

KAO Originaltext mit laufenden Ergänzungen

Stand: 31. Dezember 2011

	Seite
ABSCHNITT I ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN	7
§ 1 Grundlegung	7
§ 1 a Geltungsbereich	8
§ 1 b Ausnahmen vom Geltungsbereich.....	9
§ 1 c Anwendung tariflicher Bestimmungen.....	9
§ 1 d Anstellungsfähigkeit.....	11
§ 1 e Sonderregelungen.....	11
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit.....	12
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen	12
§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	13
§ 5 Qualifizierung	14
ABSCHNITT II ARBEITSZEIT	14
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit	14
§ 7 Sonderformen der Arbeit	17
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit.....	18
§ 9 Bereitschaftszeiten	21
§ 10 Arbeitszeitkonto.....	22
§ 11 Teilzeitbeschäftigung.....	23
ABSCHNITT III EINGRUPPIERUNG, ENTGELT UND SONSTIGE LEISTUNGEN .	23
§ 12 Eingruppierung	23
§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen	23
§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	24

§ 15 Tabellenentgelt.....	24
§ 16 (VKA) Stufen der Entgelttabelle.....	25
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen.....	26
§ 18 (VKA) Leistungsentgelt.....	28
§ 19 Erschwerniszuschläge.....	31
§ 20 Jahressonderzahlung.....	33
§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung.....	34
§ 22 Entgelt im Krankheitsfall.....	35
§ 23 Besondere Zahlungen.....	36
§ 23 a Dienstreisen/Reisekosten.....	37
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts.....	37
§ 25 Betriebliche Altersversorgung.....	38
ABSCHNITT IV URLAUB UND ARBEITSBEFREIUNG.....	38
§ 26 Erholungsurlaub.....	38
§ 27 Zusatzurlaub.....	39
§ 28 Sonderurlaub.....	40
§ 29 Arbeitsbefreiung.....	41
ABSCHNITT V BEFRISTUNG UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES	44
§ 30 Befristete Arbeitsverträge.....	44
§ 31 Führung auf Probe.....	45
§ 32 Führung auf Zeit.....	46
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.....	46
§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses.....	47
§ 34 a Unkündbare Beschäftigte.....	49
§ 35 Zeugnis.....	49
§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge (VKA).....	49
§ 37 Ausschlussfrist.....	50

§ 38 Begriffsbestimmungen.....	50
--------------------------------	----

ABSCHNITT VI BESONDERE BESTIMMUNGEN 50

§ 39 Arbeitszeit, Eingruppierung und Bewertung der Stellen der Beschäftigten im Mesner- und/oder Hausmeisterdienst, Vergütung besonderer Dienste.....	50
---	----

ABSCHNITT VII GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE IM SINNE VON § 1 C ABS. 5 .52

§ 40 Allgemeine Bestimmungen.....	52
-----------------------------------	----

§ 41 Ausgleich von zusätzlichen Arbeitsstunden.....	52
---	----

§ 42 Entgelt.....	52
-------------------	----

ABSCHNITT VIII ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN..... 52

§ 43 In-Kraft-Treten, Übergangsbestimmungen.....	52
--	----

Anhang zu § 6 (VKA).....	53
--------------------------	----

Anhang zu § 16 (Bund)	54
-----------------------------	----

Anhang zu § 16 (VKA).....	55
---------------------------	----

Anlage A (Bund).....	58
----------------------	----

Anlage A (VKA).....	60
---------------------	----

Anhang zu Anlage A (VKA)	65
--------------------------------	----

ANHANG ZUR KAO: ANLAGENVERZEICHNIS 67

Anlage 1.1.1 zur KAO Arbeitsvertrag.....	71
--	----

Anlage 1.2.1 zur KAO Vergütungsgruppenpläne	74
---	----

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)	75
---	----

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)	104
---	-----

Anlage 4 TVÜ-VKA Kr-Anwendungstabelle - (Geltungsbereich § 40 BT-K bzw. § 40 BT-B) -106	
---	--

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). 112	
---	--

Anlage 3 TVÜ-Bund Strukturausgleiche für Angestellte (Bund)	115
---	-----

Anlage 2 TVÜ-VKA Strukturausgleiche für Angestellte (VKA) - Auszug.....	126
Anlage 1.2.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Stundenentgeltsätze für kurzfristig beschäftigte Aushilfen und Vertretungskräfte	131
Anlage 1.3.1 zur KAO Ordnung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik (Bildschirmordnung).....	133
Anlage 1.3.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Telearbeit - Dienstzimmer im Privatbereich -	140
Anlage 1.4.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zu Fortbildungen und anderen Mitarbeiterfördermaßnahmen	146
Anhang zur Anlage 1.4.1 zur KAO - Vertrag über Mitarbeiterfördermaßnahmen	150
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	153
Anlage 1.5.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten im Zusammenhang mit Qualitätssicherung, Leistungsabrechnung und Statistiken.....	154
Anlage 1.5.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zum Schutz personenbezogener Daten kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Anwendung von Personalerfassungs- und Informationssystemen	155
Anlage 1.6.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Übernahme des Tarifvertrages und zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ)	157
Anlage 1.6.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Übernahme des TV Flex AZ.....	158
Anlage 1.6.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige betriebliche Altersvorsorge	165
Anlage 1.7.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Vermeidung einer wirtschaftlichen Notlage.....	167
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).....	170
Anlage 2.1.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse der Auszubildenden und Schüler/Schülerinnen im kirchlichen Dienst	179
Anlage 2.1.2 zur KAO Vergütungsregelung und Ausbildungsvertrag zum Diplom-Sozialpädagogen (BA)	200
Anlage 2.2.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über Praktikumsverhältnisse vor Beginn oder während einer Schul- oder Hochschulausbildung (Vor- und Zwischenpraktikumsordnung)	206
Anlage 2.2.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über Anerkennungspraktika (Anerkennungspraktikumsordnung).....	211
Anlage 2.2.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse von Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten	218

Anhang zur Anlage 2.2.3 zur KAO Vertrag für Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten	220
Anlage 2.3.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die befristete Beschäftigung vor Beginn des Zivildienstes.....	223
Anhang zur Anlage 2.3.1 zur KAO Arbeitsvertrag über die befristete Beschäftigung vor Beginn des Zivildienstes.....	224
Anlage 3.1.1 zur KAO Ordnung für den Berufseinstieg von Diakonen und Diakoninnen....	226
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	229
Anlage 3.1.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Dienstbefreiung und zur Kostenübernahme der Aufbauausbildung sowie der Fortbildung der Diakone und Diakoninnen	238
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	240
Anlage 3.2.2 zur KAO Besondere Regelungen für Beschäftigte im Erziehungsdienst	251
Anlage 3.3.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Rechtsverhältnisse von Beschäftigten in der Forstwirtschaft.....	252
Anlage 3.5.1 zur KAO Richtsatztabelle für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker.....	253
Anlage 3.5.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Bewertung der Dienstaufträge der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker.....	255
Anlage 3.6.1 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Vergütung nebenberuflicher Kirchenpflegerinnen und Kirchenpfleger für das Führen eines Baubuches	258
Anlage 3.7.1 zur KAO Dienstordnung für die Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege ..	259
Anlage 3.7.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zur Nachbarschaftshilfe	263
Anhang zur Anlage 3.7.2 zur KAO Vereinbarung über die Mitarbeit in der Nachbarschaftshilfe	264
Anlage 3.7.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung zu Präsenzzeiten in der ambulanten Pflege und ihrer Vergütung.....	267
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	268
Anlage 3.8.2 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Vergütung von einzelnen Unterrichtsstunden von Religionspädagogen und Religionspädagoginnen sowie sonstigen Religionslehrkräften.....	271
Anlage 3.8.3 zur KAO Arbeitsrechtliche Regelung über die Vergütung von Lehrern/Lehrerinnen an kirchlichen Schulen, deren Übernahme in ein Kirchenbeamtenverhältnis vorgesehen ist	272

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).....273

Kirchliche Anstellungsordnung (KAO)¹

vom 10. November 2006 (Abl. 62 Nr. 12 a S. 253) in der Fassung vom 31. März 2011

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) 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 Württemberg beschrieben ist². 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 Dienstweisung 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 Anstelle der im TVöD verwendeten Begriffe gelten die kirchlichen Begriffe.

² § 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.“

§ 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 (§ 1 Abs. 3 Württ. Pfarrergesetz) 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 Umfang der Lehrverpflichtungen für die Lehrkräfte an der Hochschule für Kirchenmusik der Evangelischen Landeskirche in Württemberg gilt. Für Lehrkräfte an kirchlichen Schulen, die die Anstellungsfähigkeit nach dem Kirchenbeamtenengesetz 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.³

(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.

³ Siehe Anlage 3.8.3.

(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
- 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.
- k) Zivildienstleistende, die vor Beginn ihres Zivildienstes nach Anlage 2.3.1 zur KAO befristet beschäftigt werden.

Soweit und solange von der Arbeitsrechtlichen Kommission keine besonderen Regelungen getroffen sind, können für Beschäftigungsverhältnisse nach den Buchstaben e) bis i) gemäß § 40 Buchstabe o) Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) 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 Arbeitgeberverbände - Landesbezirk Baden-Württemberg) zur Zustellung an die in § 15 Abs. 1 Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG) Genannten zugeleitet.

(3) Haben sechs Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission oder eine der in § 15 Abs. 1 ARRG 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 ARRG zu beantragen und zu begründen.

Ein Verzicht auf die Einspruchsfrist ist möglich. Bis zur rechtskräftigen Entscheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission oder des Schlichtungsausschusses nach dem ARRG 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 ARRG ersetzt werden.

(5) Für Beschäftigte, deren regelmäßiges Entgelt (Tabellenentgelt und anteilige Jahressonderzahlung) monatlich 400 € nicht übersteigt, gelten die Bestimmungen des Abschnitts VII. Die Bestimmungen dieser Ordnung sind auf die Dienstverhältnisse dieser Beschäftigten nur nach Maßgabe des Abschnitts VII anzuwenden.

Erhöht sich bei Beschäftigten nach Unterabsatz 1 aufgrund von allgemeinen oder persönlichen Entgelterhöhungen das regelmäßige Entgelt nicht nur vorübergehend über 400 € monatlich, so gelten ab dem darauf folgenden Kalenderjahr die Bestimmungen der Abschnitte I bis VI.

(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 Präsenzzeiten in der ambulanten Pflege leisten, gelten die Bestimmungen der Anlage 3.7.3 zur KAO (Präsenzzeiten). Satz 1 findet keine Anwendung auf Beschäftigte im Sinne der Fallgruppen 2 c) bis 11 des Vergütungsgruppenplans 54 der Anlage 1.2.1 zur KAO die in einem weiteren Dienstverhältnis zum selben Dienstgeber stehen.

(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.

§ 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)⁴ bzw. des § 22 der Kirchenbezirksordnung (KBO)⁵ 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.

(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.

⁴ Abgedruckt unter Nr. 50 der Kirchlichen Rechtssammlung.

⁵ Abgedruckt unter Nr. 60 der Kirchlichen Rechtssammlung.

§ 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. Ungeachtet von Satz 1 richten sich bei mehreren Arbeitsverhältnissen die einzelnen Arbeitsverhältnisse nach den Abschnitten I bis VI, wenn
 - a) mindestens ein Arbeitsverhältnis die 400-€-Grenze im Sinne des § 1 c Abs. 5 KAO überschreitet oder
 - b) alle Arbeitsverhältnisse zusammengerechnet die 400-€-Grenze im Sinne des § 1 c Abs. 5 KAO überschreiten.
- (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/ihrem 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.

(3) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich 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.

Anstelle von § 3 Abs. 3 Satz 3 TVöD wird bestimmt:

§ 3 Abs. 3 Satz 3 TVöD findet keine Anwendung.

(4) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die Beschäftigte/den Beschäftigte 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 Schulen unterrichten: um eine Wochenstunde,
- ⇒ wenn sie an drei Schulen unterrichten: um zwei Wochenstunden,
- ⇒ wenn sie an vier oder mehr Schulen unterrichten: um drei 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

1. das 58. Lebensjahr vollenden, um 1 Wochenstunde* (tritt ab 1. August 2010 in Kraft)
2. das 60. Lebensjahr vollenden, um 2 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 Unterrichtsstundenanteile, 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 Unterrichtsstundenanteils 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.

(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 Ab-ruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäf-tigte 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. betriebsüblich 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 tägli-chen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgegli-chen werden,

angeordnet worden sind.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzu-schläge, soweit sich aus den nachfolgenden Bestimmungen nichts anderes ergibt. Die Zeitzu-schläge 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.

(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.

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

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorierten 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.

(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 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 Buchung 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 Eingruppierung

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

§ 13 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-Bund/VKA fortgeltenden Regelungen des §§ 22 Abs. 2 BAT/BAT-O bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass diese Niederschriftserklärung im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung überprüft wird.
2. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

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 hat 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 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.

§ 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 ungelernete 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 Spannbreite 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 Vorbereitungsdiens-tes 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 gleichwertigen Beschäftigung 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.

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

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

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 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.

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.

(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 ab 1. Januar 2010 weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 80 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 50 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 80 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). 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 Abs. 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil; eine Erhöhung der Garantiebeträge zum 1. Januar 2011 und 1. August 2011 über die zum 1. Januar 2010 erfolgte Erhöhung hinaus erfolgt nicht.

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:

(5) 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 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. Diese kann nur jeweils im laufenden Kalenderjahr mit Wirkung ab dem darauf folgenden Kalenderjahr abgeschlossen werden.

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 auszahlenden 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:

- ⇒ Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Vergabeentscheidung über Leistungsentgelte im Einzelfall.
- ⇒ 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 - vereinbart. 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 €/Stunde
b) Außergewöhnliche Schmutzarbeiten	0,86 €/Stunde
c) Gefahren- und Höhenzulage bei Arbeiten auf Gerüst über 20 Meter Höhe	1,84 €/Stunde
d) Bildhauerzulage	0,51 €/Stunde
e) Arbeiten mit Chemikalien	0,97 €/Stunde

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

Protokollnotiz (KAO) zu § 19 Abs. 6:

Zu a):

„Schmutzarbeiten“ mit starker Staubentwicklung, 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 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 Entgeltgruppen 1 bis 8	90 v. H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12	80 v. H. und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 v. H.

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (*mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit*), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. 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 Abs. 2:

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

Niederschriftserklärung zu Abs. 2 Satz 1:

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

(3) Für Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, gilt Abs. 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.

Niederschriftserklärung zu § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c:

Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.

(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 Abs. 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Zu § 20 Abs. 6 TVöD wird bestimmt:

Anstelle des 31. März 2005 tritt der 31. März 2006

§ 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 Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung 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.

(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**

Die Beschäftigten erhalten bei Umzügen und Reisen aus dienstlichem Anlass Umzugs- und Reisekostenvergütungen sowie bei Abordnungen und Versetzungen Trennungsgeld nach den landeskirchlichen Bestimmungen in der am 1. Januar 2009 geltenden Fassung.

**§ 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 Kalendermonat 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 gemäß § 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. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt 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 Pauschalversteuerung rechtlich möglich ist.

Protokollnotiz (KAO) zu § 25 TVöD:

Wenn durch höchstrichterliche Rechtsprechung abschließend für den Bereich der Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg festgestellt wird, dass Beschäftigte oder Versorgungsrentenberechtigten durch den Wechsel vom Gesamtversorgungssystem in ein Punktemodell zum 1. Januar 2001 höhere als die zu diesem Zeitpunkt überführten Ansprüche zustehen, werden den Berechtigten diese Ansprüche auch ohne Geltendmachung rückwirkend erfüllt.

Niederschriftserklärung zu Abschnitt III:

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

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub

(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

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage und
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. 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 6:

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

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

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach 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 Abs. 2 Buchstabe 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 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.

§ 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; § 26 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(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 abgeleiteten 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-Württemberg⁶ 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.

⁶ § 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.

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, |
| 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 Arbeitstage 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 Arbeitstage 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 lit. 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, wenn zum Zeitpunkt der Antragstellung kein Anspruch auf Gewährung von AZV-Tagen gemäß § 6 Abs. 1 a besteht, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr
- 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:

(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 vertragsschließenden 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 unterlegen 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 Monatschluss 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
von insgesamt mehr als einem Jahr

vier Wochen,
sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren
von insgesamt mehr als drei Jahren

drei Monate,
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 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 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 und 2. 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 Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

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

(4) 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 Monatschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Abs. 3 Satz 1 und 2).

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatschluss,
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 schriftlich 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 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 mindestens 10 % 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

Geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 1 c Abs. 5

§ 40

Allgemeine Bestimmungen

Für die Beschäftigten im Sinne des § 1 c Abs. 5 finden die übrigen Bestimmungen dieser Ordnung Anwendung, soweit in den nachfolgenden Bestimmungen dieses Abschnitts nichts Abweichendes geregelt ist.

§ 41

Ausgleich von zusätzlichen Arbeitsstunden

(1) Die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden (Mehrarbeitsstunden) sind im Einvernehmen mit dem Dienstgeber durch eine entsprechende Arbeitsbefreiung 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 und ausbezahlt werden, wenn der/die Beschäftigte nicht in jedem einzelnen Fall vorher seine Zustimmung erteilt hat. Berechnungsgrundlage ist das Entgelt nach § 42 Abs. 1.

(2) Liegt keine Zustimmung der/des Beschäftigten vor, so hat der/die Beschäftigte zwei Monate nach Leistung der Mehrarbeit einen Anspruch auf Freizeitausgleich.

§ 42

Entgelt

(1) Das Monatsentgelt bestimmt sich entsprechend § 15 Abs. 1 und 2 nach der Entgeltgruppe, in die der/die Beschäftigte eingruppiert ist und nach der für ihn/sie geltenden Stufe. Die Eingruppierung ist entsprechend den in der Anlage 1.2.1 zur KAO festgelegten Tätigkeitsmerkmalen festzustellen. Es gilt die Zeitzuschlagsregelung gemäß § 8 auf der Basis der Vergütung nach Satz 1.

(2) Anstelle einer Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD wird eine monatliche Zulage in Höhe von 8,33 v. H. der jeweiligen Jahressonderzahlung ausgezahlt. Basis für diese Zulage ist das Tabellenentgelt des laufenden Monats.

Abschnitt VIII

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 43

In-Kraft-Treten, Übergangsbestimmungen

(2) Diese Ordnung tritt mit Ausnahme des Abschnitts VII am 1. Oktober 2006 in Kraft.

(3) 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
- a) Vergütungsgruppe V a ohne Aufstieg nach IV b BAT/BAT-O,
 - b) Vergütungsgruppe V b ohne Aufstieg nach IV b BAT/BAT-O,
 - c) Vergütungsgruppe V b nach Aufstieg aus V c BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
 - d) 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/IX b 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 IX b nach Aufstieg aus X BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IX b 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

1. Vergütungsgruppe V a ohne Aufstieg nach IV b BAT/BAT-O,
2. Vergütungsgruppe V b ohne Aufstieg nach IV b BAT/BAT-O (einschließlich in Vergütungsgruppe V b vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe V c 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

g) 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,

1. in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend

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

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

- Vergütungsgruppe V b BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen ohne Aufstieg nach IV b,
 - Vergütungsgruppe V b BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen nach Aufstieg aus V c,
 - Vergütungsgruppe V b BAT/BAT-O nach Aufstieg aus VI b (Lehrkräfte),

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

d) Vergütungsgruppe I b BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen mit ausstehendem Aufstieg nach I a.

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

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

- f) 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 V b BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen ohne Aufstieg nach IV b und der Vergütungsgruppe V b BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen nach Aufstieg aus V c erreicht.

II.

- (1) Abweichend von § 16 (VKA) Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/ BAT-O) Eingangsstufe
1. in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
 - e) Kr. XI mit Aufstieg nach Kr. XII
 - f) Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
 - g) Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII (9 b)
 - b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
 - a) Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII
 - b) Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI
 - c) Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X
 - d) Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
 - e) Kr. VII ohne Aufstieg
 - f) Kr. VI ohne Aufstieg
 - c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Kr. V a mit Aufstieg nach Kr. VI
 - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. V a und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
 - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. V a
- (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:
- 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 ,
 - 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 ,

- 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 ,
- 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 ,
- 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 ,
- 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 ,
- 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.

Anlage A (Bund)**Tabelle TVöD Bund****gültig vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2010**

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.683,25	4.086,56	4.236,72	4.773,01	5.180,59	
14	3.335,74	3.700,42	3.914,94	4.236,72	4.730,11	
13	3.075,10	3.410,82	3.593,17	3.947,11	4.440,50	
12	2.756,55	3.056,87	3.485,90	3.861,31	4.343,98	
11	2.660,01	2.949,62	3.164,13	3.485,90	3.952,49	
10	2.563,48	2.842,35	3.056,87	3.271,39	3.678,97	
9	2.264,23	2.509,85	2.638,57	2.981,79	3.249,94	
8	2.119,43	2.348,96	2.456,23	2.552,76	2.660,01	2.727,58
7	1.984,29	2.198,80	2.338,24	2.445,50	2.525,94	2.601,03
6	1.945,67	2.155,89	2.263,16	2.365,05	2.434,77	2.504,50
5	1.864,15	2.064,73	2.166,62	2.268,53	2.343,61	2.397,24
4	1.771,91	1.962,83	2.091,54	2.166,62	2.241,70	2.285,68
3	1.742,96	1.930,65	1.984,29	2.070,10	2.134,45	2.193,45
2	1.607,80	1.780,49	1.834,12	1.887,75	2.005,73	2.129,09
1		1.432,98	1.458,72	1.490,90	1.520,92	1.598,15

Anlage A (Bund)

Tabelle TVöD Bund gültig vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Juli 2011 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.705,35	4.111,08	4.262,14	4.801,65	5.211,67	
14	3.355,75	3.722,62	3.938,43	4.262,14	4.758,49	
13	3.093,55	3.431,28	3.614,73	3.970,79	4.467,14	
12	2.773,09	3.075,21	3.506,82	3.884,48	4.370,04	
11	2.675,97	2.967,32	3.183,11	3.506,82	3.976,20	
10	2.578,86	2.859,40	3.075,21	3.291,02	3.701,04	
9	2.277,82	2.524,91	2.654,40	2.999,68	3.269,44	
8	2.132,15	2.363,05	2.470,97	2.568,08	2.675,97	2.743,95
7	1.996,20	2.211,99	2.352,27	2.460,17	2.541,10	2.616,64
6	1.957,34	2.168,83	2.276,74	2.379,24	2.449,38	2.519,53
5	1.875,33	2.077,12	2.179,62	2.282,14	2.357,67	2.411,62
4	1.782,54	1.974,61	2.104,09	2.179,62	2.255,15	2.299,39
3	1.753,42	1.942,23	1.996,20	2.082,52	2.147,26	2.206,61
2	1.617,45	1.791,17	1.845,12	1.899,08	2.017,76	2.141,86
1		1.441,58	1.467,47	1.499,85	1.530,05	1.607,74

Anlage A (Bund)

Tabelle TVöD Bund gültig ab 1. August 2011 (monatlich in Euro)
--

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.723,88	4.131,64	4.283,45	4.825,66	5.237,73	
14	3.372,53	3.741,23	3.958,12	4.283,45	4.782,28	
13	3.109,02	3.448,44	3.632,80	3.990,64	4.489,48	
12	2.786,96	3.090,59	3.524,35	3.903,90	4.391,89	
11	2.689,35	2.982,16	3.199,03	3.524,35	3.996,08	
10	2.591,75	2.873,70	3.090,59	3.307,48	3.719,55	
9	2.289,21	2.537,53	2.667,67	3.014,68	3.285,79	
8	2.142,81	2.374,87	2.483,32	2.580,92	2.689,35	2.757,67
7	2.006,18	2.223,05	2.364,03	2.472,47	2.553,81	2.629,72
6	1.967,13	2.179,67	2.288,12	2.391,14	2.461,63	2.532,13
5	1.884,71	2.087,51	2.190,52	2.293,55	2.369,46	2.423,68
4	1.791,45	1.984,48	2.114,61	2.190,52	2.266,43	2.310,89
3	1.762,19	1.951,94	2.006,18	2.092,93	2.158,00	2.217,64
2	1.625,54	1.800,13	1.854,35	1.908,58	2.027,85	2.152,57
1		1.448,79	1.474,81	1.507,35	1.537,70	1.615,78

Anlage A (VKA)
Tabelle TVöD VKA
gültig vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010
(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.683,25	4.086,56	4.236,72	4.773,01	5.180,59	5.448,74 ¹⁾
14	3.335,74	3.700,42	3.914,94	4.236,72	4.730,11	4.998,25
13	3.075,10	3.410,82	3.593,17	3.947,11	4.440,50	4.644,30
12	2.756,55	3.056,87	3.485,90	3.861,31	4.343,98	4.558,49
11	2.660,01	2.949,62	3.164,13	3.485,90	3.952,49	4.167,00
10	2.563,48	2.842,35	3.056,87	3.271,39	3.678,97	3.775,51
9²⁾	2.264,23	2.509,85	2.638,57	2.981,79	3.249,94	3.464,45
8	2.119,43	2.348,96	2.456,23	2.552,76	2.660,01	2.727,58 ³⁾
7	1.984,29 ⁴⁾	2.198,80	2.338,24	2.445,50	2.525,94	2.601,03
6	1.945,67	2.155,89	2.263,16	2.365,05	2.434,77	2.504,50 ⁵⁾
5	1.864,15	2.064,73	2.166,62	2.268,53	2.343,61	2.397,24
4	1.771,91 ⁶⁾	1.962,83	2.091,54	2.166,62	2.241,70	2.285,68
3	1.742,96	1.930,65	1.984,29	2.070,10	2.134,45	2.193,45
2	1.607,80	1.780,49	1.834,12	1.887,75	2.005,73	2.129,09
1		1.432,98	1.458,72	1.490,90	1.520,92	1.598,15

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

1) 5.523,82

Für Beschäftigte im Pflegedienst

2)	E 9 b	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2.729,74	2.895,98	3.099,78	3.292,84

3) 2.770,49

4) 2.037,92

5) 2.563,48

6) 1.825,54

Anlage A (VKA)

Tabelle TVöD VKA gültig vom 1. Januar 2011 bis 31. Juli 2011 (monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.705,35	4.111,08	4.262,14	4.801,65	5.211,67	5.481,43 ¹⁾
14	3.355,75	3.722,62	3.938,43	4.262,14	4.758,49	5.028,24
13	3.093,55	3.431,28	3.614,73	3.970,79	4.467,14	4.672,17
12	2.773,09	3.075,21	3.506,82	3.884,48	4.370,04	4.585,84
11	2.675,97	2.967,32	3.183,11	3.506,82	3.976,20	4.192,00
10	2.578,86	2.859,40	3.075,21	3.291,02	3.701,04	3.798,16
9²⁾	2.277,82	2.524,91	2.654,40	2.999,68	3.269,44	3.485,24
8	2.132,15	2.363,05	2.470,97	2.568,08	2.675,97	2.743,95 ³⁾
7	1.996,20 ⁴⁾	2.211,99	2.352,27	2.460,17	2.541,10	2.616,64
6	1.957,34	2.168,83	2.276,74	2.379,24	2.449,38	2.519,53 ⁵⁾
5	1.875,33	2.077,12	2.179,62	2.282,14	2.357,67	2.411,62
4	1.782,54 ⁶⁾	1.974,61	2.104,09	2.179,62	2.225,15	2.299,39
3	1.753,42	1.942,23	1.996,20	2.082,52	2.147,26	2.206,61
2	1.617,45	1.791,17	1.845,12	1.899,08	2.017,76	2.141,86
1		1.441,58	1.467,47	1.449,85	1.530,05	1.607,74

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

1) 5.556,96

Für Beschäftigte im Pflegedienst

2)

E 9 b	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2.746,12	2.913,36	3.118,38	3.312,60

3) 2.787,11

4) 2.050,15

5) 2.578,86

6) 1.836,49

Anlage A (VKA)

Tabelle TVöD VKA gültig ab 1. August 2011 (monatlich in Euro)
--

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.723,88	4.131,64	4.283,45	4.825,66	5.237,73	5.508,84 ¹⁾
14	3.372,53	3.741,23	3.958,12	4.283,45	4.782,28	5.053,38
13	3.109,02	3.448,44	3.632,80	3.990,64	4.489,48	4.695,53
12	2.786,96	3.090,59	3.524,35	3.903,90	4.391,89	4.608,77
11	2.689,35	2.982,16	3.199,03	3.524,35	3.996,08	4.212,96
10	2.591,75	2.873,70	3.090,59	3.307,48	3.719,55	3.817,15
9²⁾	2.289,21	2.573,53	2.667,67	3.014,68	3.285,79	3.502,67
8	2.142,81	2.374,87	2.483,32	2.580,92	2.689,35	2.757,67 ³⁾
7	2.006,18 ⁴⁾	2.223,05	2.364,03	2.472,47	2.553,81	2.629,72
6	1.967,13	2.179,67	2.288,12	2.391,14	2.461,63	2.532,13 ⁵⁾
5	1.884,71	2.087,51	2.190,52	2.293,55	2.369,46	2.423,68
4	1.791,45 ⁶⁾	1.984,48	2.114,61	2.190,52	2.266,43	2.310,89
3	1.762,19	1.951,94	2.006,18	2.092,93	2.158,00	2.217,64
2	1.625,54	1.800,13	1.854,35	1.908,58	2.027,85	2.152,57
1		1.448,79	1.474,81	1.507,35	1.537,70	1.615,78

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

1) 5.584,74

Für Beschäftigte im Pflegedienst

2)	E 9 b	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2.759,85	2.927,93	3.133,97	3.329,16

3) 2.801,05

4) 2.060,40

5) 2.591,75

6) 1.845,67

a) gültig ab 1. Juli 2011:

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

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

(gültig vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Juli 2011)
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3 054,22	3 156,02	3 563,25	3 868,67	4 326,81	4 606,78
S 17	2 748,79	3 028,76	3 359,64	3 563,25	3 970,48	4 209,73
S 16	2 677,53	2 962,59	3 186,57	3 461,44	3 766,87	3 950,12
S 15	2 575,72	2 850,60	3 054,22	3 288,37	3 665,06	3 827,95
S 14	2 545,18	2 748,79	3 003,31	3 206,93	3 461,44	3 639,61
S 13	2 545,18	2 748,79	3 003,31	3 206,93	3 461,44	3 588,70
S 12	2 443,37	2 697,89	2 942,23	3 156,02	3 420,72	3 532,71
S 11	2 341,57	2 646,99	2 779,34	3 105,12	3 359,64	3 512,35
S 10	2 280,48	2 524,82	2 646,99	3 003,31	3 288,37	3 522,53
S 9	2 270,30	2 443,37	2 596,08	2 876,05	3 105,12	3 324,01
S 8	2 178,67	2 341,57	2 545,18	2 835,33	3 100,03	3 308,73
S 7	2 112,50	2 316,11	2 479,01	2 641,90	2 764,07	2 942,23
S 6	2 076,87	2 280,48	2 443,37	2 606,26	2 753,88	2 915,76
S 5	2 076,87	2 280,48	2 433,19	2 514,64	2 626,63	2 820,06
S 4	1 883,43	2 137,95	2 270,30	2 382,29	2 453,55	2 545,18
S 3	1 781,63	1 995,42	2 137,95	2 280,48	2 321,20	2 361,93
S 2	1 705,27	1 801,99	1 873,25	1 954,70	2 036,14	2 117,59

b) gültig ab 1. August 2011:

**Anlage zu § 1 Abs. 1 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA)
§ 56 Anlage C (VKA)
Tabelle TVöD/VKA
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**

(gültig ab 1. August 2011)
(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3 069,49	3 171,80	3 581,07	3 888,01	4 348,44	4 629,81
S 17	2 762,53	3 043,90	3 376,44	3 581,07	3 990,33	4 230,78
S 16	2 690,92	2 977,40	3 202,50	3 478,75	3 785,70	3 969,87
S 15	2 588,60	2 864,85	3 069,49	3 304,81	3 683,39	3 847,09
S 14	2 557,91	2 762,53	3 018,33	3 222,96	3 478,75	3 657,81
S 13	2 557,91	2 762,53	3 018,33	3 222,96	3 478,75	3 606,64
S 12	2 455,59	2 711,38	2 956,94	3 171,80	3 437,82	3 550,37
S 11	2 353,28	2 660,22	2 793,24	3 120,65	3 376,44	3 529,91
S 10	2 291,88	2 537,44	2 660,22	3 018,33	3 304,81	3 540,14
S 9	2 281,65	2 455,59	2 609,06	2 890,43	3 120,65	3 340,63
S 8	2 189,56	2 353,28	2 557,91	2 849,51	3 115,53	3 325,27
S 7	2 123,06	2 327,69	2 491,41	2 655,11	2 777,89	2 956,94
S 6	2 087,25	2 291,88	2 455,59	2 619,29	2 767,65	2 930,34
S 5	2 087,25	2 291,88	2 445,36	2 527,21	2 639,76	2 834,16
S 4	1 892,85	2 148,64	2 281,65	2 394,20	2 465,82	2 557,91
S 3	1 790,54	2 005,40	2 148,64	2 291,88	2 332,81	2 373,74
S 2	1 713,80	1 811,00	1 882,62	1 964,47	2 046,32	2 128,18

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)

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

- a) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. V mit Aufstieg nach Kr. V a
 - 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,

- c) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V und weiterem Aufstieg nach Kr. V a
 - 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
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,

- e) 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,

- f) 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.

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

1.3 Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Gestaltung von Arbeitsbedingungen

1.3.1 Ordnung über die Arbeitsbedingungen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik (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 Vergütungsregelung und Ausbildungsvertrag zum Diplom-Sozialpädagogen (BA)

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

2.3 Besondere Bestimmungen

- 2.3.1 Arbeitsrechtliche Regelung über die befristete Beschäftigung vor Beginn des Zivildienstes

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

3.3 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 Gemeindegrenkenpflege

3.7.2 Arbeitsrechtliche Regelung zur Nachbarschaftshilfe

3.7.3 Arbeitsrechtliche Regelung zu Präsenzzeiten in der ambulanten Pflege und ihrer Vergütung

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 -

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.

**§ 3
Entgelt**

Die Eingruppierung erfolgt gemäß Anlage 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)

(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 Nichtzutreffendes bitte streichen

Anlage 1.2.1 zur KAO

Vergütungsgruppenpläne

- Hier nicht abgedruckt. Vgl. Rechtssammlung „Recht der Evangelischen Landeskirche in Württemberg“. -

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. besondere 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 Verteidigung 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

- d) *Siehe Protokollnotiz zu § 5 Abs. 2 Satz 2 TVÜ-Bund.*
- e) 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 Programmierzulagen 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 zeitraumlich berechnet. Diese zeitraumliche 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.

(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 1a zum BAT/BAT-O gilt dabei die Entgelttabelle des TVöD (Bund) mit den Maßgaben des § 19 Abs. 2a. Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 6 Abs. 3 TVÜ (Bund):

Die Protokollerklärung zur § 6 Abs. 3 TVÜ (Bund) findet keine Anwendung.

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 I 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 Vergütungsgruppe 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

(1) zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und

(1) 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 entgegengestanden 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.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 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 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 2007[#] und dem 29. Februar 2012[#] 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. Der Höhergruppierungsgewinn nach Satz 2 oder 3 wird für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, um den Faktor 1,08108 erhöht. § 6 Abs. 3 Satz 4 gilt entsprechend.

Protokollnotiz (AR-Ü) zu § 8 Abs. 3 TVÜ-Bund/VKA:

Absatz 3 findet unter der Maßgabe Anwendung, dass anstelle des schriftlichen Antrags die Umsetzung von Amts wegen erfolgt.

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 Mindestdauerzeit für einen solchen Aufstieg erfüllt oder wäre unabhängig von der Erfüllung der Hälfte der Mindestzeitdauer 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 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

- a) am 1. Oktober 2005[#] die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23 b Abschn. A BAT/BAT-O zur Hälfte erfüllt ist,
- a) zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- b) 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 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:

- ⇒ 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.
- ⇒ 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.
- ⇒ 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 29. Februar 2012[#] 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 Vomhundertsatz.

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 anspruchsbegründende 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 Anspruch 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 Entgeltanpassungen 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“) in der 3. Spalte

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:

- a) 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.
- b) 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 Kosteneffekte 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 Nettokrallengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 TVöD) gezahlt. Nettokrallengeld 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 Nettokrallengeldes, 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 Fünftageweche 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 Wechselschichtarbeit 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.

Protokollerklärung zum 3. Abschnitt:

Einvernehmlich werden die Verhandlungen zur Überleitung der Entgeltsicherung bei Leistungsminderung zurückgestellt. Da damit die fristgerechte Überleitung bei Beschäftigten, die eine Zahlung nach §§ 25, 37 MTArb/MTArb-O bzw. § 56 BAT/BAT-O erhalten, nicht sichergestellt ist, erfolgt am 1. Oktober 2005[#] eine Fortzahlung der bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das diesen Beschäftigten nach dem noch zu erzielenden künftigen Verhandlungsergebnis zusteht. Die in Satz 2 genannten Bestimmungen - einschließlich etwaiger Sonderregelungen - finden in ihrem jeweiligen Geltungsbereich bis zum In-Kraft-Treten einer Neuregelung

weiterhin Anwendung, und zwar auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2. § 55 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 BAT bleibt in seinem bisherigen Geltungsbereich unberührt. Sollte das künftige Verhandlungsergebnis geringer als bis dahin gewährte Leistungen ausfallen, ist eine Rückforderung ausgeschlossen.

§ 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> <p>⇒ gelten Vergütungsordnung und Lohngruppenverzeichnis nicht für ab dem 1. Oktober 2005[#] in Entgeltgruppe 1 TVöD neu eingestellte Beschäftigte,</p> <p>⇒ gilt die Vergütungsgruppe 1 der Vergütungsordnung zum BAT/BAT-O ab dem 1. Oktober 2005[#] nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außertariflich.</p>	<p>(2) Abweichend von Absatz 1</p> <p>⇒ gelten Vergütungsordnungen und Lohngruppenverzeichnisse nicht für ab dem 1. Oktober 2005[#] in Entgeltgruppe 1 TVöD neu eingestellte Beschäftigte,</p> <p>a) 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,</p> <p>a) gilt die Entgeltordnung für Ärztinnen und Ärzte gemäß § 51 BT-K bzw. § 51 BT-B.</p>
<p>(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 be-</p>	<p>(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</p>

TVÜ-Bund	TVÜ-VKA
gründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3.	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.
<p>(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.</p>	<p>(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.</p> <p><u>Protokollerklärung zu Absatz 4:</u> Dies gilt auch im Hinblick auf die Problematik des § 2 Abs. 4 des Rahmentarifvertrages zu § 20 Abs. 1 BMT-G (Eckeingruppierung in Lohngruppe 5 Fallgruppe 1 im Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen) mit folgenden Maßgaben: Neueinstellungen werden anstelle der Entgeltgruppe 5 zunächst der Entgeltgruppe 6 zugeordnet. Über deren endgültige Zuordnung wird im Rahmen der Verhandlungen über die neue Entgeltordnung entschieden, die insoweit zunächst auf landesbezirklicher Ebene geführt werden.</p>

TVÜ-Bund	TVÜ-VKA
<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 I 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>
<p>(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>	<p>(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>
<p>(7) Für Eingruppierungen zwischen dem 1. Oktober 2005[#] und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage I 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>(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>

TVÜ-Bund	TVÜ-VKA
<p><u>Protokollerklärung zu Absatz 7 Satz 2:</u> Im vorhergehenden Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogene Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiege werden in dem neuen Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt.</p>	<p><u>Protokollerklärung zu Absatz 7 Satz 2:</u> Im vorhergehenden Arbeitsverhältnis noch nicht vollzogene Bewährungs-, Tätigkeits- oder Zeitaufstiege werden in dem neuen Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt.</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 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>
<p>(9) Wird nicht abgedruckt.</p>	<p>(9) Wird nicht abgedruckt.</p>
<p>(10) Die Absätze 1 bis 9 gelten für besondere tarifvertragliche Vorschriften über die Eingruppierungen entsprechend.</p>	<p>(10) Die Absätze 1 bis 9 gelten für besondere tarifvertragliche Vorschriften über die Eingruppierungen entsprechend.</p>
<p><u>Protokollerklärung zu § 17:</u> 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 Heraushebungs-</p>	<p><u>Protokollerklärung zu § 17:</u> 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 Heraushebungs-</p>

TVÜ-Bund	TVÜ-VKA
merkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt hiervon unberührt.	merkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt davon unberührt.

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:

- ⇒ 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.
- ⇒ 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. Januar 2010	4.638,94	5.148,42	5.631,08	5.952,86	6.027,94
gültig ab 1. Januar 2011	4.666,77	5.179,31	5.664,87	5.988,58	6.064,11
gültig ab 1. August 2011	4.690,10	5.205,21	5.693,19	6.018,52	6.094,43

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.

(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

Jahressonderzahlung für das Jahr 2006

(1) Die Jahressonderzahlung 2006 erfolgt nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte (TV Zuwendung Ang.) vom 12. Oktober 1973 in der zuletzt geltenden Fassung. § 1 Abs. 1 Nr. 3 des Zuwendungstarifvertrages findet keine Anwendung. Eine Rückzahlungspflicht entfällt.

(2) Abs. 1 gilt auch für Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 2.

§ 21

Einmalzahlungen für 2006 und 2007

(1) Die von § 1 Abs. 1 und 2 erfassten Beschäftigten erhalten für die Jahre 2006 und 2007 jeweils eine Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro. Diese werden für das Jahr 2006 in einem Betrag mit der Monatsvergütung im September 2006 und für das Jahr 2007 in zwei Teilbeträgen in Höhe von jeweils 150 Euro mit den Bezügen für die Monate April und Juli 2007 ausgezahlt.

(2) Der Anspruch auf die Teilbeträge nach Abs. 1 besteht, wenn die/der Beschäftigte an mindestens einem Tag des jeweiligen Fälligkeitsmonats Anspruch auf Bezüge (Entgelt, Urlaubsentgelt oder Entgelt im Krankheitsfall) gegen einen Arbeitgeber im Sinne des § 1 Abs. 1 hat; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird. Die jeweiligen Teilbeträge werden auch gezahlt, wenn eine Beschäftigte wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes in dem jeweiligen Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten hat.

(3) Nichtvollbeschäftigte erhalten den jeweiligen Teilbetrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. Maßgebend sind die jeweiligen Verhältnisse zum Auszahlungszeitpunkt nach Abs. 1.

(4) Die Einmalzahlungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 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 Umkleidezeiten

(1) Bestehende Regelungen zur Anrechnung von Wege- und Umkleidezeiten 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 Erziehungsdienst 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

¹ Die in Abschnitt III genannten Fristen und Termine verschieben sich nicht. § 3 Abs. 2 S. 2 AR-Ü findet insoweit keine Anwendung.

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

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
4/9	4/7
5/1	4/8
5/2	5/1
5/3	5/2
5/4	5/3
5/5	5/4

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe	neue Stufe und Jahr
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 Satz 2 TVöD 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 Entgeltanpassung im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 9.

§ 25 In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Oktober 2006 in Kraft.

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	I a	-
	I b mit Aufstieg nach I a (zwingend Stufe 1, keine Stufe 6)	
14	I b ohne Aufstieg nach I a	-
13	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung voraussetzen (II mit und ohne Aufstieg nach I b) [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	-
	IV a mit Aufstieg nach III	
10	IV a ohne Aufstieg nach III	-
	IV b mit Aufstieg nach IV a	
	V b in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IV b mit Aufstieg nach IV a	
9	IV b ohne Aufstieg nach IV a	9 (zwingend Stufe 1, Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
	V b mit Aufstieg nach IV b	
	V b ohne Aufstieg nach IV b (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	
8	V c mit Aufstieg nach V b	7 mit Aufstieg nach 8 und 8 a
	V c ohne Aufstieg nach V b	
7	Keine	7 mit Aufstieg nach 7 a
		6 mit Aufstieg nach 7 und 7 a
6	VI b mit Aufstieg nach V c	6 mit Aufstieg nach 6 a
	VI b ohne Aufstieg nach V c	5 mit Aufstieg nach 6 und 6 a
5	VII mit Aufstieg nach VI b	5 mit Aufstieg nach 5 a
	VII ohne Aufstieg nach VI b	4 mit Aufstieg nach 5 und 5 a

4	Keine	4 mit Aufstieg nach 4 a
		3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
3	VIII mit Aufstieg nach VII	3 mit Aufstieg nach 3 a
	VIII ohne Aufstieg nach VII	2 mit Aufstieg nach 3 und 3 a
2Ü	Keine	2 mit Aufstieg nach 2 a
		1 mit Aufstieg nach 2 und 2 a
2	IX a mit Aufstieg nach VIII	1 mit Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
	IX mit Aufstieg nach IX a oder VIII	
	X (keine Stufe 6)	
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 vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2010

(monatlich in Euro)

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle	Entgeltgruppe 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	---	---	3.485,90	3.861,31 nach 2 J. St. 3	4.343,98 nach 3 J. St. 4	4.558,49
EG 11	11 b	XI mit Aufstieg nach XII	---	---	---	3.485,90	3.952,49	4.167,00
	11 a	X mit Aufstieg nach XI	---	---	3.164,13	3.485,90 nach 2 J. St. 3	3.952,49 nach 5 J. St. 4	---
EG 10	10 a	IX mit Aufstieg nach X	---	---	3.056,87	3.271,39 nach 2 J. St. 3	3.678,97 nach 3 J. St. 4	---
EG 9, EG 9 b	9 d	VIII mit Aufstieg nach IX	---	---	2.981,79	3.249,94 nach 4 J. St. 3	3.464,45 nach 2 J. St. 4	---
	9 c	VII mit Aufstieg nach VIII	---	---	2.895,98	3.099,78 nach 5 J. St. 3	3.292,84 nach 5 J. St. 4	---
	9 b	VI mit Aufstieg nach VII	---	---	2.638,57	2.981,79 nach 5 J. St. 3	3.099,78 nach 5 J. St. 4	---
		VII ohne Aufstieg						
9 a	VI ohne Aufstieg	---	---	2.638,57	2.729,74 nach 5 J. St. 3	2.895,98 nach 5 J. St. 4	---	
EG 7, EG 8,	8 a	V a mit Aufstieg nach VI	---	2.338,24	2.456,23	2.552,76	2.729,74	2.895,98

EG 9 b		V mit Aufstieg nach V a und VI						
		V mit Aufstieg nach VI	2.198,80					
EG 7, EG 8	7 a	V mit Aufstieg nach V a	---	2.198,80	2.338,24	2.552,76	2.660,01	2.770,49
		IV mit Aufstieg nach V und V a	2.037,92					---
		IV mit Aufstieg nach V						---
EG 4, EG 6	4 a	II mit Aufstieg nach III und IV	1.825,54	1.962,83	2.091,54	2.365,05	2.434,77	2.563,48
		III mit Aufstieg nach IV						
EG 3, EG 4	3 a	I mit Aufstieg nach II	1.742,96	1.930,65	1.984,29	2.070,10	2.134,45	2.285,68

Kr-Anwendungstabelle
- (Geltungsbereich § 40 BT-K bzw. § 40 BT-B) -

Gültig vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Juli 2011

(monatlich in Euro)

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle	Entgeltgruppe 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	---	---	3.506,82	3.884,48 nach 2 J. St. 3	4.370,04 nach 3 J. St. 4	4.585,84
EG 11	11 b	XI mit Aufstieg nach XII	---	---	---	3.506,82	3.976,20	4.192,00
	11 a	X mit Aufstieg nach XI	---	---	3.183,11	3.506,82 nach 2 J. St. 3	3.976,20 nach 5 J. St. 4	---
EG 10	10 a	IX mit Aufstieg nach X	---	---	3.075,21	3.291,02 nach 2 J. St. 3	3.701,04 nach 3 J. St. 4	---
EG 9, EG 9 b	9 d	VIII mit Aufstieg nach IX	---	---	2.999,68	3.269,44 nach 4 J. St. 3	3.485,24 nach 2 J. St. 4	---
	9 c	VII mit Aufstieg nach VIII	---	---	2.913,36	3.118,38 nach 5 J. St. 3	3.312,60 nach 5 J. St. 4	---
	9 b	VI mit Aufstieg nach VII	---	---	2.654,40	2.999,68 nach 5 J. St. 3	3.118,38 nach 5 J. St. 4	---
		VII ohne Aufstieg						
9 a	VI ohne Aufstieg	---	---	2.654,40	2.746,12 nach 5 J. St. 3	2.913,36 nach 5 J. St. 4	---	
EG 7, EG 8, EG 9 b	8 a	V a mit Aufstieg nach VI	---	2.352,27	2.470,97	2.568,08	2.746,12	2.913,36
		V mit Aufstieg nach V a und VI						

		V mit Aufstieg nach VI	2.211,99					
EG 7, EG 8	7 a	V mit Aufstieg nach V a	---	2.211,99	2.352,27	2.568,08	2.675,97	2.787,11
		IV mit Aufstieg nach V und V a	2.050,15					
		IV mit Aufstieg nach V						---
EG 4, EG 6	4 a	II mit Aufstieg nach III und IV	1.836,49	1.974,61	2.104,09	2.379,24	2.449,38	2.578,86
		III mit Aufstieg nach IV						
EG 3, EG 4	3 a	I mit Aufstieg nach II	1.753,42	1.942,23	1.996,20	2.082,52	2.147,26	2.299,39

Kr-Anwendungstabelle
- (Geltungsbereich § 40 BT-K bzw. § 40 BT-B) -

Gültig ab 1. August 2011

(monatlich in Euro)

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle	Entgeltgruppe 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	---	---	3.524,35	3.903,90 nach 2 J. St. 3	4.391,89 nach 3 J. St. 4	4.608,77
EG 11	11 b	XI mit Aufstieg nach XII	---	---	---	3.524,35	3.996,08	4.212,96
	11 a	X mit Aufstieg nach XI	---	---	3.199,03	3.524,35 nach 2 J. St. 3	3.996,08 nach 5 J. St. 4	---
EG 10	10 a	IX mit Aufstieg nach X	---	---	3.090,59	3.307,48 nach 2 J. St. 3	3.719,55 nach 3 J. St. 4	---
EG 9, EG 9 b	9 d	VIII mit Aufstieg nach IX	---	---	3.014,68	3.285,79 nach 4 J. St. 3	3.502,67 nach 2 J. St. 4	---
	9 c	VII mit Aufstieg nach VIII	---	---	2.927,93	3.133,97 nach 5 J. St. 3	3.329,16 nach 5 J. St. 4	---
	9 b	VI mit Aufstieg nach VII	---	---	2.667,67	3.014,68 nach 5 J. St. 3	3.133,97 nach 5 J. St. 4	---
		VII ohne Aufstieg						
	9 a	VI ohne Aufstieg	---	---	2.667,67	2.759,85 nach 5 J. St. 3	2.927,93 nach 5 J. St. 4	---
EG 7, EG 8, EG 9 b	8 a	V a mit Aufstieg nach VI	---	2.364,03	2.483,32	2.580,92	2.759,85	2.927,93
		V mit Aufstieg nach V a und VI						

		V mit Aufstieg nach VI	2.223,05					
EG 7, EG 8	7 a	V mit Aufstieg nach V a	---	2.223,05	2.364,03	2.580,92	2.689,35	2.801,05
		IV mit Aufstieg nach V und V a	2.060,40					
		IV mit Aufstieg nach V						---
EG 4, EG 6	4 a	II mit Aufstieg nach III und IV	1.845,67	1.984,48	2.114,61	2.391,14	2.461,63	2.591,75
		III mit Aufstieg nach IV						
EG 3, EG 4	3 a	I mit Aufstieg nach II	1.762,19	1.951,94	2.006,18	2.092,93	2.158,00	2.310,89

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
15Ü	I	Keine
15	Keine Stufe 6	Keine
	I a	
	I a nach Aufstieg aus I b	
	I b mit ausstehendem Aufstieg nach I a	
14	Keine Stufe 6	Keine
	I b ohne Aufstieg nach I a	
	I b nach Aufstieg aus II a	
	II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b	
13	Keine Stufe 6	Keine
	II a ohne Aufstieg nach I b	
12	Keine Stufe 6	Keine
	II a nach Aufstieg aus III	
	III mit ausstehendem Aufstieg nach II a	
11	Keine Stufe 6	Keine
	II b ohne Aufstieg nach II a	
	III ohne Aufstieg nach II a	
	III nach Aufstieg aus IV a	
	IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III	
10	Keine Stufe 6	Keine
	IV a ohne Aufstieg nach III	
	IV a nach Aufstieg aus IV b	
	IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a	
	V a in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IV b mit Aufstieg nach IV a (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	IV b ohne Aufstieg nach IV a (keine Stufe 6) IV b nach Aufstieg aus V a ohne weiteren Aufstieg nach IV a (keine Stufe 6) IV b nach Aufstieg aus V b (keine Stufe 6)	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
	V a mit ausstehendem Aufstieg nach IV b ohne weiteren Aufstieg nach IV a (keine Stufe 6) V a ohne Aufstieg nach IV b (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	
	V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b (keine Stufe 6) V b ohne Aufstieg nach IV b (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 V c (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)	
8	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b	8a
	V c ohne Aufstieg nach V b	
	V c nach Aufstieg aus VI b	8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8 a
7	Keine	7 a
		7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 a
		7 nach Aufstieg aus 6
		6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7 a
6	VI b mit ausstehendem Aufstieg nach V b	
	VI b mit ausstehendem Aufstieg nach V c	6 a
	VI b ohne Aufstieg nach V c	6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 a
	VI b nach Aufstieg aus VII	6 nach Aufstieg aus 5
		5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6 a
5		5 a
	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b	5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 a
	VII ohne Aufstieg nach VI b	5 nach Aufstieg aus 4
	VII nach Aufstieg aus VIII	
		4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5 a

4	Keine	4a
		4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 a
		4 nach Aufstieg aus 3
		3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4 a
3	Keine Stufe 6	
		3 a
		3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 a
	VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII	3 nach Aufstieg aus 2 und 2 a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 a
	VIII ohne Aufstieg nach VII	3 nach Aufstieg aus 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a
	VIII nach Aufstieg aus IX b	3 nach Aufstieg aus 2 und 2 a (keine Stufe 6)
		2 a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3 a
		2 a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3 a
		2 a nach Aufstieg aus 2 (keine Stufe 6)
		2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 a, 3 und 3 a
	2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 a und 3 (keine Stufe 6)	
2Ü	Keine	2 a
		2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 a
		2 nach Aufstieg aus 1
		1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2 a
2	IX a	
	IX b mit ausstehendem Aufstieg nach VIII	1 a (keine Stufe 6)
	IX b mit ausstehendem Aufstieg nach IX a	1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1 a (keine Stufe 6)
	IX b 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 In-Kraft-Treten des TVöD beginnt; so wird z. B. bei dem Merkmal „nach 4 Jahren“ der Zahlungsbeginn auf den 1. Oktober 2009[#] festgelegt, wobei die Auszahlung eines Strukturausgleichs mit den jeweiligen Monatsbezügen erfolgt. Die Dauer der Zahlung ist ebenfalls angegeben; dabei bedeutet „dauerhaft“ die Zahlung während der Zeit des Arbeitsverhältnisses.

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.

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe bei In-Kraft-Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszuschlag Stufe 1,2 bei In-Kraft-Treten TVÜ	Lebensaltersstufe	Höhe Ausgleichsbeitrag	Dauer
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
2	X	IX b nach 2 Jahren	OZ 2	35	20 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	25	35 €	nach 4 Jahren dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	27	35 €	dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	29	35 €	nach 4 Jahren dauerhaft
3	VIII	ohne	OZ 2	31	35 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stu- fe 1,2	Lebens- altersstufe	Höhe Aus- gleichsbe- trag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
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 Jahren für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 1	33	60 €	für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 2	27	90 €	nach 4 Jahren für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 2	29	90 €	für 7 Jahre
9	V b	ohne	OZ 2	35	20 €	nach 4 Jahren dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 2	37	40 €	nach 4 Jahren dauerhaft
9	V b	ohne	OZ 2	37	40 €	nach 4 Jahren dauerhaft
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

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stu- fe 1,2	Lebens- altersstufe	Höhe Aus- gleichsbe- trag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
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
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 Jahren dauerhaft
10	IV b	IV a nach 2, 4, 6 Jahren	OZ 2	39	60 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stu- fe 1,2	Lebens- altersstufe	Höhe Aus- gleichsbe- trag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
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
10	IV a	ohne	OZ 1	43	30 €	dauerhaft
10	IV a	ohne	OZ 2	37	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
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 Jahren dauerhaft
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 Jahren dauerhaft
11	III	ohne	OZ 1	43	40 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stu- fe 1,2	Lebens- altersstufe	Höhe Aus- gleichsbe- trag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
11	III	ohne	OZ 2	37	70 €	nach 4 Jahren dauerhaft
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 Jahren für 2 Jahre*
11	II b	ohne	OZ 1	39	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft*
11	II b	ohne	OZ 1	41	80 €	dauerhaft*
11	II b	ohne	OZ 2	29	60 €	nach 4 Jahren für 2 Jahre*
11	II b	ohne	OZ 2	35	80 €	nach 4 Jahren dauerhaft*
11	II b	ohne	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft*
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
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
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 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 10 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stu- fe 1,2	Lebens- altersstufe	Höhe Aus- gleichsbe- trag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
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 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 8 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
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 Jahren dauerhaft
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 Jah- ren	OZ 1	35	95 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 5 u. 6 Jah- ren	OZ 1	39	50 €	nach 4 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jah- ren	OZ 1	41	50 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stu- fe 1,2	Lebens- altersstufe	Höhe Aus- gleichsbe- trag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
12	III	II a nach 5 u. 6 Jah- ren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jah- ren	OZ 2	33	100 €	für 4 Jahre
12	III	II a nach 5 u. 6 Jah- ren	OZ 2	37	100 €	nach 4 Jahren dauerhaft
12	III	II a nach 5. u. 6 Jahren	OZ 2	39	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jah- ren	OZ 2	41	100 €	dauerhaft
12	III	II a nach 5 u. 6 Jah- ren	OZ 2	43	85 €	dauerhaft
13	II a	ohne	OZ 2	39	60 €	nach 4 Jahren dauerhaft
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
14	II a	I b nach 15 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stu- fe 1,2	Lebens- altersstufe	Höhe Aus- gleichsbe- trag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
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 Jahren dauerhaft
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 Jah- ren	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 Jahren dauerhaft
14	II a	I b nach 5 u. 6 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
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 Jahren für 5 Jahre

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stu- fe 1,2	Lebens- altersstufe	Höhe Aus- gleichsbe- trag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
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 Jahren dauerhaft
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 Jahren 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 Jahren dauerhaft
14	II a	I b nach 11 Jahren	OZ 2	41	110 €	dauerhaft
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 Jahren dauerhaft
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 Jahren dauerhaft
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

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stu- fe 1,2	Lebens- altersstufe	Höhe Aus- gleichsbe- trag	Dauer
			bei In-Kraft-Treten TVÜ			
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
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 8 Jahren	OZ 2	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	39	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 1	45	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	37	110 €	für 4 Jahre
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	41	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	43	50 €	dauerhaft
15	I b	I a nach 4 Jahren	OZ 2	45	50 €	dauerhaft

Entgelt- gruppe	Vergütungs- gruppe bei In-Kraft- Treten TVÜ	Aufstieg	Ortszu- schlag Stu- fe 1,2 bei In-Kraft-Treten TVÜ	Lebens- altersstufe	Höhe Aus- gleichsbe- trag	Dauer
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 Monatsbezügen 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.

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	Vergütungsgruppe	Ortszuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifgebiet West	Betrag Tarifgebiet 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,- €
		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,- €

EG	Vergütungsgruppe	Ortszuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifgebiet West	Betrag Tarifgebiet Ost
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,- €
			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,- €
			7	1 Jahr	1 Jahr danach für 5 Jahre	190,- € 20,- €	184,- € 19,- €

EG	Vergütungs- gruppe	Ortszuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifgebiet West	Betrag Tarifgebiet Ost
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. V a 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. V a 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,- €
8a	Kr. V 4 Jahre, Kr. V a 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,- €

EG	Vergütungsgruppe	Ortszuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifgebiet West	Betrag Tarifgebiet Ost
7a	Kr. V 4 Jahre Kr. V a	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. V a	OZ 2	3	4 Jahren	7 Jahre	45,- €	43,- €
			4	2 Jahren	9 Jahre	100,- €	97,- €
			5	4 Jahren	3 Jahre	90,- €	87,- €
			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, Altenpfe- gerinnen 3 Jahre) Kr. V 4 Jahre Kr. V a	OZ 2	3	2 Jahren (Alten- pfege- rinnen nach 3 Jahren)	9 Jahre (Altenpfe- gerinnen für 8 Jah- re)	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	Vergütungsgruppe	Ortszuschlag Stufe 1/2	Überleitung aus Stufe	nach	für	Betrag Tarifgebiet West	Betrag Tarifgebiet 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 nach einem für die jeweilige Entgeltgruppe entsprechend den in Anlage 1.2.1 zur KAO festgelegten Tätigkeitsmerkmalen von der Arbeitsrechtlichen Kommission festgelegten Stundensatz.

Die Stundensätze betragen ab 1. Juli 2011 in

EG 15	25,27 €
EG 14	23,36 €
EG 13	21,44 €
EG 12	21,13 €
EG 11	19,18 €
EG 10	18,53 €
EG 9	15,99 €
EG 8	15,00 €
EG 7	14,28 €
EG 6	13,82 €
EG 5	13,23 €
EG 4	12,77 €
EG 3	12,12 €
EG 2	11,20 €
EG 1	8,91 €

EG KR 12 A	21,13 €
EG KR 11 B	21,13 €
EG KR 11 A	19,18 €
EG KR 10 A	18,53 €
EG KR 9 D	18,07 €
EG KR 9 C	17,55 €
EG KR 9 B	15,99 €
EG KR 9 A	15,99 €
EG KR 8 A	15,00 €
EG KR 7 A	14,28 €
EG KR 4 A	12,77 €
EG KR 3 A	12,12 €

EG S 18	20,59 €
EG S 17	19,41 €
EG S 16	18,41 €
EG S 15	17,65 €
EG S 14	17,35 €
EG S 13	17,35 €
EG S 12	17,00 €
EG S 11	16,06 €
EG S 10	15,30 €
EG S 9	15,00 €
EG S 8	14,70 €
EG S 7	14,33 €
EG S 6	14,12 €
EG S 5	14,06 €
EG S 4	13,12 €
EG S 3	12,35 €
EG S 2	10,82 €“

Anlage 1.3.1 zur KAO

Ordnung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik (Bildschirmordnung)

§ 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für alle im Anwendungsbereich der Kirchlichen Anstellungsordnung angestellten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer an Bildschirmarbeitsplätzen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Als Geräte der Informations- und Kommunikationstechnik im Sinne dieser Ordnung werden angesehen:

- a) Bildschirmgeräte aller Art und
- b) Datenverarbeitungsanlagen,

die auf elektronischem Wege Zeichen aufnehmen, speichern und/oder verarbeiten und/oder wiedergeben und/oder weitergeben.

Protokollnotiz zu Abs. 1 Buchst. a:

Zu den Bildschirmgeräten im Sinne des Absatzes 1 Buchst. a gehören auch textverarbeitende Systeme. Ein textverarbeitendes System ist ein Bürogerät oder eine Büroanlage für die Ein- und Ausgabe und die Textverarbeitung mit mindestens folgenden Einrichtungen:

- Eingabeeinrichtung
- Einrichtung, die mit Hilfe von Programmen die Textverarbeitung durchführen kann,
- Textträger zur Speicherung von Texten,
- Ausgabeeinrichtung.

Ein textverarbeitendes System im vorstehenden Sinne erfordert mindestens einen Halbseitenbildschirm (ca. 20 bis 24 Zeilen).

Protokollnotiz zu Abs. 1 Buchst. b:

Für Datenverarbeitungsanlagen im Sinne des Absatzes 1 Buchst. b gilt:

EDV-Anlagen im Sinne dieses Abschnittes sind Maschinen, bei denen alle nachfolgend aufgeführten Merkmale vorhanden sind:

- a) Zentraleinheit (DIN 44300 Nr. 109),
- b) Eingabegerät (DIN 44300 Nr. 133), Ausgabegerät (DIN 44300 Nr. 135) und Peripherer Speicher (DIN 44300 Nr. 113),
- c) Betriebssystem (DIN 44300 Nr. 59) und
- d) vom Programm (DIN 44300 Nr. 40) her auswechselbarer Speicherinhalt.

(2) Bildschirmgeräte sind Geräte zur veränderlichen Anzeige von Zeichen oder graphischen Bildern, wie Bildschirmgeräte mit Kathodenstrahl- oder Plasmaanzeige oder vergleichbare Geräte. Als Bildschirmgeräte im Sinne dieser Ordnung gelten auch Mikروفilm-Lesegeräte für Rollfilme, Mikrofiches und vergleichbare andere Systeme.

(3) Nicht zu den Bildschirmgeräten im Sinne dieser Ordnung gehören Fernsehgeräte, Monitore und Digitalanzeigergeräte sowie vergleichbare Anzeige- und Überwachungsgeräte, es sei denn, sie werden in bestimmendem Maße für die digitale Daten- und Textverarbeitung eingesetzt.

(4) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen die Tätigkeiten, die mit an Bildschirmgeräten zu erledigen sind, bestimmend für die gesamte Tätigkeit der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers sind. Als Dienstnehmerin/Dienstnehmer im Sinne dieser Bestimmungen gelten Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer, die gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeitszeit (2 Stunden täglich) ein Bildschirmgerät benutzen.

Bildschirmarbeiten sind alle Tätigkeiten, die fast dauernden Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage voraussetzen.

Ebenfalls Bildschirmarbeitsplätze im Sinne dieser Ordnung sind Arbeitsplätze, an denen die Arbeit an Geräten zur veränderlichen Anzeige von Zeichen oder graphischen Bildern für digitale Daten- oder Textverarbeitung überwiegt oder an denen während einem nicht unwesentlichen Teil der normalen Arbeitszeit ein solches Gerät benutzt wird.

(5) Arbeitsplätze mit Bildschirmunterstützung sind alle Arbeitsplätze, bei denen mit Bildschirmgeräten gearbeitet wird, aber die Tätigkeiten mit und an Bildschirmgeräten nicht bestimmend für die gesamte Tätigkeit der Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer sind.

(6) Mischarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, an denen sowohl Tätigkeiten mit und an Bildschirmgeräten als auch andere Tätigkeiten zu erledigen sind.

(7) Durch Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung kann geregelt werden, dass einzelne Bestimmungen der Ordnung über die Arbeitsbedingungen von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern auf Arbeitsplätzen von Dienstnehmerinnen/ Dienstnehmern, die an Bildschirmgeräten arbeiten, Anwendung finden, die nicht die Voraussetzungen des § 2 der Bildschirmordnung erfüllen.

§ 3

Ausstattung und Gestaltung der Arbeitsplätze

(1) Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Bildschirmarbeitsplätze den nachstehenden Anforderungen und sonstigen Rechtsvorschriften entsprechen.

(2) Bei Bildschirmarbeitsplätzen, die bereits am 20. Dezember 1996 in Betrieb waren, hat der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen nach Absatz 1 dann zu treffen,

1. wenn diese Arbeitsplätze wesentlich geändert werden oder
2. wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 3 ergibt, dass durch die Arbeit an diesen Arbeitsplätzen Leben oder Gesundheit der Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer gefährdet ist, spätestens jedoch bis zum 31. Dezember 1999.

(3) Von den Anforderungen des Anhangs darf abgewichen werden, wenn

1. die spezifischen Erfordernisse des Bildschirmarbeitsplatzes oder Merkmale der Tätigkeit diesen Anforderungen entgegenstehen oder
2. der Bildschirmarbeitsplatz entsprechend den jeweiligen Fähigkeiten der daran tätigen Behinderten unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung gestaltet wird und dabei Sicherheit und Gesundheitsschutz auf andere Weise gewährleistet sind.

Bildschirmgerät und Tastatur

1. Die auf dem Bildschirm dargestellten Zeichen müssen scharf, deutlich und ausreichend groß sein sowie einen angemessenen Zeichen- und Zeilenabstand haben.
2. Das auf dem Bildschirm dargestellte Bild muss stabil und frei von Flimmern sein; es darf keine Verzerrungen aufweisen.
3. Die Helligkeit der Bildschirmanzeige und der Kontrast zwischen Zeichen und Zeichenuntergrund auf dem Bildschirm müssen einfach einstellbar sein und den Verhältnissen der Arbeitsumgebung angepasst werden können.
4. Der Bildschirm muss frei von störenden Reflexionen und Blendungen sein.
5. Das Bildschirmgerät muss frei und leicht drehbar und neigbar sein.
6. Die Tastatur muss vom Bildschirmgerät getrennt und neigbar sein, damit die Benutzer eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung einnehmen können.
7. Die Tastatur und die sonstigen Eingabemittel müssen auf der Arbeitsfläche variabel angeordnet werden können. Die Arbeitsfläche vor der Tastatur muss ein Auflegen der Hände ermöglichen.
8. Die Tastatur muss eine reflexionsarme Oberfläche haben.
9. Form und Anschlag der Tasten müssen eine ergonomische Bedienung der Tastatur ermöglichen. Die Beschriftung der Tasten muss sich vom Untergrund deutlich abheben und bei normaler Arbeitshaltung lesbar sein.

Sonstige Arbeitsmittel

10. Der Arbeitstisch beziehungsweise die Arbeitsfläche muss eine ausreichend große und reflexionsarme Oberfläche besitzen und eine flexible Anordnung des Bildschirmgeräts, der Tastatur, des Schriftguts und der sonstigen Arbeitsmittel ermöglichen. Ausreichender Raum für eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung muss vorhanden sein. Ein separater Ständer für das Bildschirmgerät kann verwendet werden.
11. Der Arbeitsstuhl muss ergonomisch gestaltet und standsicher sein.
12. Der Vorlagenhalter muss stabil und verstellbar sein sowie so angeordnet werden können, dass unbequeme Kopf- und Augenbewegungen soweit wie möglich eingeschränkt werden.
13. Eine Fußstütze ist auf Wunsch zur Verfügung zu stellen, wenn eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung ohne Fußstütze nicht erreicht werden kann.

Arbeitsumgebung

14. Am Bildschirmarbeitsplatz muss ausreichender Raum für wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen vorhanden sein.
15. Die Beleuchtung muss der Art der Sehaufgabe entsprechen und an das Sehvermögen der Benutzer angepasst sein; dabei ist ein angemessener Kontrast zwischen Bildschirm und Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Durch die Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes sowie Auslegung und Anordnung der Beleuchtung sind störende Blendwirkungen, Reflexionen oder Spiegelungen auf dem Bildschirm und den sonstigen Arbeitsmitteln zu vermeiden.
16. Bildschirmarbeitsplätze sind so einzurichten, dass leuchtende oder beleuchtete Flächen keine Blendung verursachen und Reflexionen auf dem Bildschirm soweit wie möglich vermieden werden. Die Fenster müssen mit einer geeigneten verstellbaren Lichtschutzvorrichtung ausgestattet sein, durch die sich die Stärke des Tageslichteinfalls auf den Bildschirmarbeitsplatz vermindern lässt.
17. Bei der Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes ist dem Lärm, der durch die zum Bildschirmarbeitsplatz gehörenden Arbeitsmittel verursacht wird, Rechnung zu tragen, insbesondere um eine Beeinträchtigung der Konzentration und der Sprachverständlichkeit zu vermeiden.
18. Die Arbeitsmittel dürfen nicht zu einer erhöhten Wärmebelastung am Bildschirmarbeitsplatz führen, die unzutraglich ist. Es ist für eine ausreichende Luftfeuchtigkeit zu sorgen.
19. Die Strahlung muss – mit Ausnahme des sichtbaren Teils des elektromagnetischen Spektrums – so niedrig gehalten werden, dass sie für Sicherheit und Gesundheit der Benutzer des Bildschirmgerätes unerheblich ist.

Zusammenwirken Mensch – Arbeitsmittel

20. Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.
21. Bei Entwicklung, Auswahl, Erwerb und Änderung von Software sowie bei der Gestaltung der Tätigkeit an Bildschirmgeräten hat der Arbeitgeber den folgenden Grundsätzen, insbesondere im Hinblick auf die Benutzerfreundlichkeit, Rechnung zu tragen:
 - 21.1 Die Software muss an die auszuführende Aufgabe angepasst sein.
 - 21.2 Die Systeme müssen den Benutzern Angaben über die jeweiligen Dialogabläufe unmittelbar oder auf Verlangen machen.
 - 21.3 Die Systeme müssen den Benutzern die Beeinflussung der jeweiligen Dialogabläufe ermöglichen sowie eventuelle Fehler bei der Handhabung beschreiben und deren Beseitigung mit begrenztem Arbeitsaufwand erlauben.
 - 21.4 Die Software muss entsprechend den Kenntnissen und Erfahrungen der Benutzer im Hinblick auf die auszuführende Aufgabe angepasst werden können.
22. Ohne Wissen der Benutzer darf keine Vorrichtung zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle verwendet werden.

§ 4

Untersuchung der Augen und des Sehvermögens

(1) Der Dienstgeber hat der Dienstnehmerin/dem Dienstnehmer vor Aufnahme ihrer/seiner Tätigkeit an Bildschirmgeräten, anschließend in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Arbeit am Bildschirmgerät zurückgeführt werden können, eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durch eine fachkundige Person anzubieten. Erweist sich aufgrund der Ergebnisse einer Untersuchung nach Satz 1 eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, ist diese zu ermöglichen. Eine erneute Untersuchung der Augen ist nach dreijähriger Tätigkeit auf einem Bildschirmarbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung seit der jeweils letzten Untersuchung, sonst bei gegebener Veranlassung vorzunehmen.

(2) Der Dienstnehmerin/dem Dienstnehmer sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre/seine Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse einer Untersuchung nach Absatz 1 ergeben, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.

(3) Die Untersuchungen nach den Absätzen 1 und 2 werden vom personalärztlichen oder betriebsärztlichen Dienst durchgeführt, der erforderlichenfalls eine weitergehende Untersuchung veranlasst. Besteht kein personalärztlicher oder betriebsärztlicher Dienst, ist die Untersuchung durch einen Augenarzt am Beschäftigungsort bzw. dem nächstgelegenen Ort nach Wahl der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers durchzuführen.

(4) Die Kosten der Untersuchung (incl. Lohnfortzahlung während der Untersuchungszeiträume sowie Unfallversicherungsschutz auf dem Weg zu oder von der Untersuchung) trägt der Dienstgeber, soweit kein anderer Kostenträger zuständig ist. Dies gilt auch für die notwendigen Kosten der Beschaffung von Sehhilfen, die aufgrund der Untersuchung ausschließlich für die Tätigkeit am Bildschirm erforderlich werden.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Als notwendig gelten in der Regel die Kosten, die die örtlich zuständige Allgemeine Ortskrankenkasse bzw. die zuständige Betriebskrankenkasse jeweils tragen würde.

§ 5

Einweisung und Einarbeitung

Vor Aufnahme der Tätigkeit an Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik sowie vor technischen und organisatorischen Änderungen beim Einsatz dieser Geräte sind die betroffenen Dienstnehmer rechtzeitig und umfassend über ihre Aufgabe, die Arbeitsmethode und die Handhabung der Geräte theoretisch und praktisch zu unterrichten. Den Dienstnehmern ist für die Einarbeitung ausreichend Zeit und Gelegenheit zu geben. Die Unterrichtung und die Einarbeitung sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Finden sie ausnahmsweise außerhalb der Arbeitszeit statt, sind sie auf die Arbeitszeit anzurechnen. Etwaige Kosten trägt der Dienstgeber.

§ 6 Schutzvorschriften

(1) Der geplante erstmalige Einsatz auf einem Bildschirmarbeitsplatz bedarf der Zustimmung der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers, wenn diese/r das 55. Lebensjahr bereits vollendet hat. Die Zustimmung kann innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Arbeitsaufnahme schriftlich widerrufen werden. Nach erfolgtem Widerruf darf der Dienstnehmer für die Dauer von drei Monaten auf dem Bildschirmarbeitsplatz weiterbeschäftigt werden.

(2) Die Umschulung der Tätigkeit einer Dienstnehmerin/eines Dienstnehmers auf eine Tätigkeit an einem Gerät der Informations- und Kommunikationstechnik soll so vorgenommen werden, dass die bisherige Eingruppierung nicht beeinträchtigt wird.

(3) Kann eine Dienstnehmerin/ein Dienstnehmer aufgrund einer erneuten Untersuchung nach § 4 Abs. 2 nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung oder aufgrund eines Widerrufs nach Absatz 1 Satz 2 nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt werden, ist sie bzw. er auf einen anderen, möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen. Der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz zu geben; Maßnahmen der Fort- oder Weiterbildung sind durchzuführen.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Für den Begriff „gleichwertiger Arbeitsplatz“ gilt § 4 Abs. 2 der Arbeitsrechtlichen Regelung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei Rationalisierungsmaßnahmen, bei Personalabbau und Einschränkungen bzw. Schließung von Einrichtungen und Dienststellen (Sicherungsordnung – KAO).

(4) werdende Mütter sollen auf ihren Wunsch von der Bildschirmarbeit befreit werden, soweit dies arbeitsorganisatorisch möglich ist. Sie dürfen an Bildschirmgeräten nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis eine Gesundheitsgefährdung besteht. Nach Beendigung der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder nach Ablauf des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz sollen sie die Möglichkeit erhalten, auf einen vergleichbaren Bildschirmarbeitsplatz zurückzukehren.

(5) Die Vorschriften der Sicherheitsordnung werden durch diese Ordnung nicht berührt.

§ 7 Arbeitsunterbrechungen

(1) Einer Dienstnehmerin/einem Dienstnehmer auf einem Bildschirmarbeitsplatz ist jeweils nach 50minütiger Tätigkeit, die einen fast dauernden Blickkontakt zum Bildschirm oder einen laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage erfordert, Gelegenheit zu einer Unterbrechung dieser Tätigkeit von zehn Minuten zu geben. Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale des Satzes 1 nicht erfüllen, anfallen.

Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende einer Pause oder der täglichen Arbeitszeit der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers gelegt werden.

(2) Unterbrechungen nach Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer auf Arbeitsplätzen mit Bildschirmunterstützung entsprechend, sofern die Tätigkeit am Bildschirm im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 über eine fortlaufende Zeit von wenigstens zwei Stunden auszuüben ist.

§ 8 Übergangs- und Schlussvorschriften

(1) Bildschirmgeräte und Arbeitsmittel, die den Anforderungen des § 3 Abs. 1 nicht entsprechen, können bis zum Ablauf ihrer Nutzungsdauer weiter verwendet werden. Möglichkeiten, eine den allgemein anerkannten Regeln der Technik entsprechende Umrüstung mit einem wirtschaftlich vertretbaren Aufwand durchzuführen, sollen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel genutzt werden. Wird festgestellt, dass die Mängel eines Bildschirmgerätes zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, darf das Gerät nicht mehr genutzt werden.

(2) Die ärztliche Untersuchung der Augen nach § 4 Abs. 1 ist bei Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, die bei Inkrafttreten dieser Ordnung bereits auf einem Bildschirmarbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung tätig sind, nachzuholen, wenn eine ärztliche Untersuchung der Augen nach den bisher geltenden Regelungen noch nicht durchgeführt worden ist. Ist die ärztliche Untersuchung bei den in Satz 1 genannten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern vor Inkrafttreten dieser Ordnung durchgeführt worden, so rechnen die Fristen für die erneute Untersuchung ab dieser Untersuchung.

§ 9 Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Diese Ordnung tritt am 1. Oktober 1999 in Kraft.

(2) Mit Ablauf des 30. September 1999 tritt die Bildschirmordnung vom 31. Januar 1991 (Abl. 54 S. 445) außer Kraft.

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

1. die Arbeitsqualität und Arbeitsleistung zu verbessern,
2. durch mehr Selbstverantwortung der Beschäftigten bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit eine höhere Arbeitszufriedenheit zu erreichen,
3. den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung zu ermöglichen,
4. 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 technische 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 Arbeitszimmer 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/Beschäftigter¹ 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 Anstellungsvoraussetzungen 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.

§ 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.
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 $1/$ _____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/Beschäftigter¹

¹ Nichtzutreffendes 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 kirchl. 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.

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 Anstellungsträgern 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 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 Verwaltung³⁾ von gesetzlich, tariflich oder aufgrund von Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission vorgesehene sowie für dienstvertraglich vereinbarte sonstige Beurlaubungen oder Fehltage 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 Anstellungsträgern im Bereich der Evang. Landeskirche in Württemberg, in denen die Kirchliche Anstellungsordnung Anwendung findet.

(2) Sie tritt am 1. Januar 2000 in Kraft.

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.

³⁾ 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 und 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 Altersteilzeitarbeitsvertrag 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.

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 2016 die jeweiligen tariflichen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeit-arbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2017 begonnen hat.

**Tarifvertrag
zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte
- TV FlexAZ -
vom 27. Februar 2010**

Zwischen
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA),
vertreten durch den Vorstand,
einerseits
und
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch den Bundesvorstand,
diese zugleich handelnd für
- Gewerkschaft der Polizei,
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
andererseits
wird Folgendes vereinbart:

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. 2§ 14 Abs. 2 bleibt unberührt.

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 1080 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 (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase rätierlich ausgezahlt. Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Tarifierhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Das Wertguthaben erhöht sich am 1. Januar 2011 um 0,6 v. H. und am 1. August 2011 um 0,5 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 Ruhezeiträume 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 Beendigungstatbestände
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**

(1) Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2010 begonnen haben, findet dieser Tarifvertrag keine Anwendung.

(2) Vorstehende Regelungen gelten unter Berücksichtigung gegebenenfalls abweichender Regelungen in einzelnen TV-N in Nahverkehrsunternehmen bis zum Abschluss eines Tarifvertrages zum demographischen Wandel, jedoch längstens bis zum 30. Juni 2011. Abweichend von § 15 Abs. 2 muss in Nahverkehrsunternehmen die Altersteilzeit vor dem 1. Juli 2011 beginnen. Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse in Nahverkehrsunternehmen, die nach diesem Tarifvertrag vereinbart wurden, findet der Tarifvertrag bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses weiter 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 2016 die jeweiligen tariflichen Voraussetzungen erfüllen und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis oder deren flexible Altersarbeitszeit vor dem 1. Januar 2017 begonnen hat.

Berlin/Frankfurt am Main, den 27. Februar 2010
Für die
Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA):
Der Vorstand
Für die
ver.di - Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft:
Der Bundesvorstand

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 Arbeitsrechtliche Regelung gilt für alle Beschäftigten gemäß § 1 a Abs. 1 KAO, die an einer freiwilligen Versicherung zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung teilnehmen. Satz 1 gilt entsprechend für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie sonstige Beschäftigte, die gemäß § 1 b KAO vom Geltungsbereich der KAO ausgenommen sind 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 für die freiwillige betriebliche Altersversorgung

(1) Die Beschäftigten nach § 1 können von ihrem Arbeitgeber oder Auszubildenden verlangen, dass von ihren künftigen Entgeltansprüchen monatlich bis zu 195 € für die betriebliche Altersversorgung gemäß § 3 Nr. 63 EStG verwendet werden (Entgeltumwandlung). Die Entgeltumwandlung darf 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV nicht unterschreiten.

(2) Es ist sowohl die steuerlich geförderte als auch die steuerlich nicht geförderte Entgeltumwandlung möglich. Erfolgt eine steuerliche Förderung ist diese vorrangig für die Beiträge des Arbeitgebers oder des Auszubildenden für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach § 25 KAO zu verwenden.

§ 3 Verfahren

(1) Der Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 2 Abs. 1 Satz 1 ist schriftlich geltend zu machen. Der Antrag muss mindestens einen Monat vor Beginn der Entgeltumwandlung beim Arbeitgeber, dem Auszubildenden oder bei der von ihm beauftragten Gehaltsabrechnungsstelle eingegangen sein; dies gilt nicht bei Beginn des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

(2) Bei der Geltendmachung nach Absatz 1 ist anzugeben,
1. in welchem Umfang die Entgeltansprüche umgewandelt werden sollen und
2. wann die Entgeltumwandlung beginnen soll.

(3) Die Beschäftigten sind für die Dauer von 12 Monaten an ihre Entscheidung gebunden. Hier- von ausgenommen ist die Beendigung einer Entgeltumwandlung. Eine nach Satz 1 zulässige Änderung oder die Beendigung der Entgeltumwandlung nach Satz 2 ist mindestens einen Monat vorher bei der nach Absatz 1 zuständigen Stelle schriftlich geltend zu machen.

§ 4 **Inkrafttreten, Übergangsregelung**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. August 2008 in Kraft

(2) Die bisherige Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung tritt mit Ablauf des 31. Juli 2008 außer Kraft. Verträge zur Entgeltumwandlung, die vor dem 31. Juli 2008 abgeschlossen worden sind, bleiben hiervon unberührt. Bei Änderungen des Betrags gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1, die nach dem 1. August 2008 erfolgen, gilt die Begrenzung nach § 2 Abs. 1.

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:

- Die Zinserträge der Evang. Versorgungsstiftung Württemberg (EVW) - Abrechnungsbereich Landeskirche - abzüglich Kaufkraftausgleich - müssen im Haushalt ausgeschüttet sein und dürfen nicht thesauriert werden.
- Budgetrücklagen (§ 21 HHO⁷) 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.
- Die Ausgleichsrücklage (§ 74 Abs. 3 Nr. 2 HHO¹) sinkt ohne die Maßnahmen nach § 2 innerhalb der nächsten 5 Jahre unter das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmaß.
- 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.

⁷ Soweit auf die HHO Bezug genommen wird, ist damit die Fassung vom 14. November 2006 gemeint.

(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 Pfarrerinnen 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

- 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 ausgezahlt.

(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

- Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. August 2008 in Kraft.
- 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 Einschränkungen 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:

- ⇒ 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.
- ⇒ 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 zu beteiligen.

(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 diakonischen, 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 Entgelt erlitten, jedoch eine Beschäftigungszeit im Geltungsbereich des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes der Evang. Landeskirche in Württemberg² 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 Bruttomonatsentgelte
13 Jahre	6 Bruttomonatsentgelte
15 Jahre	7 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	Bis zum vollendeten 40. Lebensjahr
17 Jahre	8 Bruttomonatsentgelte
19 Jahre	9 Bruttomonatsentgelte
21 Jahre	10 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit	Nach dem vollendeten 40. Lebensjahr
3 Jahre	2 Bruttomonatsentgelte
5 Jahre	3 Bruttomonatsentgelte
7 Jahre	4 Bruttomonatsentgelte
9 Jahre	5 Bruttomonatsentgelte
11 Jahre	6 Bruttomonatsentgelte
13 Jahre	7 Bruttomonatsentgelte
15 Jahre	8 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit bei demselben Dienstgeber	Nach dem vollendeten 40. Lebensjahr
17 Jahre	9 Bruttomonatsentgelte
19 Jahre	10 Bruttomonatsentgelte
21 Jahre	11 Bruttomonatsentgelte
23 Jahre	12 Bruttomonatsentgelte
25 Jahre	13 Bruttomonatsentgelte
Beschäftigungszeit	Nach dem vollendeten 45. Lebensjahr
3 Jahre	2 Bruttomonatsentgelte
5 Jahre	3 Bruttomonatsentgelte
7 Jahre	5 Bruttomonatsentgelte
9 Jahre	6 Bruttomonatsentgelte
11 Jahre	7 Bruttomonatsentgelte
13 Jahre	8 Bruttomonatsentgelte
15 Jahre	9 Bruttomonatsentgelte

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 65. Lebensjahres 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 65. Lebensjahr 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.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für

- 1. Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe,
- 2. Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,
- 3. 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 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) In § 17 Abs. 3 TVAöD-AT tritt die Jahresangabe 2006 anstelle der Jahresangabe 2007.

(4) Anlage 1 (VKA) zum TVAöD (Jahressonderzahlungen für die Jahre 2005 und 2006) findet mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle des Jahres 2005 das Jahr 2006 und anstelle des Jahres 2006 das Jahr 2007 tritt.

(5) Anlage 4 (VKA) zum TVAöD (Einmalzahlungen für die Jahre 2006 und 2007) gilt mit der Maßgabe, dass in Absatz 1 anstelle des Monats Juli 2006 der Monat September 2006 tritt. Abs. 4 der Anlage findet keine Anwendung.

(6) Im Übrigen gelten die Bestimmungen der KAO.

§ 3

Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen

- Die Arbeitsrechtliche Regelung - Anlage 13 zur KAO - tritt rückwirkend zum 1. Oktober 2006 in Kraft.
- 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.
- 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.“

**TVAöD – Allgemeiner Teil –
mit den Vorschriften des Besonderen Teils BBiG
- Durchgeschriebene Textfassung der VKA -
Stand: 1. Januar 2010**

Zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes - Allgemeiner Teil – und die Besonderen Teile BBiG sowie Pflege gibt es weiterhin keine mit den Gewerkschaften abgestimmten und vereinbarten durchgeschriebenen Fassungen. Zur Erleichterung der praktischen Anwendung hat die VKA folgende eigene durchgeschriebene Textfassung erstellt.

**§ 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 Ausbildenden 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.

¹ Redaktionelle Umsetzung von § 1 a 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 (TVAöD) 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 Ausbildende.

(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) 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. Januar 2010	<i>ab</i> 1. Januar 2011	<i>ab</i> 1. August 2011
<i>im ersten Ausbildungsjahr</i>	695,59 Euro	699,76 Euro	703,26 Euro
<i>im zweiten Ausbildungsjahr</i>	744,98 Euro	749,45 Euro	753,20 Euro
<i>im dritten Ausbildungsjahr</i>	790,30 Euro	795,04 Euro	799,02 Euro
<i>im vierten Ausbildungsjahr</i>	853,18 Euro	858,30 Euro	862,59 Euro.

(2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

(3) Im Geltungsbereich des TVöD-S 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, 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.

§ 8 a

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.

§ 8 b

Sonstige Entgeltregelungen

(1a) [nicht besetzt]²

(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]³

² Betrifft nur den Bund.

³ Betrifft nur den Bund.

(2 b) 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 Erschwerniszuschläge zustehen, kann im zweiten bis vierten Ausbildungsjahr ein monatlicher Pauschalzuschlag in Höhe von 10 Euro gezahlt werden.

(3) Die Absätze 1a und 1b sowie 2a und 2b treten mit dem Inkrafttreten der Entgeltordnung des TVöD außer Kraft.

§ 9 Urlaub

(1) Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen 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 Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet werden. Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort sind, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, bis zu 20 Euro pro Übernachtung erstattungsfähig. Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe 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) Ist der Besuch einer auswärtigen Berufsschule vom Ausbildenden veranlasst, werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

(4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 10 a Familienheimfahrten

Für Familienheimfahrten vom jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Auszubildenden 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.

§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Auszubildenden.

(2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

§ 12 Entgelt im Krankheitsfall

(1) 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 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.

§ 12 a **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. ²Der 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. ²Diese 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).

(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. ³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselternzeit- 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 ausgezahlt 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 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.

§ 16 a Übernahme von Auszubildenden

(1) Auszubildende werden bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung mindestens mit der Abschlussnote „befriedigend“ 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. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen.

(2) Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass die von Absatz 1 nicht erfassten Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, sofern nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Satz 1 gilt nicht, soweit die Verwaltung bzw. der Betrieb über Bedarf ausgebildet hat.

(3) § 16a tritt mit Ablauf des 29. Februar 2012 außer Kraft.

§ 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.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten erstmals für Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2006 beginnen.

§ 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, frühestens zum 31. Dezember 2009, 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 29. Februar 2012,
 - b) § 14 zum 31. Dezember eines jeden Jahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008,
 - c) § 17 gesondert zum 31. Dezember eines jeden Jahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008, schriftlich gekündigt werden.⁴
- (4) [nicht besetzt]⁵
- (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.

⁴ Absatz 3 Buchst. a) bis c) redaktionelle Umsetzung des § 20 a BT-BBiG.

⁵ Betrifft nur den Bund.

Anlage 3 (zu § 20 Abs. 5 - VKA)

- nicht abgedruckt -

Niederschriftserklärungen

1. Zu § 1:

Ausbildender im Sinne dieses Tarifvertrages ist, wer andere Personen zur Ausbildung einstellt.

2. Zu § 8 b:

§ 8 b 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.

3. Zu § 10 a:

Die Fahrtkosten für Familienheimfahrten umfassen die Kosten für die Hin- und Rückfahrt.

4. Zu § 14 Abs. 2 Satz 1:

Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.

**TVAöD – Allgemeiner Teil –
mit den Vorschriften des Besonderen Teils Pflege
- Durchgeschriebene Textfassung der VKA -
Stand: 1. Januar 2010**

Zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes - Allgemeiner Teil – und die Besonderen Teile BBiG sowie Pflege gibt es weiterhin keine mit den Gewerkschaften abgestimmten und vereinbarten durchgeschriebenen Fassungen. Zur Erleichterung der praktischen Anwendung hat die VKA folgende eigene durchgeschriebene Textfassung erstellt.

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für

- a) [nicht besetzt],²*
- 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],³*
- d) [nicht besetzt]⁴
(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 Ausbildenden 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 *Redaktionelle Anpassung an den Bereich Pflege.*

³ *Redaktionelle Anpassung an den Bereich Pflege.*

⁴ *Redaktionelle Anpassung an den Bereich Pflege.*

§ 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 (TVAöD) 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 Ausbildende.

(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

	ab	ab	ab
	1. Januar 2010	1. Januar 2011	1. August 2011
im ersten Ausbildungsjahr	816,68 Euro	821,58 Euro	825,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	877,40 Euro	882,66 Euro	887,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	977,59 Euro	983,46 Euro	988,38 Euro.

Satz 2 nicht abgedruckt.

(2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

§ 8 a **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.

§ 8 b **Sonstige Entgeltregelungen**

(1) § 8 a findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Zeitzuschlag für Nacharbeit 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) Soweit Beschäftigten im Sinne von § 38 Abs. 5 Satz 1 TVöD gemäß § 17 Abs. 1 TVÜ-Bund bzw. § 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 1 b 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 unter denselben Voraussetzungen 50 v. H. des entsprechenden Zulagenbetrages.

(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 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.

(4) [aufgehoben]

§ 9 **Urlaub**

(1) Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10
Ausbildungsmaßnahmen
außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Dienstreisen 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 Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen.

§ 10 a
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 Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. 2Satz 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 Ausbildenden 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 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.

§ 12 a **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. Die Jahressonderzahlung beträgt bei Auszubildenden, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, 90 v.H., bei den 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 § 8 a und § 8 b, soweit diese nicht gemäß § 20 Abs. 2 Satz 1 TVöD von der Bemessung ausgenommen sind). 3Bei Auszubildenden, deren Ausbildungsverhältnis nach dem 31. Oktober begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach Satz 2 der erste volle Kalendermonat.

(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. 3Die 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 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. 2Im 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 Auszubildende keine Übernahme in ein 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.

§ 16 a
Übernahme von Auszubildenden

Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, sofern nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Satz 1 gilt nicht, soweit die Verwaltung bzw. der Betrieb über Bedarf ausgebildet hat. Diese Regelung tritt mit Ablauf des 29. Februar 2012 außer Kraft.

§ 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.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten erstmals für Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2006 beginnen.

§ 18

[nicht besetzt]⁵

§ 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
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 Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2009, schriftlich gekündigt werden.

⁵ Redaktionelle Anpassung an den Bereich Pflege.

(3) Abweichend von Absatz 2 kann

- a) § 8 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 29. Februar 2012,
- b) § 14 zum 31. Dezember eines jeden Jahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008,
- c) § 17 gesondert zum 31. Dezember eines jeden Jahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008, schriftlich gekündigt werden.⁶

(4) [nicht besetzt]⁷

(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.

Anlage 3 (zu § 20 Abs. 5 - VKA)

- nicht abgedruckt -

Niederschriftserklärungen

1. Zu § 1:

Ausbildender im Sinne dieses Tarifvertrages ist, wer andere Personen zur Ausbildung einstellt.

2. Zu § 10 a:

Die Fahrtkosten für Familienheimfahrten umfassen die Kosten für die Hin- und Rückfahrt.

3. Zu § 14 Abs. 2 Satz 1:

Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.

⁶ Absatz 3 Buchst. a) bis c) redaktionelle Umsetzung des § 20 a BT-Pflege.

⁷ Betrifft nur den Bund.

Anlage 2.1.2 zur KAO

Vergütungsregelung und Ausbildungsvertrag zum Diplom- Sozialpädagogen (BA)

Die Vergütung und die Ausbildung zum Diplom-Sozialpädagogen (Berufsakademie) an kirchlichen und diakonischen Einrichtungen (Ausbildungsstätte) richtet sich mit Wirkung vom 1. Januar 1985 nach dem nachstehenden Musterausbildungsvertrag zum Diplom-Sozialpädagogen (Berufsakademie). Nach § 4 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) dürfen nur Ausbildungsverträge abgeschlossen oder Änderungen bestehender Ausbildungsverträge vorgenommen werden, die den Bestimmungen des nachfolgenden Musterausbildungsvertrags entsprechen.

Ausbildungsvertrag zum Diplom-Sozialpädagogen (Berufsakademie)

Zwischen dem Anstellungsträger

und dem/der im Rahmen der Berufsakademie auszubildenden Abiturienten/Abiturientin (im folgenden Vertrag kurz „Auszubildender/Auszubildende“ genannt)

geboren am _____ in _____

wird der folgende Vertrag zur Ausbildung zum Diplom-Sozialpädagogen (Berufsakademie) nach dem Ausbildungsplan der Berufsakademie geschlossen:

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt und auf ihn ausgerichtet. Alle Mitarbeiter im Dienst der Kirche, ihrer Mission und Diakonie tragen zur Erfüllung dieses Auftrags bei. Darum verlangt kirchlicher Dienst eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Mitarbeiter in allen Dienststellen und Einrichtungen und verbindet sie in gemeinsamer Verantwortung für den Dienst der Kirche zu einer Dienstgemeinschaft.

1. Gegenstand des Vertrages, Ausbildungsdauer

(1) Gegenstand des Vertrages

Im Rahmen der Berufsakademie wird an der Studienakademie und in den Ausbildungsstätten (duales System) eine wissenschaftsbezogene und zugleich praxisorientierte berufliche Bildung vermittelt, deren Abschluss einem berufsqualifizierenden Fach-Hochschulabschluss gleichwertig ist.

Gegenstand dieses Vertrages ist der Teil der Ausbildung, welcher nach dem Ausbildungsplan der Berufsakademie den Ausbildungsstätten für die praktische Ausbildung obliegt.

(2) Ausbildungsdauer

Die Ausbildung zum Diplom-Sozialpädagogen (Berufsakademie) dauert insgesamt drei Jahre.

Der Ausbildungsgang ist gestuft. Der erste berufsqualifizierende Abschluss als Erzieher (Berufsakademie) wird nach zwei Jahren erreicht, der darauf aufbauende Abschluss zum Diplom-Sozialpädagogen (Berufsakademie) nach einem weiteren Jahr.

Die Ausbildung beginnt am _____

und endet am _____

Kann das Prüfungsverfahren aus Gründen, die der/die Auszubildende nicht zu vertreten hat, nicht innerhalb der Ausbildungszeit abgeschlossen werden, so verlängert sich die Ausbildungszeit entsprechend, längstens um zwei Monate.

(3) Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate; deren Ablauf wird durch Zeiten der Ausbildung an der Staatlichen Studienakademie gehemmt. Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als einen Monat unterbrochen, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

(4) Nichtbestehen der Prüfung

Besteht der/die Auszubildende die Prüfung zum Erzieher (Berufsakademie) nicht, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein/ihr Verlangen bis zur nächsten Wiederholungsprüfung. Die Ausbildung zum Diplom-Sozialpädagogen (Berufsakademie) kann erst entsprechend später beginnen.

Besteht der/die Auszubildende die zulässige(n) Wiederholungsprüfung(en) nicht, so endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Nichtbestehen der Wiederholungsprüfung.

Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Prüfung zum Diplom-Sozialpädagogen (Berufsakademie).

2. Ausbildungsstätte

(1) Die Ausbildung wird

_____ durchgeführt. Der Anstellungsträger behält sich eine Versetzung an andere Ausbildungsstätten und -orte vor, soweit dies zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich ist.

(2) Folgende Ausbildungsmaßnahmen werden außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt

3. Pflichten des Anstellungsträgers

Der Anstellungsträger verpflichtet sich,

(1) Eignung

- dafür zu sorgen, dass die Ausbildungsstätten die von der Berufsakademie festgelegten Eignungsmerkmale erfüllen,
- dafür zu sorgen, dass die Überwachung der Eignung der Ausbildungsstätten durch den zuständigen Ausschuss der Berufsakademie ermöglicht und diesem die hierfür notwendigen Auskünfte erteilt und Unterlagen vorgelegt werden sowie die Besichtigung der Ausbildungsstätten gestattet wird.

(2) Ausbildungsziel

- dafür zu sorgen, dass dem/der Auszubildenden die Kenntnisse, Fertigkeiten und beruflichen Erfahrungen vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles nach dem Ausbildungsplan der Berufsakademie in den Ausbildungsstätten erforderlich sind,
- die Ausbildung nach den beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit reicht werden kann.

(3) Praxisanleiter

- geeignete Personen mit der Ausbildung in der Praxis zu beauftragen.

(4) Ausbildungsplan der Berufsakademie

- dem/der Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung den Ausbildungsplan der Berufsakademie zur Verfügung zu stellen.

(5) Ausbildungsmittel

- dem/der Auszubildenden Ausbildungsmittel zugänglich zu machen, die für die praktische Ausbildung und die praxisbegleitende Theorie erforderlich sind.

(6) Besuch der Studienakademie und Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

- den Auszubildenden/die Auszubildende zum Besuch der Studienakademie freizustellen. Das gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (Ziff. 2 dieses Vertrages) innerhalb der Praxisphasen stattfinden.

(7) Ausbildungsbezogene Tätigkeiten

- dem/der Auszubildenden nur Tätigkeiten zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und dem Ausbildungsstand angemessen sind.

(8) Anmeldung bei der Studienakademie

- den Auszubildenden/die Auszubildende zum Studium an der Studienakademie bei dieser anzumelden.

(9) Teilnahme an den Prüfungen

- den Auszubildenden/die Auszubildende zu den angesetzten Prüfungen an der Staatlichen Studienakademie freizustellen.

4. Pflichten des/der Auszubildenden

Der/Die Auszubildende hat sich zu bemühen, die Kenntnis, Fertigkeiten und beruflichen Erfahrungen zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Er/Sie verpflichtet sich insbesondere

(1) Lernpflicht

- die ihm/ihr im Rahmen seiner/ihrer Ausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft auszuführen.

(2) Akademie-Veranstaltungen, Prüfungen und sonstige Maßnahmen

- an den Lehrveranstaltungen und Prüfungen der Studienakademie sowie an sonstigen Ausbildungsmaßnahmen und Prüfungen teilzunehmen.

(3) Weisungsgebundenheit

- den Weisungen zu folgen, die ihm/ihr im Rahmen der Ausbildung vom Anleiter und anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden.

(4) Dienstordnung

- die für die jeweilige Ausbildungsstätte geltende Dienstordnung zu beachten.

(5) Sorgfaltspflicht

- Ausbildungsmittel und Einrichtungen pfleglich zu behandeln und sie nur zu den ihm/ihr übertragenen Arbeiten zu verwenden,

(6) Dienstgeheimnisse

- über Dienstgeheimnisse auch nach seinem/ihrer Ausscheiden Stillschweigen zu wahren.

(7) Benachrichtigung

- bei Fernbleiben von der praktischen Ausbildung, von Lehrveranstaltungen der Studienakademie oder von sonstigen Ausbildungsveranstaltungen unter Angabe von Gründen unverzüglich dem Anstellungsträger Nachricht zu geben und ihm bei Krankheit oder Unfall spätestens am 3. Tage eine ärztliche Bescheinigung zuzusenden.

5. Vergütung und sonstige Leistungen

- (1) Die Vergütung des/der Auszubildenden beträgt 70 v. H. der Vergütungssätze nach dem jeweils geltenden Ausbildungsvergütungstarifvertrag für Auszubildende im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA).

Die Vergütung wird spätestens am 15. jeden Monats gezahlt.

- (2) Kosten Für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.

Der Anstellungsträger trägt die Mehrkosten für die ihm nach dem Vertrag obliegenden Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte gemäß Ziff. 2.2, soweit sie nicht anderweitig gedeckt sind.

(3) Fortzahlung der Vergütung

Dem/Der Auszubildenden wird die Vergütung auch gezahlt

- 1) für die Zeit der Freistellung gemäß Ziff. 3.6 und 3.9
- 2) bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn er/sie
 - sich für die Ausbildung bereithält, diese aber ausfällt,
 - infolge Krankheit nicht an der Ausbildung teilnehmen kann,
 - aus einem sonstigen, in seiner/ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine/ihre Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis zu erfüllen.

6. Wöchentliche Ausbildungszeit und Urlaub

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit richtet sich nach den beim Anstellungsträger allgemein geltenden Arbeitszeitbestimmungen.

Sie beträgt zurzeit _____ Stunden.

- (2) Der/Die Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach den beim Anstellungsträger geltenden Bestimmungen. Dabei sind die Eingangsvergütungsgruppe des Berufs, für den er/sie ausgebildet wird, und das Lebensalter zugrunde zu legen.

Der Erholungsurlaub beträgt zurzeit

_____ Arbeitstage im Jahre _____

_____ Arbeitstage im Jahre _____

_____ Arbeitstage im Jahre _____

- (3) Der Urlaub soll möglichst zusammenhängend und in der Zeit der Praxisphasen erteilt und genommen werden. Während des Urlaubs darf der/die Auszubildende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

7. Kündigung

- (1) Kündigung während der Probezeit

Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsende ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

- (2) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden,

- 1) aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist,
- 2) wenn der/die Auszubildende vom Studium an der Studienakademie ausgeschlossen worden ist,
- 3) von dem/der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsende, wenn er/sie die Ausbildung aufgeben oder sich für eine andere Tätigkeit ausbilden lassen will.

- (3) Form der Kündigung

Die Kündigung muss schriftlich, im Falle Ziffer 7.2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(4) Unwirksamkeit einer Kündigung

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als 2 Wochen bekannt sind.

(5) Schadenersatz bei vorzeitiger Beendigung

Wird das Ausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann der Anstellungsträger oder der/die Auszubildende Schadenersatz verlangen, wenn der andere den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Dies gilt nicht bei der Kündigung wegen Aufgabe oder Wechsel der Ausbildung (Ziffer 7.2.3.).

(6) Auflösung der Einrichtung, Wegfall der Ausbildungseignung

Bei Kündigung des Ausbildungsverhältnisses wegen Auflösung der Einrichtung oder wegen Wegfalls der Ausbildungseignung verpflichtet sich der Anstellungsträger, mit Hilfe des zuständigen Organs der Berufsakademie sich rechtzeitig um eine weitere Ausbildung in einer anderen geeigneten Ausbildungsstätte zu bemühen.

8. Zeugnis

Die ausbildende Einrichtung stellt dem/der Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis aus. Es muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen des/der Auszubildenden, auch Angaben über Führung und Leistung.

9. Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen, es sei denn, dass der/die Auszubildende durch unverschuldete Umstände nicht in der Lage war, diese Fristen einzuhalten.

10. Sonstige Vereinbarungen

Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

Vorstehender Vertrag ist in drei gleichlautende Ausfertigungen ausgestellt und von den Vertragsschließenden eigenhändig unterschrieben.

_____, den _____ 19____

Der Anstellungsträger

Der Auszubildende/Die Auszubildende

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 13. November 2009 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. Ist die Vergütung nicht für einen ganzen Monat zu zahlen, gilt § 18 Abs. 1 Satz 2 BBiG entsprechend.

Ergänzend zu Nr. 2.1 der Praktikanten-Richtlinien der VKA wird bestimmt:

Die jeweiligen Vergütungssätze sind einzelvertraglich unter Beachtung von § 40 Buchstabe o) MVG 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 handelt und ohne dass ein Arbeitsverhältnis besteht, und das Praktikum nicht Bestandteil eines den Schulgesetzen der Länder unterliegenden Schulverhältnisses ist (Praktikantinnen und Praktikanten als Schülerin/Schüler bzw. Studierende von Haupt-, Fach-, Berufsfach-, Fachober-, Fachhoch- und Hochschulen). 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 § 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 müssen, 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 Ziff. 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 Hauptschulen, 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 1961 - 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 Ziff. 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 letztmalige Abreise von der Praktikantenstelle kann eine 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) gewahrt, 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

- ⇒ 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 vorauszugehen hat,
- ⇒ der Erzieherin/des Erziehers während der praktischen Tätigkeit, die nach der geltenden Ausbildungsordnung der staatlichen Anerkennung als Erzieher/Erzieherin vorauszugehen hat,
- ⇒ der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach der geltenden Ausbildungsordnung der staatlichen Anerkennung als Kinderpfleger/Kinderpflegerin vorauszugehen hat,
- ⇒ der Religionspädagogin/des Religionspädagogen, der Gemeindediakonin/des Gemeindediakons und der Jugendreferentin/des Jugendreferenten während der praktischen Tätigkeit, die nach der jeweils geltenden Ausbildungsordnung vorgeschrieben ist,
- ⇒ der Dorfhelferin/des Dorfhelfers, der Altenpflegerin/des Altenpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach der jeweils geltenden Ausbildungsordnung vorgeschrieben ist oder der staatlichen bzw. kirchlichen Anerkennung vorauszugehen hat,
- ⇒ der Kirchenmusikerin/des Kirchenmusikers entsprechend den Richtlinien über das Praktikum im kirchenmusikalischen Dienst in der Evangelischen Landeskirche Württemberg vom 30. Januar 1990,
- ⇒ sonstiger Berufe während der praktischen Tätigkeit, die nach der jeweils geltenden Ausbildungsordnung vorgeschrieben ist oder der staatlichen bzw. kirchlichen Anerkennung vorauszugehen 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 Ausbildungsverhältnis 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 Praktikanten/Praktikantinnen für den Beruf

- ⇒ *der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters,
der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen,
der Heilpädagogin/des Heilpädagogen*
ab 1. Januar 2010 1.480,72 Euro,
ab 1. Januar 2011 1.489,60 Euro,
ab 1. August 2011 1.497,05 Euro.

- ⇒ *der pharmazeutisch-technischen Assistentin/
des pharmazeutisch-technischen Assistenten,
der Erzieherin/des Erziehers*
ab 1. Januar 2010 1.269,14 Euro,
ab 1. Januar 2011 1.276,75 Euro,
ab 1. August 2011 1.283,13 Euro.

- ⇒ *der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers,
der Masseurin und medizinischen Bademeisterin/
des Masseurs und medizinischen Bademeisters,
der Rettungsassistentin/des Rettungsassistenten*
ab 1. Januar 2010 1.215,67 Euro,
ab 1. Januar 2011 1.222,96 Euro,
ab 1. August 2011 1.229,07 Euro.

Anstelle von § 8 Abs. 2 TVPöD wird bestimmt:

(2) Das monatliche Entgelt für Praktikanten/Praktikantinnen im Anerkennungsjahr wird wie folgt geregelt:

- ⇒ Praktikanten/Praktikantinnen entsprechend der Ordnung für das Anerkennungsjahr in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit und der Religionspädagogik für Absolventen/ Absolventinnen der kirchlich anerkannten Ausbildungsstätten gemäß § 3 Abs. 4 des Diakonien- und Diakoninnengesetzes erhalten ein monatliches Entgelt in Höhe von 80 % des Monatsentgelts der Entgeltgruppe 9 Stufe 1.
- ⇒ 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.
- ⇒ Die Vergütung für das Anerkennungspraktikum sonstiger Berufe kann innerhalb der Dienststelle oder Einrichtung einzelvertraglich unter Beachtung von § 40 Buchstabe o) MVG festgelegt werden.

(3) Praktikanten/Praktikantinnen im kirchenmusikalischen Dienst erhalten ein monatliches Entgelt nach Absatz 2 Buchstabe a).

(4) Das Entgelt nach den Absätzen 1 bis 4 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 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.

Anstelle von § 9 Abs. 6 TVPöD wird bestimmt:

(6) Über eine Anpassung der Absätze 2 und 4 wird nach Inkrafttreten der Entgeltordnung des TVöD in der Arbeitsrechtlichen Kommission verhandelt.

§ 10 Urlaub

Praktikanten/Praktikantinnen erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 8 Abs. 1) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Arbeitgebers geltenden Regelungen.

§ 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 Bruttokrallengeld 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. Diese beträgt bei Praktikanten/Praktikantinnen im Tarifgebiet West 82,14 v. H. und für Praktikantinnen/Praktikanten im Tarifgebiet Ost 61,60 v. H. des den Praktikanten/Praktikantinnen 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

1. aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
2. 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 schriftlich 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 Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten

§ 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 6 Monaten abgeschlossen.

§ 4 Vergütung

(1) Der Praktikant/die Praktikantin erhält eine monatliche Vergütung in Höhe von mindestens 150 € und höchstens 400 €.

(2) Besitzt der Praktikant/die Praktikantin eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Fachschul- oder Hochschulstudium, beträgt die monatliche Vergütung mindestens 250 € und höchstens 500 €.

(3) Die Höhe der Vergütung nach Abs. 1 oder 2 ist gemäß § 40 Buchst. o MVG 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.

Anhang zur Anlage 2.2.3 zur KAO

Vertrag für Orientierungspraktikantinnen und -praktikanten

Zwischen _____

Adresse _____

vertreten durch _____

nachstehend Praktikumsstelle genannt,

und

Frau/Herrn¹ _____ geboren am _____

Adresse _____

nachstehend Praktikant/Praktikantin¹ genannt,

wird folgender Vertrag geschlossen:

§ 1

Art, Dauer und Ziel des Orientierungspraktikums

Frau/Herr¹ _____ wird ab _____

zum Zwecke der Berufsorientierung bzw. Berufsfindung als Orientierungspraktikant/Orientierungspraktikantin¹ 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. Berufsausbildung oder ein Fachstudium.

Die Anleitung erfolgt durch Frau/Herrn _____.

Das Rechtsverhältnis ist weder ein Ausbildungsverhältnis noch ein Arbeitsverhältnis.

§ 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 drei Monate 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

Die Gewährung von Erholungs- und Sonderurlaub sowie 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 zum Monatsende gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Praktikum nur gekündigt werden

a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist

b) von dem Orientierungspraktikanten bzw. der Orientierungspraktikantin mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende.

§ 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 sinnvoller 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

Praktikumsstelle

Praktikant/Praktikantin

Bei Minderjährigen
(gesetzlicher Vertreter/gesetzliche Vertreterin)

¹ Nichtzutreffendes bitte streichen.

Anlage 2.3.1 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung über die befristete Beschäftigung vor Beginn des Zivildienstes

§ 1

Zivildienstleistende können bis zu zwei Monate vor Beginn ihres Zivildienstes bei der jeweiligen Zivildienststelle im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt werden.

Für die Zeit dieser Beschäftigung erhalten sie eine Vergütung in Höhe von 500 € monatlich.

§ 2

Auszahlung der Vergütung

Die Auszahlung des Monatsentgelts erfolgt zu dem für die privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden maßgebenden Auszahlungszeitpunkt.

§ 3

Erholungs- und Sonderurlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitszeit

Die Arbeitszeit, die Gewährung von Erholungs- und Sonderurlaub sowie Arbeitsbefreiung richten sich nach den Bestimmungen für die vergleichbaren privatrechtlich angestellten Beschäftigten.

§ 4

Arbeitsvertrag

Der Vertrag ist nach dem dieser Arbeitsrechtsregelung als Anlage beigefügten Muster abzuschließen.

§ 5

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. September 2007 in Kraft.

Anhang zur Anlage 2.3.1 zur KAO

**Arbeitsvertrag über die befristete Beschäftigung
vor Beginn des Zivildienstes**

Zwischen _____

Adresse: _____

vertreten durch _____

nachstehend Dienstgeber genannt,

und

Herrn _____, geboren am _____

Adresse: _____

nachstehend Beschäftigter genannt, wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Art des Anstellungsverhältnisses

Herr _____, wird ab _____

für die Zeit bis zum _____

Grund: anschließender Beginn des Zivildienstes

als Beschäftigter zur Aushilfe mit einer dienstlichen Inanspruchnahme von 100 v. H.

bei _____ angestellt.

§ 2

Anstellungsgrundlagen

Für das Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der Arbeitsrechtlichen Regelung über die befristete Beschäftigung von Zivildienstleistenden in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3

Entgelt

Der Beschäftigte erhält ein Entgelt in Höhe von 500 € monatlich.

§ 4
Besondere Vereinbarungen

§ 5
Änderungen und Ergänzungen

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

(Ort, Datum)

(Dienstgeber)

(Beschäftigter)

Ich bestätige den Empfang einer Ausfertigung des Arbeitsvertrages.

(Ort, Datum)

(Beschäftigter)

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 erwähnte 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 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 zurzeit monatlich DM _____ 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 Praktikumsstelle gewährt dem Praktikanten Unterkunft gegen Entgelt

nach den jeweils geltenden Werten der Sachbezugsverordnung;

nach dem festgesetzten Mietwert, z. Z. _____ DM.

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 Familienname)
 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 zurzeit monatlich DM _____ 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. _____ DM.

- 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 Familienname) 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 Tageseinrichtungen²⁾).
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 Schließungszeit 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 Kinder²⁾).

Außerplanmäßige Veranstaltungen bedürfen der vorherigen Zustimmung des Trägers.

Auch muss gemäß Ziff. 4.4 der Ordnung der Tageseinrichtungen für Kinder²⁾ 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 MVG⁵⁾ 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.
- (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 Öffnungszeit 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 Erziehungsdienst

§ 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 ab 1. Juli 2011 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 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach zehn Jahren in Stufe 5.

Protokollnotiz (KAO) zu § 1 Abs. 2:

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
9	S 9 bis S 14
10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18.

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 entsprechend 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 Dienstanweisung) 5,00 Stunden
- Probe mit Chor oder Instrumentalkreis
bei kürzerer Dauer (einschließlich öffentlicher Chordienst
gemäß örtlicher Dienstanweisung) 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 1oder 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-Studiengang 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 Bezirkskantorinnen und -kantoren

(1) Der Dienstauftrag der Bezirkskantarin/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 Bezirkskantarin/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 Bezirkskantarin/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) auszubezahlen. 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 Arbeitszeitnachweises.

§ 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. § 42 KAO ist entsprechend anzuwenden. Die Höhe des Stundenentgelts ist gemäß § 40 Buchstabe o des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung unter Berücksichtigung der örtlich für vergleichbare Beschäftigte gezahlten Stundenentgelte zu vereinbaren. Die Vereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ist schriftlich zu dokumentieren und der Arbeitsrechtlichen Kommission zuzuleiten.

(2) Die Vereinbarung über die Mitarbeit in der Nachbarschaftshilfe zwischen HelferIn/Helfer und Dienststellenleitung ist nach dem als Anhang beigefügten Muster abzuschließen.

§ 3

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2011 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2011 befristet.

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 vom⁸ 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.

(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.

⁸ Im Übrigen gelten die Bestimmungen der KAO (z. B. über Urlaubsgewährung und Entgeltfortzahlung).

§ 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 Vereinbarung in der jeweils geltenden Fassung.

Eine Kopie der vorgenannten Vereinbarung 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 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“

Die Arbeitsrechtliche Regelung zur Nachbarschaftshilfe tritt am 1. August 2007 in Kraft und ist befristet bis zum 31. Dezember 2011.

Anlage 3.7.3 zur KAO

Arbeitsrechtliche Regelung zu Präsenzzeiten in der ambulanten Pflege und ihrer Vergütung

§ 1

Allgemeine Bestimmungen

(1) Für Beschäftigte im Sinne des § 1 c Abs. 7 Satz 1 KAO finden die Bestimmungen der KAO Anwendung, soweit in den nachfolgenden Bestimmungen nichts Abweichendes geregelt ist.

(2) Beschäftigte in der ambulanten Pflege leisten Präsenzzeiten im Sinne von § 1 c Abs. 7 KAO, wenn ihre Tätigkeit in der Anwesenheit bei den Klienten besteht und sie im Durchschnitt weniger als 50 vom Hundert konkrete Arbeitsleistungen erbringen. Konkrete Arbeitsleistungen sind insbesondere die Begleitung bei Spaziergängen, zu Veranstaltungen, zu Ärzten oder entsprechende Tätigkeit und Beschäftigung der Klienten (z. B. Vorlesen, Spielen, Musizieren). Es werden keine Leistungen nach SGB V oder SGB XI erbracht.

§ 2

Entgelt

Anstelle der §§ 15 - 18 TVöD gelten folgende Regelungen:

(1) Das monatliche Entgelt errechnet sich aus der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit multipliziert mit dem Faktor 4,348 multipliziert mit 50 vom Hundert des Stundenentgelts der Entgeltgruppe Kr 3 a.

Fallen bei einem Einsatz abweichend von § 1 Abs. 2 konkrete Arbeitsleistungen im Umfang von mindestens 50 v. H. an, beträgt das Stundenentgelt für diese Zeit 100 vom Hundert des Stundenentgelts der Entgeltgruppe Kr 3 a (Vergütungsgruppenplan 54 Ziffer 1).

(2) Bezüglich der Jahressonderzahlung finden die Regelungen des Abschnitts VII der KAO für die geringfügig Beschäftigten entsprechende Anwendung.

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 Vergütungsroundschreiben.]

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.