirkung vom 1. September 2002 folgende Vergütungen je Unterrichtsstunde gewährt:

1. Religionspädagogen/Religionspädagoginnen mit abgeschlossener Grund- und Hauptausbildung an einer kirchlich anerkannten Ausbildungsstätte, Diplom-Religionspädagogen/Diplom-Religionspädagoginnen (FH), staatlich ausgebildete Lehrkräfte mit beiden Staatsprüfungen und der Lehrbefähigung zur Erteilung von evangelischem Religionsunterricht sowie Diplom-Theologen/-Theologinnen mit beiden Dienstprüfungen:

17,20 Euro.
2. Personen wie zu Ziff. 1, die an mindestens 2 Schulstufen oder Schularten tätig sind:

18,60 Euro.
3. Staatlich ausgebildete Lehrkräfte mit der Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien oder Diplom-Theologen/-Theologinnen, wenn sich die Unterrichtstätigkeit auf mindestens 4 Wochenstunden an Gymnasien erstreckt:

18,60 Euro.
4. Personen wie zu Ziff. 3, wenn sich die Unterrichtstätigkeit überwiegend auf Gymnasien erstreckt:

24,30 Euro.

Diese Regelung tritt mit Wirkung vom 1. September 2002 in Kraft.

[Anmerkung: Aktuelle Stundensätze siehe Vergütungsgrundschriften.]

Anlage 3.8.3 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung über die Vergütung von Lehrern/Lehrerinnen an kirchlichen Schulen, deren Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis vorgesehen ist

§ 1

Lehrer/innen an kirchlichen Schulen, die die Anstellungsfähigkeit nach dem Kirchenbeamtengesetz erfüllen, erhalten, wenn sie die Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis beantragt haben und die Übernahme nach acht Jahren im kirchlichen, schulischen oder sonst gleichgestellten Dienst zugesagt ist, eine Vergütung und sonstige Leistungen nach den folgenden Bestimmungen:

1. In Abweichung von den Bestimmungen des Landes Baden-Württemberg für vergleichbare Lehrkräfte erhalten die Lehrkräfte bis zur Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis eine Vergütung nach Besoldungsgruppe A 12 BBO entsprechend den für beamtete Lehrkräfte des Landes Baden-Württemberg geltenden Besoldungsregelungen.
2. Aufgrund der Gewährleistung der Anwartschaft auf lebenslängliche Versorgung und Hinterbliebenenversorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften durch die Landeskirche entfällt die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.
3. Die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen richtet sich nach den Beihilfebestimmungen für die kirchlichen Mitarbeiter im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg in ihrer jeweiligen Fassung. Im Krankheitsfall wird die Vergütung nach beamtenrechtlichen Regelungen fortbezahlt.

§ 2

Diese Regelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1995 in Kraft.

Anlage 3.8.4 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung über den Umfang der Lehrverpflichtungen für die Lehrkräfte an der Hochschule für Kirchenmusik der Evang. Landeskirche in Württemberg (Lehrverpflichtungsordnung – LVO)

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für alle Lehrkräfte an der Hochschule für Kirchenmusik der Evang. Landeskirche in Württemberg.
- (2) Soweit durch diese Ordnung nichts Abweichendes geregelt ist, gilt die Lehrverpflichtungsverordnung des Landes Baden-Württemberg für Kunsthochschulen in der jeweils gültigen Fassung.

§ 2

Begriff der Lehrverpflichtung

- (1) Die Lehrverpflichtung wird in Lehrveranstaltungsstunden nach § 3 ausgedrückt. Sie umfasst neben den Lehrangeboten der Studiengänge an der Hochschule für Kirchenmusik die Beratung und Begleitung der Studierenden in Projekten, die Studienfach- und Studienpraxisberatung und die Betreuung von Diplomarbeiten.
- (2) In der Regel findet bei Teilnahme an Prüfungen sowie die Mitarbeit in der Selbstverwaltung der Hochschule keine Ermäßigung der Lehrverpflichtungen statt, da diese zu den Dienstpflichten aller Lehrkräfte gehören (mit Ausnahme der Lehrkräfte mit Werkvertrag). Der Rektor hat auf eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Aufgaben zu achten.

§ 3

Lehrveranstaltungsstunden

- (1) Eine Lehrveranstaltungsstunde umfasst:
 - a) 45 Minuten Lehrzeit je Woche der Vorlesungszeit des Semesters für Seminare und Vorlesungen (S/V-Stunde) bzw.
 - b) 60 Minuten Lehrzeit je Woche der Vorlesungszeit des Semesters für Einzelunterricht und Unterricht in kleinen Gruppen (U-Stunde).
- (2) Die Lehrkraft ist verpflichtet, darauf zu achten, dass sich in ihrem Lehrangebot Vorlesungen und Seminare in einem ausgewogenen Verhältnis befinden. Bei der Planung eines

jeden Semesters sind die Lehrangebote dem Rektor spätestens vier Monate vor Semesterbeginn zur Genehmigung vorzulegen. Können sich Lehrkraft und Rektor in der Frage des Verhältnisses der Veranstaltungsformen (Seminar/Vorlesung) nicht einigen, entscheidet der Hochschulrat nach § 10 Abs. 3 Satz 1 der Hochschulverfassung.

§ 4

Umfang der Lehrverpflichtung

(1) Für die Lehrtätigkeit durch Vorlesungen oder Seminare, die erstmalig gehalten werden, beträgt die Lehrverpflichtung (volles Deputat) acht Lehrveranstaltungsstunden. Wiederholungen von Vorlesungen oder Seminaren, die bereits gehalten wurden, werden nach Abs. 3 berechnet. Bei umfangreicher, grundlegender Überarbeitung und Weiterentwicklung bereits gehaltener Vorlesungen oder Seminare kann z. B. für eine einstündige Lehrveranstaltung eine einmalige Neubewertung durch den Rektor auf Antrag zwischen einer bis maximal zwei Lehrveranstaltungsstunden für dieses Semester erfolgen. Dabei richtet sich die Neubewertung nach dem Grad der Überarbeitung, die im Antrag detailliert nachzuweisen ist und begründet werden muss. In strittigen Fällen entscheidet auf Antrag des Rektors der Hochschulrat nach § 10 Abs. 3 Satz 1 der Hochschulverfassung über die Neubewertung.

(2) Die Lehrverpflichtung wird in der Regel dann als erfüllt angesehen, wenn die Vorlesung bzw. das Seminar von mindestens acht Studierenden zu Beginn des Semesters belegt wird. Über curricular bedingte Ausnahmen entscheidet der Rektor. In strittigen Fällen entscheidet auf Antrag des Rektors der Hochschulrat nach § 10 Abs. 3 Satz 1 der Hochschulverfassung.

(3) Für die Lehrtätigkeit im Rahmen von Einzelunterricht oder Unterricht in kleinen Gruppen (Gehörbildung, Tonsatz, Chorprobeübung, aber auch in Fächern, die sonst als Einzelunterricht gegeben werden), beträgt die Lehrverpflichtung (volles Deputat) 20 Lehrveranstaltungsstunden.

(4) Für die Leitung des Hochschulchores mit in der Regel wöchentlichen Proben mit zwei Zeitstunden Dauer, der unter seinem Dirigenten oder seiner Dirigentin in Gottesdiensten und/oder Konzerten öffentlich auftritt, werden vier Lehrveranstaltungsstunden nach § 3 Abs. 1 Buchstabe b) angerechnet. Darin sind auch alle Proben sowie die Organisation und Durchführung der Veranstaltungen enthalten. Dasselbe gilt auch für die Leitung des Hochschul-Kinderchores.

(5) Die Leitung sonstiger Ensembles wird in der Regel mit drei Lehrveranstaltungsstunden nach § 3 Abs. 1 Buchstabe b) berücksichtigt. Darin sind auch alle Proben sowie die Organisation und Durchführung der Veranstaltungen enthalten.

(6) Exkursionen werden je Tag mit höchstens sechs Lehrveranstaltungsstunden angerechnet, die gemäß § 3 Abs. 1 Buchstabe b) (Lehrveranstaltungsstunde zu 60 Minuten) umzurechnen sind. Über die Höhe der Anrechnung entscheidet der Rektor.

(7) Die Betreuung einer Diplomarbeit (Ausgabe des Themas, Begleitung und Beratung des/der Studenten/Studentin während der Arbeit, Korrektur und Rückmeldung an den/die Studenten/Studentin) oder einer anderen Studienabschlussarbeit wird für den Erstkorrektor mit 0,4 Lehrveranstaltungsstunden angerechnet. Für den Zweitkorrektor werden 0,1 Lehrveranstaltungsstunden angerechnet.

§ 5

Umrechnung

- (1) Lehrveranstaltungen, die während der Vorlesungszeit nicht wöchentlich stattfinden, sondern z. B. als Kompaktseminare gehalten werden, sind entsprechend umzurechnen.
- (2) Gemeinschaftliche Lehrveranstaltungen werden nach dem Maß der jeweiligen Lehrbeteiligung, ggf. bis zur vollen Höhe angerechnet. Über die Anrechnung entscheidet der Rektor. In strittigen Fragen entscheidet auf Antrag des Rektors der Hochschulrat nach § 10 Abs. 3 Satz 1 der Hochschulverfassung.

§ 6

Erfüllung der Lehrverpflichtung

- (1) Kann eine Lehrperson in ihrem Aufgabenbereich aus nicht von ihr zu vertretenden Gründen die vorgesehene Lehrverpflichtung nicht voll erfüllen, so verringert sich die Lehrverpflichtung im jeweiligen Semester insoweit. Der Rektor kann ihr andere zumutbare Aufgaben zuteilen oder nach Abs. 2 verfahren.
- (2) Zur Berücksichtigung eines wechselnden Lehrbedarfs kann der Rektor den Umfang der Lehrtätigkeit einer Lehrperson so festlegen, dass bei Abweichung von der Lehrverpflichtung den einzelnen Semestern diese im Durchschnitt von vier Semestern erfüllt wird (Einrichtung eines Stundenkontos). Die Lehrtätigkeit in jedem Semester soll jedoch die Hälfte der jeweiligen Lehrverpflichtung nicht unterschreiten.
- (3) Fällt der Unterricht wegen Krankheit des/der Studierenden aus und wird dies der Lehrkraft vom Studierenden oder der Hochschule rechtzeitig (mindestens 24 Stunden vorher) angezeigt, so ist in der Regel der ausgefallene Unterricht nachzuholen. Dies gilt auch, wenn der reguläre Unterricht auf Veranlassung der Hochschulleitung ausfallen muss und dies in der Regel mindestens einen Monat vorher angezeigt wurde.

§ 7

Ermäßigung der Lehrverpflichtung

- (1) Für die Wahrnehmung folgender Funktionen innerhalb der Hochschule kann die Lehrverpflichtung auf Antrag der Hochschule durch den Oberkirchenrat ermäßigt werden:
- a) Rektor bis zu
10 Lehrveranstaltungsstunden nach § 3 Abs. 1 Buchstabe b)

- b) Prorektor bis zu
4 Lehrveranstaltungsstunden nach § 3 Abs. 1 Buchstabe b)
 - c) Leitung des Prüfungsamtes bis zu
0,5 Lehrveranstaltungsstunden nach § 3 Abs. 1 Buchstabe b)
- (2) Bei Minderung der Erwerbsfähigkeit kann auf Antrag die Lehrverpflichtung vom Oberkirchenrat ermäßigt werden.
- (3) Nehmen Lehrkräfte Aufgaben außerhalb der Hochschule im kirchlichen Interesse wahr, die die Ausübung der Lehrtätigkeit ganz oder teilweise ausschließen, kann der Oberkirchenrat für die Dauer der Wahrnehmung dieser Aufgaben die Lehrverpflichtung ermäßigen oder von der Lehrverpflichtung freistellen. Die Vorschriften über die Gewährung von Urlaub und über die Abordnung bleiben unberührt.
- (4) Zur Gewinnung und Erhaltung von Lehrkräften, die im Musikleben als konzertierende Künstler eine hervorragende Position einnehmen, kann die Regellehrverpflichtung vom Oberkirchenrat für eine bestimmte Zeitspanne ermäßigt werden. Die Ermäßigung darf die Hälfte der Lehrverpflichtung nicht überschreiten.
- (5) Von dem Grundsatz der Erfüllung der Lehrverpflichtung können außer in den vorstehenden Absätzen genannten Fällen vom Oberkirchenrat in besonders begründeten Einzelfällen Ausnahmen zugelassen werden.
- (6) Wo es im Interesse der Hochschule und ihrer Lehre ist, kann der Rektor auf Antrag der Lehrkräfte im Benehmen mit dem Oberkirchenrat diese Personen zur Wahrnehmung von Praxis- und Forschungsaufgaben oder für die Anfertigung fachbezogener Publikationen auch von Teilen der Lehrverpflichtung eines Semesters befreien.

§ 8

Urlaub

Der Jahresurlaub kann in der Regel nur in der vorlesungsfreien Zeit und außerhalb der Prüfungszeiten genommen werden. Es gelten die landeskirchlichen Urlaubsvorschriften. In der übrigen Zeit der vorlesungsfreien Zeit stehen die Lehrkräfte (mit Ausnahme der Lehrkräfte mit Werkverträgen) der Hochschule für zumutbare Tätigkeiten zur Verfügung. Diese Tätigkeiten werden nicht auf die Lehrverpflichtungen während der Vorlesungszeit angerechnet. Der Rektor hat auf eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Aufgaben zu achten.

§ 9

Inkrafttreten

Diese Regelung tritt rückwirkend zum 1. April 2005 in Kraft. Unberührt bleiben Vereinbarungen über die Lehrverpflichtungen, die für das Sommersemester 2005 getroffen wurden.

Anlage 3.10.1 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung für Beschäftigte in Waldheimen

§ 1

Allgemeine Bestimmungen

Für Beschäftigte in Waldheimen finden die Bestimmungen der KAO Anwendung, soweit in den nachfolgenden Bestimmungen nichts Abweichendes geregelt ist.

§ 2

Eingruppierung/Entgelt

(1) Beschäftigte in Waldheimen sind entsprechend ihrer auszuübenden Tätigkeit einzugruppieren.

Es gelten die Bestimmungen der Anlage 1.2.1 zur KAO¹.

(2) Abweichend von Absatz 1 können Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung für die nichthauptamtliche Leitung von Waldheimen gem. § 40 Buchstabe p) MVG, Württemberg ein Entgelt vereinbaren, das in dem betreffenden Kalenderjahr 750,00 Euro nicht unterschreitet und 1.300,00 Euro nicht übersteigt. Beträgt die Dauer des Einsatzes weniger als drei Wochen, kann ein entsprechender anteiliger Satz vereinbart werden. Eine nicht-hauptamtliche Leitung liegt vor, wenn die betreffende Person

1 Hinweis:

Unberührt bleibt der Einsatz von ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern. Die ehrenamtliche Tätigkeit erfolgt freiwillig, weisungsungebunden und unabhängig. Rechtlich gesehen handelt es sich hierbei um ein Auftragsverhältnis gem. § 622 BGB. Das wesentliche rechtliche Unterscheidungsmerkmal zum Arbeitsverhältnis ist die Unentgeltlichkeit. Die steuerrechtliche Unterschreitung der sog. „Ehrenamtpauschale“ gem. § 3 Nr. 26 a EStG von z. Zt. 720,00 Euro pro Jahr ist nicht geeignet, um eine positive Aussage über den Rechtscharakter einer Tätigkeit als Ehrenamt in Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis treffen zu können.

Ohne dass damit ein Arbeitsverhältnis entsteht, kann Ersatz für im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit tatsächlich geleistete Aufwendungen (Bsp.: Fahrtkosten, Ersatz für eingebrachtes Material, kostenlose Übernachtung und Verpflegung) in der entstandenen Höhe gezahlt werden, vgl. hierzu § 670 BGB.

Bei Zahlung eines Betrages von maximal 690,00 Euro (einschließlich Sachleistungen) pro Kalenderjahr wird **im Waldheim** bei folgenden Tätigkeiten:

- als Küchenhilfen
(nicht: Küchenleitung und Reinigungspersonal)
- als pädagogische Betreuer/Betreuerinnen
(nicht: Waldheimleitung)
- als Mitarbeitende mit besonderen Aufgaben
(insbesondere Durchführung von Nachwuchsschulungen, Fahrdiensten und technischen Diensten)

von der Arbeitsrechtlichen Kommission davon ausgegangen, dass es sich hierbei um eine pauschale Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Tätigkeit und nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt und somit keine Eingruppierung nach der KAO erforderlich ist. Dieser Grundsatz gilt ausschließlich für die Tätigkeit im Waldheim und kann nicht auf andere Tätigkeitsfelder übertragen werden. Er gilt nur dann, wenn kein Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber besteht.

Mit den Ehrenamtlichen ist eine schriftliche Vereinbarung über ihre Tätigkeit als ehrenamtliche Helfer/Helferinnen abzuschließen.

- ausschließlich für die Dauer des Waldheims (mit Vor- und Nacharbeit) eingesetzt wird und
 - keine andere Anstellung beim selben Anstellungsträger hat und
 - eine übergeordnete hauptamtliche Leitung des Waldheims mit pädagogischer Qualifikation (z. B. Gemeindediakon/-diakonin, Jugendreferent/-referentin, Sozialpädagoge/-pädagogin) vorhanden ist, die die Hauptverantwortung des Waldheims trägt und dieses inhaltlich tatsächlich begleitet. Die übergeordnete hauptamtliche Leitung muss in ihrer Stellenbeschreibung einen definierten Stellenanteil für Waldheimarbeit haben.
- (3) Der Ausnahmetatbestand des Absatzes 2 gilt ausschließlich für den genannten Personenkreis und ist nicht auf andere Tätigkeiten im Waldheim oder andere kirchliche Tätigkeitsfelder außerhalb des Waldheims übertragbar.