

Freiburg im Breisgau, den 30. Dezember 2010

Inhalt: Inkraftsetzung von Beschlüssen der Verbands-KODA. — Amtsblatt der Erzdiözese – Jahrgangsabschluss. — 49. Grundkurs der Überdiözesanen Mesnerschule. — Kardinal-Bertram-Stipendium. — Verkauf einer Klais-Orgel.

Verband der Diözesen Deutschlands

Nr. 428

Inkraftsetzung von Beschlüssen der Verbands-KODA

Der nachfolgende 22. Beschluss der 45. Sitzung der Verbands-KODA am 15. November 2010 wird mit Datum vom 15. November 2010 in Kraft gesetzt.

ArbeitsVertragsOrdnung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienst des Verbandes der Diözesen Deutschlands (AVO-VDD)¹

Präambel

Die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands hat am 22.11.1993 mit Wirkung vom 01.01.1994 für die Dienststellen und Einrichtungen des Verbandes der Diözesen Deutschlands eine „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ beschlossen.²

Auf der Grundlage dieser „Grundordnung“ hat die Verbands-KODA am 09.03.1994 nach § 10 Absatz 1 der Verbands-KODA-Ordnung die nachstehende

„Arbeitsvertragsordnung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienst des Verbandes der Diözesen Deutschlands (AVO-VDD)“

beschlossen, die von der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands gemäß § 10 Absatz 2 der Verbands-KODA-Ordnung am 20.06.1994 mit Wirkung vom 01.07.1994 in Kraft gesetzt wurde.

Im Hinblick auf eine für alle deutschen Diözesen zu entwickelnde einheitliche „Arbeitsvertragsgrundordnung“ hat diese Regelung nur vorläufigen Charakter.

A. Allgemeiner Teil³

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Ordnung gilt für voll- und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Dienststellen und Einrichtungen in der Rechtsträgerschaft des Verbandes der Diözesen Deutschlands.
- (2) Diese Ordnung findet keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Dienstverträgen, in welchen beamtenrechtliche Regelungen vereinbart sind (so genannte Dienstvertragsbeamte) sowie auf Geistliche und Ordensmitglieder.⁴

§ 1a

Kirchlicher Dienst

Nach Artikel 1 der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ tragen alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).

§ 1b

Rechtsgrundlagen

- (1) Für die in § 1 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die Bestimmungen dieser Arbeitsvertragsordnung und die gemäß der Verbands-KODA-Ordnung beschlossenen und erlassenen kirchlichen Arbeitsrechtsnormen.
- (1a) Beschlüsse der Zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechtes im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA) gemäß § 3 Absatz 1 Zentral-KODA-Ordnung werden mit ihrer In-Kraft-Setzung Bestandteil dieser Ordnung.⁵

(2) Ferner gelten

- der *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst* (TVöD-Bund)
- Abschnitte **VII** und **IX** (Bund) des *Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst* (TVöD) – *Besonderer Teil Verwaltung* – (BT-V)
- der *Tarifvertrag für die Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen des Bundes* (KraftfahrerTV Bund)
- der *Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes* (TVAöD) – Allgemeiner Teil und Besonderer Teil BBiG –
- der *Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts* (TVÜ-Bund)

einschließlich der **Anlagen** sowie die dazu abgeschlossenen Zusatz-, Änderungs- und ergänzenden Tarifverträge in der jeweils am **13.09.2005** geltenden Fassung.⁶ Ab dem 13.09.2005 gelten Änderungen, wenn sie gemäß der Verbands-KODA-Ordnung beschlossen und erlassen sind.

(3) Diese Arbeitsvertragsordnung und die in ihr in Bezug genommenen Regelungen sind gemäß den Grundsätzen des kirchlichen Dienstes, insbesondere der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ auszulegen und entsprechend anzuwenden.

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind schriftliche Arbeitsverträge unter Einbeziehung der von der Verbands-KODA beschlossenen und nach der Verbands-KODA-Ordnung erlassenen Regelungen abzuschließen.⁷
- (2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 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) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (3) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der 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. ³Für Nebentätigkeiten bei dem demselben Arbeitgeber oder im übrigen öffentlichen Dienst (§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4 kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden; für die Beschäftigten des Bundes sind dabei die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes geltenden Bestimmungen maßgeblich.
- (4) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Bei 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. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (5) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.
- (7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten des Bundes finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes gelten, entsprechende Anwendung.

§ 4
Versetzung, Abordnung,
Zuweisung, Personalgestellung

- (1) ¹Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. ²Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

Niederschriftserklärung zu § 4 Absatz 1:

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

- (2) ¹Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. ³Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. ⁴Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

- (3) ¹Werden 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). ²§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

¹Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. ²Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5
Qualifizierung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden kann. ²Beteiligungsrechte nach der MAVO werden dadurch nicht berührt.⁸

- (3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

- (4) ¹Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

- (5) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Diese Vereinbarung regelt eine faire Kostenverteilung zwischen Dienstgeber einerseits und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter andererseits unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens. ⁴Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.⁹

- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.
- (9) Im Übrigen gilt die Ordnung zur Fort- und Weiterbildung (Anlage 1 zur AVO-VDD).¹⁰

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für
 - a) die Beschäftigten des Bundes durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich,
 - b) die Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA im Tarifgebiet West durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich, im Tarifgebiet Ost durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

²Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet.
³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) ¹Soweit 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. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die 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 Absatz 3 Satz 3:

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

- (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 Absatz 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) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.
- (9) Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem landesbezirklichen Tarifvertrag – für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene – getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.

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 Absatz 4 enthalten.

§ 7 Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Wechselschichtarbeit 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. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (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 Absatz 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 Absatz 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- a) für Überstunden
- | | |
|---------------------------------|-----------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9 | 30 v. H., |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15 | 15 v. H., |
- b) für Nachtarbeit 20 v. H.,
- c) für Sonntagsarbeit 25 v. H.,
- d) bei Feiertagsarbeit
- | | |
|--------------------------|------------|
| – ohne Freizeitausgleich | 135 v. H., |
| – mit Freizeitausgleich | 35 v. H., |
- e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v. H.,
- f) für Arbeit an Samstagen von 13 Uhr 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. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf 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. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 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 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. ²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

- (2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 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 Absatz 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) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Absatz 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. ⁵Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 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. ⁶Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. ⁷Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁸Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁹In 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 Absatz 3:

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

- (4) ¹Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird landesbezirklich – für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene – geregelt. ²Bis 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.
- (5) ¹Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (6) ¹Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

§ 9**Bereitschaftszeiten**

- (1) ¹Bereitschaftszeiten 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. ²Für 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 faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.
- ³Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.
- (2) ¹Im Bereich der VKA bedarf die Anwendung des Absatzes 1 im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung. ²§ 6 Absatz 9 gilt entsprechend. ³Im Geltungsbereich

des Betriebsverfassungsgesetzes unterliegt die Anwendung dieser Vorschrift der Mitbestimmung im Sinne des § 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG.

- (3) Im Bereich des Bundes gilt Absatz 1 für Beschäftigte im Sinne des Satzes 2, wenn betrieblich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Einschluss der Bereitschaftszeiten für diese Beschäftigtengruppen festgelegt werden.

Protokollerklärung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10 Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Für einen Betrieb/eine Verwaltung, in dem/der ein Personalvertretungsgesetz Anwendung findet, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem landesbezirklichen Tarifvertrag – für den Bund in einem Tarifvertrag auf Bundesebene – getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Arbeitgeber ein Letztentscheidungsrecht hat. ³Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) ¹In der Betriebs-/Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Verwaltung oder Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten der Betriebs-/Verwaltungsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Die/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 Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

Niederschriftserklärung zu § 10 Absatz 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) ¹Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist der Betriebs-/Personalrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit 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. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei 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 Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

- (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.]

Der Tarifvertrag mit den Eingruppierungsregelungen der §§ 12, 13 TVöD liegt noch nicht vor. Zur Eingruppierung wird Folgendes vereinbart:¹¹

1. ¹Referenten ohne einschlägige Berufserfahrung werden unter Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13 eingestellt. ²Grundsätzlich erfolgt nach fünf Jahren bei positiver Leistungsbewertung eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 14.
2. Referenten mit einschlägiger Berufserfahrung werden unter Eingruppierung in Entgeltgruppe 13 oder im Ausnahmefall zur Deckung des Personalbedarfs unter Eingruppierung in Entgeltgruppe 14 eingestellt.
3. ¹Mit Wirkung ab dem 01.06.2010 können Referenten unter bestimmten Voraussetzungen von der Entgeltgruppe 14 in die Entgeltgruppe 15 höher gruppiert werden. ²Details regelt eine Niederschriftserklärung.
4. Sekretärinnen sind in Entgeltgruppe 6 eingruppiert, Vorzimmer-Sekretärinnen in Entgeltgruppe 8 (ausgenommen sind die Sekretärinnen des Sekretärs der Deutschen Bischofskonferenz und des stellvertretenden Geschäftsführers des Verbandes der Diözesen Deutschlands).
5. Die Ziffern 1 bis 4 gelten befristet bis zum 30.06.2015.

**§ 13
Eingruppierung in besonderen Fällen**

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.]¹²

**§ 14
Vorübergehende Übertragung
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.
- (2) Durch landesbezirklichen Tarifvertrag – für den Bund durch einen Tarifvertrag auf Bundesebene – wird im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage ange-dauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.
- (3) ¹Die 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 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. ²Für 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) ¹Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) ¹Alle Beschäftigten des Bundes erhalten Entgelt nach Anlage A (Bund). ²Die Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA erhalten Entgelt nach Anlage A (VKA).
- (3) ¹Im 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. ²Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. ³Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung, für den Bund durch Bundestarifvertrag.

- (4) Der Beschäftigte hat das Recht, auf Teile des Entgelts widerruflich zu verzichten.¹³

§ 16 (Bund) Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 (Bund) geregelt.

- (2) ¹Bei dem Wechsel eines Dienstnehmers von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt:¹⁴

a) Vordienstzeiten bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung können angerechnet werden.

b) Beträgt die Unterbrechung nicht mehr als sechs Monate, sollen Vordienstzeiten anerkannt werden, wenn

aa) der Dienstgeberwechsel aufgrund eines betriebsbedingten Wegfalls des Arbeitsplatzes bei dem früheren Dienstgeber erfolgt ist,

bb) der Dienstgeberwechsel familiär (wie bspw. kirchliche Eheschließung, Pflege eines Angehörigen) bedingt ist oder

cc) in der Vordienstzeit einschlägige Berufserfahrung gesammelt wurde.

²Bei aneinander gereihten befristeten Dienstverhältnissen mit demselben Dienstgeber, die nicht mehr als sieben Wochen unterbrochen sind, ist von einer ununterbrochen zurück gelegten Tätigkeit auszugehen.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

- (3) Bei dem Wechsel von einem Arbeitgeber außerhalb des Bereichs der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zum Verband der Diözesen Deutschlands als Dienstgeber gilt:

a) ¹Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 werden die Beschäftigten zwingend der Stufe 1 zugeordnet. ²Etwas anderes gilt nur, wenn eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung aus vorherigen Tätigkeiten vorliegt. ³Ob und gege-

benenfalls inwieweit Zeiten einschlägiger Berufserfahrung für die Stufenzuordnung anerkannt werden, wird bei der Einstellung zwischen Dienstgeber und Bewerber/in verhandelt.

- b) ⁴Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 8 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ⁵Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zu Stufe 3. ⁶Ansonsten wird die/der Beschäftigte bei entsprechender Berufserfahrung von mindestens einem Jahr der Stufe 2 zugeordnet. ⁷Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten vorheriger beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeiten für die vorgesehene Tätigkeit förderlich sind. ⁸Ob und gegebenenfalls inwieweit Zeiten einschlägiger Berufserfahrung für die Stufenzuordnung anerkannt werden, wird bei der Einstellung zwischen Dienstgeber und Bewerber/in verhandelt.

Protokollerklärung zu Absätzen 2 und 3:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.

2. Ein Berufspraktikum nach dem TVPöD vom 27.10.2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

- (3a) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 3 Satz 4 bleibt unberührt.

Niederschriftserklärung zu § 16 (Bund) Absatz 3a:

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

- (4) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 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 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 (Bund) geregelt.

- (5) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Einstangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.

§ 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) ¹Bei 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. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

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

³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat benannt; sie müssen dem Betrieb/der Dienststelle angehören. ⁶Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. ²Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

- (3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 (Bund) Absatz 4 Satz 1 und des § 16 (VKA) Absatz 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.

²Zeiten 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. ³Bei 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. ⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Beträgt 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).

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

³Wird 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.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

Satz 3 gilt bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD (Entgeltordnung) nicht für Beschäftigte im Sinne von § 38 Absatz 5 Satz 1, wenn sie von der Entgeltgruppe 3 in die Entgeltgruppe 5 oder von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8 höhergruppiert werden.

⁴Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁵Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁶Die/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.

§ 18 (Bund) Leistungsentgelt

- (1) ¹Ab dem 1. Januar 2007 wird ein Leistungsentgelt eingeführt. ²Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.
- (2) ¹Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v. H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 1 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers.

Protokollerklärung zu Absatz 2 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, Auslandsdienstbezüge einschließlich Kaufkraftausgleiche und Auslandsverwendungszuschläge, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Struktur- ausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten.

²Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

Niederschriftserklärung zu § 18 (Bund) Absatz 2:

¹Das als Zielgröße zu erreichende Gesamtvolumen von 8 v. H. wird wie folgt finanziert

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

²Die Tarifvertragsparteien führen erstmals Mitte 2008 Gespräche über den Anteil aus auslaufenden Besitzständen und über eine mögliche Berücksichtigung von Effizienzgewinnen.

- (3) Nähere Regelungen werden in einem Bundestarifvertrag vereinbart.

Protokollerklärungen zu Absatz 3:

1. ¹Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die zeitgerechte Einführung des Leistungsentgelts sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseits gewollt ist. ²Kommt bis zum 30. September 2007 kein Bundestarifvertrag zu Stande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 6 v. H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. ³Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens. ⁴Solange in den Folgejahren keine Einigung nach Absatz 3 zu Stande kommt, gelten die Sätze 2 und 3 entsprechend. ⁵Für das Jahr 2007 erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 12 v. H. des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen gemäß § 18 Absatz 2 Satz 1, wenn bis zum 31. Juli 2007 keine Einigung nach Absatz 3 zustande gekommen ist.
2. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur weiteren Stärkung der Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst.

Protokollerklärung zu § 18 (Bund):¹⁵

¹Die Übernahme eines Bundestarifvertrags bedarf eines gesonderten Beschlusses der Verbands-KODA.

Der Verbands-KODA-Beschluss vom 13. Juni 2007 zur Leistungsentgeltzahlung wird wie folgt geändert:

¹Für das Jahr 2007 erhalten die unter den TVöD-Bund fallenden Beschäftigten mit KODA-Verträgen mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 eine weitere Pauschalzahlung in Höhe von 6 % des ihnen für den Monat September 2007 zustehenden

Tabellenentgelts. ²Gegebenenfalls verbleibende Differenzbeträge zum insgesamt für das Jahr 2007 zur Verfügung stehenden Leistungsentgelt-Gesamtvolumen werden nachträglich ausgezahlt.¹⁶

- (4) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zuzusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Niederschriftserklärung zu § 18 (Bund) Absatz 4:

Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass der ATV sowie die Satzung der VBL bis spätestens 31. Dezember 2006 entsprechend angepasst werden.

Protokollerklärungen zu § 18 (Bund):

1. ¹Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. ²Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. ¹Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. ²Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.

Niederschriftserklärung zu § 18 (Bund):

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

**§ 19
Erschwerniszuschläge**

- (1) ¹Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. ²Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 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 Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) ¹Die 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. ²Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach

Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Absatz 2.

- (5) ¹Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden im Bereich der VKA landesbezirklich – für den Bund durch einen Tarifvertrag auf Bundesebene – vereinbart. ²Für den Bund gelten bis zum In-Kraft-Treten eines entsprechenden Tarifvertrages die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen des Bundes fort.

Niederschriftserklärung zu § 19 Absatz 5 Satz 2:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass im Bereich des Bundes bei der Berechnung des Vomhundertsatzes in § 5 LohnzuschlagsTV ab 1. Januar 2010 1,2 v. H., ab 1. Januar 2011 weitere 0,6 v. H. und ab 1. August 2011 weitere 0,5 v. H. zu berücksichtigen sind.¹⁷

**§ 20
Jahressonderzahlung**

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

- (2) ¹Die 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. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ³Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Bei 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. ²Ist 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. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

Niederschriftserklärung zu § 20 Absatz 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 Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v. H. der dort genannten Vomhundertsätze betragen.

(4) ¹Der 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. ²Die 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 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG,
- c) 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,

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

Niederschriftserklärung zu § 20 Absatz 4 Satz 2 Nr. 1

Buchstabe c: Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.

(5) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden. ³Der Beschäftigte hat das Recht, auf die Jahressonderzahlung ganz oder teilweise widerruflich zu verzichten.¹⁸

(6) ¹Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. ²In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 21

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Absatz 3 Satz 1, § 22 Absatz 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Abs. 2 und 3.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

2. ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte zustehenden Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.

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

§ 22 Entgelt im Krankheitsfall

- (1) ¹Werden 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. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als 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. ⁴Medizinische Eingriffe, die gegen die Grundsätze der katholischen Kirche verstoßen, z. B. Sterilisation und Schwangerschaftsabbruch, gelten nicht als Krankheit und unverschuldete Arbeitsunfähigkeit.¹⁹

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

- (2) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Absatz 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamt- kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für 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. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Absatz 2 zeitanteilig umzurechnen.
- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 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. ²Maßgeblich für die Berech-

nung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

- (4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss 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. ³Innerhalb 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. ⁴Überzahlter 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. ⁵Der 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) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der 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. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollen-
dung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)

a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,

b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in
voller Höhe. ³Im Bereich der VKA können durch
Betriebs-/Dienstvereinbarung günstigere Regelungen
getroffen werden.

(3) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis
nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten
oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne
des Lebenspartnerschaftsgesetzes²⁰ oder den Kindern
ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die
restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Sum-
me – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/
des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbe-
geldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch
der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlö-
schen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befrei-
ende Wirkung. ⁴Für den Bereich der VKA können be-
trieblich eigene Regelungen getroffen werden.

§ 24

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die
sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat,
soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abwei-
chendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten
Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalender-
monat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes
Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen
Union. ³Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen
Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vor-
hergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt
der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. ⁴Ent-
geltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt
sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am
Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Ent-
stehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kos-
tenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen
anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erfor-
derlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie
die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungs-
kosten.

2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Mo-
nats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils
im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom
15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1
Satz 1 verschieben.

(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas an-
deres geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das
Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbe-
standteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer in-
dividuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit
an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Voll-
zeitbeschäftigter entspricht.

(3) ¹Besteht 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. ²Besteht nur für
einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt,
wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebs-
übliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende
Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in
Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile ge-
zahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden
Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Ent-
geltbestandteile durch das 4,348-fache der regel-
mäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und
entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) ¹Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein
Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzu-
runden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzu-
runden. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei
Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder Entgeltbestand-
teil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im
Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entspre-
chend.

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

§ 25

Betriebliche Altersversorgung

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung un-
ter 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 öffent-
lichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal –
(ATV-K) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

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) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ²Bei 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.

³Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. ⁴Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

⁵Verbleibt 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. ⁶Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 6:

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

- (2) a) Für den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Urlaub gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraums auch dann verfällt, wenn der Urlaub im Übertragungszeitraum wegen Arbeitsunfähigkeit des Dienstnehmers nicht genommen werden kann.
- b) Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.
- c) ¹Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er gemäß den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes abzugelten. ²In Bezug auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch besteht ein Abgeltungsanspruch auch dann, wenn die Inanspruchnahme wegen krankheitsbedingter

Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum Ende des Kalenderjahres bzw. für den Fall der Übertragung bis zum Ende des Übertragungszeitraums erfolgt ist. ³Eine Abgeltung übergesetzlichen Urlaubsanspruchs, den der Dienstnehmer wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht genommen hat, ist ausgeschlossen.²¹

- (3) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27 Zusatzurlaub

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 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 Absatz 5 Satz 2 oder Absatz 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.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 erfüllt sind. ²Für 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.

(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) ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. ³Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. ⁴Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

§ 28 Sonderurlaub

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

§ 29 Arbeitsbefreiung

(1) ¹Als 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 Partnerschaftsgesetzes²² ein Arbeitstag,
- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Partnerschaftsgesetzes²³ 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

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.

²Eine 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) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschl. erforderlicher Wegezeiten.

Niederschriftserklärung zu § 29 Absatz 1 Buchstabe f:

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

(2) ¹Bei 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. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

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

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

- (4) ¹Zur 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. ²Zur 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.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (6) ¹Die Tätigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Versichertenvertreter im Verwaltungsrat der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) ist dem Dienst gleich gestellt. ²Für diese Tätigkeit sind sie zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von ihrer sonstigen Tätigkeit freizustellen.²⁴
- (7) Im Übrigen gilt die Regelung zur **Dienstbefreiung aus kirchlichen Anlässen (Anlage 3** zur AVO-VDD) mit der Maßgabe, dass die Worte „§ 52 BAT und § 33 MTArb“ durch „§ 29 TVöD“ ersetzt werden.²⁵

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30

Befristete Arbeitsverträge

- (1) ¹Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. ²Für 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 §§ 57a ff. HRG, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) oder gesetzliche Nachfolgerungen unmittelbar oder entsprechend gelten.
- (2) ¹Kalendermäßig 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. ²Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) ¹Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. ²Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.
- (5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber
- | | |
|---|--------------|
| von insgesamt mehr
als sechs Monaten | vier Wochen |
| von insgesamt mehr
als einem Jahr | sechs Wochen |
| zum Schluss eines Kalendermonats, | |

von insgesamt mehr
als zwei Jahren drei Monate

von insgesamt mehr
als drei Jahren vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

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

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

§ 31 Führung auf Probe

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

§ 32 Führung auf Zeit

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende 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.

³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Der/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 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2. ³Nach 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).
- (2) ¹Das 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. ²Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich

zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt 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. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In 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) ¹Verzögert 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 Absatz 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) ¹Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. ²Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.
- (3) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. ³Wechseln Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter von einem anderen Dienstgeber im Bereich der katholischen Kirche zum Verband der Diözesen Deutschlands, werden die Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. ⁴Wechseln Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter von einem Dienstgeber im Bereich der evangelischen Kirche oder im Geltungsbereich des TVöD-Bund, VKA oder TV-L zum Verband der Diözesen Deutschlands, so können die Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit anerkannt werden.²⁶

§ 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.

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 36

Anwendung weiterer Tarifverträge (VKA)

- (1) Neben diesem Tarifvertrag sind die nachfolgend aufgeführten Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:
- a) Tarifverträge über die Bewertung der Personalunterkünfte vom 16. März 1974,
 - b) 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) Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010,
 - f) Tarifvertrag zur Regelung des Übergangs in den Ruhestand für Angestellte im Flugverkehrskontrolldienst durch Altersteilzeitarbeit vom 26. März 1999,
 - g) Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen 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) Auf Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst finden die Regelungen des § 1 der Anlage zu Abschnitt VIII Sonderregelungen (VKA) § 56 BT-V auch dann Anwendung, wenn sie außerhalb des Geltungsbereichs des BTV oder des BT-B tätig sind.²⁷

§ 37

Ausschlussfrist

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

§ 38

Begriffsbestimmungen

- (1) Sofern auf die Tarifgebiete Ost und West Bezug genommen wird, gilt Folgendes:
- a) Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.
 - b) Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.
- (2) Sofern auf die Begriffe „Betrieb“, „betrieblich“ oder „Betriebspartei“ Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Verwaltungen sowie für Parteien nach dem Personalvertretungsrecht entsprechend, es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.
- (3) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 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.
- (5) ¹Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. ²Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

§ 39

In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. ²Abweichend von Satz 1 treten
- a) § 20 am 1. Januar 2007,
 - b) § 26 Absatz 1 und Absatz 2 Buchst. b und c sowie § 27 am 1. Januar 2006
- in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.

(3) aufgehoben²⁸

(4) Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden

- a) die Vorschriften des Abschnitts II einschließlich des Anhangs zu § 9 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007 (Bund) bzw. 31. Dezember 2009 (VKA);
- b) unabhängig von Buchstabe a § 8 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009;
- c) die jeweiligen Anlagen A (Bund bzw. VKA) zu § 15 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 29. Februar 2012;
- d) § 20 zum 31. Dezember eines jeden Jahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008;
- e) § 23 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007;
- f) § 26 Absatz 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2007.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

¹Die Tarifvertragsparteien werden prüfen, ob die getroffenen Kündigungsregelungen den beiderseitigen Interessen hinreichend Rechnung tragen oder gegebenenfalls einer Änderung oder Ergänzung bedürfen. ²Sollten bis zum 30. Juni 2006 keine Änderungen vereinbart worden sein, bleibt Absatz 4 unverändert in Kraft. ³Die Tarifvertragsparteien werden im Zusammenhang mit den Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung gesonderte Kündigungsregelungen zu den §§ 12, 13 und der Anlage [Entgeltordnung] vereinbaren.

Anhang zu § 9

A. Bereitschaftszeiten Hausmeisterinnen/Hausmeister

¹Für Hausmeisterinnen/Hausmeister, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Absatz 1 Satz 1 TVöD:

²Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten. ³Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. ⁴Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die Hausmeisterin/der Hausmeister 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. ⁵Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). ⁶Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

B. Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen

(1) ¹Für Beschäftigte im Rettungsdienst und in den Leitstellen, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Absatz 1 Satz 1 TVöD:

²Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten. ³Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. ⁴Bereitschaftszeiten 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. ⁵Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). ⁶Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

- (2) Die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit beträgt zwölf Stunden zuzüglich der gesetzlichen Pausen.
- (3) Die allgemeinen Regelungen des TVöD zur Arbeitszeit bleiben im Übrigen unberührt.
- (4) Für Beschäftigte, die unter die Sonderregelungen für den kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst fallen, gilt § 46 Nr. 2 Absatz 1 BT-V (VKA), auch soweit sie in Leitstellen tätig sind.

Anhang zu § 16 (Bund)

Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte (Bund)

¹Abweichend von § 16 (Bund) Absatz 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
 - Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,

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

- Lohngruppe 1a MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
- Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach Lohngruppe 1a MTArb/MTArb-O.

Protokollerklärung:

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

²Abweichend von § 16 (Bund) Absatz 4 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

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

- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
- Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc BAT/BAT-O)

erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 MTArb/MTArb-O wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

Anlage A (Bund)

Anhang 1a zu § 1 Nr. 9

Tabelle TVöD Bund

gültig vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2010

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	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)
Anhang 1b zu § 1 Nr. 9

Tabelle TVöD Bund

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

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	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)

Anhang 1c zu § 1 Nr. 9

Tabelle TVöD Bund

gültig ab 1. August 2011

(monatlich in Euro)

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	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)

Anhang 2 zu § 1 Nr. 10

[Nicht von Verbands-KODA übernommen.]

B. Besonderer Teil Verwaltung (BT-V)²⁹

Abschnitt VII

Allgemeine Vorschriften

§ 40

Geltungsbereich

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, die unter § 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen, soweit sie nicht von anderen Besonderen Teilen des TVöD erfasst sind. ²Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Besonderer Teil Verwaltung (BT-V) – bildet im Zusammenhang mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Allgemeiner Teil – den Tarifvertrag für die Sparte Verwaltung.
- (2) Soweit in den nachfolgenden Bestimmungen auf die §§ 1 bis 39 verwiesen wird, handelt es sich um Regelungen des TVöD – Allgemeiner Teil –.

§ 41

Allgemeine Pflichten

¹Die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. ²Beschäftigte des Bundes und anderer Arbeitgeber, in deren Aufgabenbereichen auch hoheitliche Tätigkeiten wahrgenommen werden, müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

§ 42

Saisonaler Ausgleich

In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben (z. B. Ausgrabungen, Expeditionen, Schifffahrt) oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach § 6 Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.

§ 43

Überstunden

- (1) ¹Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. ²Sofern kein Arbeitszeitkonto

nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach § 8 Absatz 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. ³Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

- (2) ¹Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 bei obersten Bundesbehörden sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. ²Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 und 14 bei obersten Bundesbehörden erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte der Behörde angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. ³Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/ Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppe 14 und 15 eingruppiert sind.

§ 44

Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

- (1) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die für die Beamtinnen und Beamten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.
- (2) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. ³Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v. H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. ⁴Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.
- (3) Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Absätzen 1 und 2 maßgebend.

Abschnitt VIII³⁰

Sonderregelungen (Bund)

§ 45

Sonderregelungen für Beschäftigte, die zu Auslandsdienststellen des Bundes entsandt sind

§ 46

Sonderregelungen für die Beschäftigten im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung

§ 47

Sonderregelungen für die Beschäftigten des Bundesministeriums für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen

§ 48

Sonderregelungen für Beschäftigte im forstlichen Außendienst

§ 49³¹

Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte

Abschnitt IX

Übergangs- und Schlussvorschriften (Bund)

§ 50³²

In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. ²Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.
- (2) Abweichend von Absatz 1 können schriftlich gesondert gekündigt werden
 - a) ¹§ 45 Nr. 6 und 8, soweit sich die entsprechenden besoldungsrechtlichen Grundlagen der Auslandsbezahlung für Beamte ändern. ²Die Kündigungsfrist beträgt einen Kalendermonat zum Schluss des Monats der Verkündung der Neuregelungen im Bundesgesetzblatt folgenden Kalendermonats,
 - b) ¹§ 46 Nr. 19 bis 21 (Kapitel III) mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende. ²Das Sonderkündigungsrecht in § 47 Sonderkündigungsrecht der Bereitschafts- und Rufbereitschaftsregelung BT-K bleibt unberührt,
 - c) Anlage C (Bund)³³ ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 30. September 2009.
- (3) § 45 Nr. 6 Satz 3 gilt bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD (Entgeltordnung).

- (4) Unbeschadet von Absatz 1 Satz 2 treten außer Kraft § 46 Nr. 4 Abs. 3b mit Ablauf des 30. November 2010. § 46 Nr. 4 Abs. 3a und 3c mit Ablauf des 30. September 2012.

Niederschriftserklärung:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, die Niederschriftserklärungen zum TVöD BT-V um folgende Niederschriftserklärung zu ergänzen:

¹Der Zeitpunkt des Außerkrafttretens wurde im Einklang mit dem Zeitpunkt des Außerkrafttretens des § 13 Absatz 2 der Arbeitszeitverordnung für die Beamtinnen und Beamten des Bundes (AZV) festgelegt. ²Falls der Geltungszeitraum für die in § 13 Absatz 2 AZV enthaltene Opt-out-Regelung verlängert wird, werden die Tarifvertragsparteien Gespräche über eine Verlängerung des Geltungszeitraumes der tariflichen Opt-out-Regelung für das Feuerwehrpersonal führen.³⁴

- (5) Unbeschadet von Absatz 1 Satz 2 tritt § 46 Nr. 11 Absatz 6 mit Ablauf des 30. November außer Kraft.³⁵

* * * * *

Anlage 1 zur AVO-VDD

Ordnung zur Fort- und Weiterbildung³⁶

§ 1

Fort- und Weiterbildung

- (1) ¹Fortbildung im Sinne dieser Regelung sind Bildungsmaßnahmen, die auf der Ausbildung aufbauen und diese tätigkeitsbezogen weiterführen und vertiefen. ²Die Fortbildung soll helfen, die in Ausbildung, Studium und Berufspraxis erworbene Qualifikation zur Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu erhalten und zu verbessern. ³Sie soll auch neue Erkenntnisse für die berufliche Praxis vermitteln, zur Verdeutlichung des eigenen Selbstverständnisses beitragen und die Zusammenarbeit sowie gemeinsame Verantwortung für den kirchlichen Dienst fördern.
- (2) Weiterbildung im Sinne dieser Regelung sind Bildungsmaßnahmen im Sinne einer ergänzenden Ausbildung, die eine zusätzliche abgeschlossene berufliche Qualifikation zum Ziel haben sowie Bildungsmaßnahmen, die nicht unmittelbar auf den ausgeübten Dienst bezogen sind und die zur Übernahme von Verantwortung in Kirche, Staat und Gesellschaft befähigen.

§ 2

Anspruch und Dauer der Freistellung

- (1) ¹Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat einen Anspruch auf Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung für Fort- und Weiterbildung von **fünf**

Arbeitstagen im Kalenderjahr.²Verteilt sich die dienstplanmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich die Freistellung entsprechend.

- (2) Sofern der Freistellungsanspruch für ein Jahr nicht in Anspruch genommen wurde, kann der Anspruch auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in das nächste Kalenderjahr übertragen werden.
- (3) Der Anspruch nach Absatz 1 setzt eine Beschäftigungszeit von zwölf Monaten in den Dienststellen und Einrichtungen des Verbandes der Diözesen Deutschlands voraus.
- (4) Die Geltendmachung erfolgt durch rechtzeitigen schriftlichen Antrag. Der Antrag kann nur abgelehnt werden, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 3 Pflichtfortbildung

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, an vom Dienstgeber angeordneten Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. ²Hierbei wird die persönliche Lebenssituation berücksichtigt.

§ 4 Anrechnung

- (1) Freistellungsansprüche nach den staatlichen Weiterbildungsgesetzen und nach entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelungen werden auf die Freistellung nach dieser Regelung angerechnet.
- (2) Nicht angerechnet werden vom Dienstgeber angeordnete bzw. angebotene Fortbildungen sowie Ansprüche auf Grund der KODA-Ordnung und der MAVO.

§ 5 Kosten der Fort- und Weiterbildung

- (1) Der Dienstgeber trägt die Kosten (Fahrkosten, Kursgebühr, Unterbringung) für von ihm angeordnete Fortbildungsmaßnahmen (§ 3).
- (2) ¹Bei freiwilliger Fortbildung (§ 2) werden bei anerkanntem dienstlichem Interesse die anfallenden Kosten im Sinne des Absatzes 1 auf Antrag zur Hälfte erstattet. ²Ansonsten trägt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die entstandenen Kosten.
- (3) Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter auf Veranlassung oder im Rahmen des Personalbedarfs des

Dienstgebers fortgebildet, so werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Dienstgeber die Kosten der Fortbildung im Sinne des Absatzes 1 getragen.

- (4) Die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen trägt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter selbst.

§ 6 Rückzahlung der Fortbildungskosten

- (1) ¹Endet das Arbeitsverhältnis durch Kündigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder aus einem von ihr/ihm zu vertretenden Grund, so kann der Dienstgeber die Erstattung seiner Aufwendungen für die Fortbildung im Sinne des § 5 verlangen, wenn dies vor Beginn der Maßnahme mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vereinbart wurde. ²Dies gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin im Anschluss an die Mutterschutzfrist oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Anschluss an den Erziehungsurlaub gekündigt oder einen Aufhebungsvertrag geschlossen hat.
- (2) ¹Endet das Beschäftigungsverhältnis gemäß Absatz 1 Satz 1 nach Abschluss der Fortbildung
 - in den ersten sechs Monaten, sind die vollen Aufwendungen,
 - nach sechs Monaten bis zum Ende des ersten Jahres, ist die Hälfte der Aufwendungen zu erstatten.

²Nach einem Jahr entfällt die Rückzahlungsverpflichtung. ³In Härtefällen kann auf die Rückforderung ganz oder teilweise verzichtet werden.

§ 7 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt zum 01.01.1996 in Kraft.

Anlage 2 zur AVO-VDD Beihilfeordnung und Kirchliche Höherversicherung für den Verband der Diözesen Deutschlands³⁷

(Teil A, Teil B)

Ordnung zur Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen:

Teil A

§ 1 Regelungsbereich

- (1) Die Beihilfeordnung regelt die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen an die

Beschäftigten (Beamte, Angestellte und Auszubildende) des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD). Die Beihilfeberechtigung und der Umfang des Anspruchs auf Beihilfeleistungen richten sich nach dem Beihilferecht der Bundesrepublik Deutschland (Bund), jedoch nach Maßgabe der in dieser Ordnung getroffenen Vorgaben.

- (2) Diese Beihilfeordnung tritt an Stelle der bisher für die Beschäftigten des VDD geltenden Regelungen über Beihilfeleistungen. Sie regelt die Beihilfegewährung gleichermaßen für bereits Beschäftigte wie für neu hinzukommende Beschäftigte.

§ 2

Umfang der Beihilfeberechtigung

- (1) Für die Beschäftigten des VDD werden die Bestimmungen, die für Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst des Bundes gelten, entsprechend angewandt, soweit in dieser Beihilfeordnung keine anderen Regelungen getroffen sind. Dabei gelten insbesondere die Beihilfevorschriften des Bundes gemäß der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV).
- (2) Dienstnehmer erhalten Beihilfen nach den Grundsätzen, die im Bund für Beschäftigte gelten, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. August 1998 geschlossen wurde.
- (3) Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Dienstnehmer erhalten Leistungen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte Beschäftigte. Ein darüber hinausgehender Anspruch besteht nicht.
- (4) Privat krankenversicherte Beschäftigte erhalten Beihilfeleistungen wie in der privaten Krankenversicherung versicherte Dienstnehmer mit Beitragszuschuss des Dienstgebers nach § 257 SGB V. Dies gilt nicht für Beamte.
- (5) Teilzeitbeschäftigte erhalten Beihilfen wie Vollzeitbeschäftigte.
- (6) Beihilfen werden nicht gewährt zu Aufwendungen aus Anlass medizinischer Eingriffe, die gegen kirchliche Grundsätze verstoßen (z. B. Schwangerschaftsabbruch und Sterilisation).

§ 3

Angehörige

- (1) Nach dem Beihilferecht berücksichtigungsfähige Angehörige erhalten Leistungen entsprechend den Grundsätzen, die für den Beschäftigten gelten.

- (2) Privat krankenversicherte Ehegatten gesetzlich versicherter Beschäftigter gelten als nicht berücksichtigungsfähige Angehörige. Gesetzlich versicherte Angehörige von privat versicherten Beschäftigten erhalten Beihilfeleistungen entsprechend der Grundsätze von gesetzlich versicherten Beschäftigten.

§ 4

Zusammentreffen von Beihilfeansprüchen

- (1) Die Berücksichtigungsfähigkeit eines privat krankenversicherten geringfügig Beschäftigten als Angehöriger bei einem Beihilfeberechtigten, der einen Beihilfeanspruch nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, schließt die Beihilfeberechtigung nach dieser Ordnung aus.
- (2) Privat krankenversicherte Kinder von privat krankenversicherten Beschäftigten haben keinen Anspruch auf Leistungen, wenn ein Anspruch auf Beihilfe über einen anderen öffentlich-rechtlichen Dienstgeber besteht.
- (3) Personen, die vor Beginn einer Elternzeit oder eines Sonderurlaubs aus familienpolitischen Gründen Anspruch auf Beihilfe nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen haben, werden während der Elternzeit/Beurlaubung nicht berücksichtigungsfähige Angehörige eines beim VDD Beschäftigten.

§ 5

Ende der Beihilfeansprüche

- (1) Beschäftigte erhalten Beihilfeansprüche nur für die Dauer ihrer aktiven Dienstzeit, für Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit sowie für Zeiten von genehmigtem Sonderurlaub. Der Beihilfeanspruch entfällt mit Eintritt in den Ruhestand.
- (2) Beamte erhalten auch nach Beendigung ihrer aktiven Dienstzeit Beihilfe, solange sie Versorgungsleistungen beziehen.

§ 6

Übergangsregelungen

Dienstnehmer des VDD, die zum 31. März 2009 Beihilfeleistungen wie in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig Versicherte mit Beitragszuschuss (Beihilfeleistungen auch für stationäre Heilbehandlungen; Tarif 825¹) erhalten haben, behalten diesen Anspruch weiter. Im Übrigen gelten die Vorschriften dieser Ordnung, insbesondere § 5 Absatz 1.

**Ordnung
für eine Höherversicherung in Krankheitsfällen:**

Teil B

§ 1

Regelungsbereich

- (1) Teil B regelt die Voraussetzungen für den Abschluss eines Versicherungsvertrages über eine Höherversicherung bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG für Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis und Auszubildende im Dienst des Verbandes der Diözesen Deutschlands.
- (2) Die Höherversicherung ist bei der Bayerischen Beamtenkrankenkasse möglich. Sie erfolgt in Form der Tarife 820K, 820K2 und PEP.

§ 2

Geltungsbereich

- (1) Beschäftigte, bei denen die Dauer des Dienstverhältnisses, gegebenenfalls zusammengerechnet mit unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen, nicht auf weniger als ein Jahr befristet ist und die Beihilfeleistungen gemäß § 2 der Beihilfeordnung erhalten, können sich zusätzlich, bei eigener Kostentragung des Beitrags, in der kirchlichen Höherversicherung nach den Tarifen 820K, 820K2 und PEP versichern.
- (2) Versicherungsfähig sind auch gesetzlich krankenversicherte Angehörige (Ehegatte, Kinder) der Beschäftigten im Sinne von Absatz 1.
- (3) Die Versicherung endet mit Beendigung des Dienstverhältnisses des Beschäftigten, jedoch nicht bei Eintritt des Beschäftigten in die Elternzeit, den Sonderurlaub, den Ruhestand, es sei denn, es erfolgt in diesen Fällen eine Abmeldung.
- (4) Die aus den Tarifen 820K, 820K2 und PEP ausscheidenden Versicherten haben die Möglichkeit, die Versicherung – sofern die tariflichen Voraussetzungen dazu gegeben sind – ohne erneute Gesundheitsprüfung zu den Bedingungen der entsprechenden Einzelversicherung fortzusetzen. Voraussetzung ist, dass die Versicherung mindestens drei Monate bestanden hat und der schriftliche Antrag auf Fortführung innerhalb von zwei Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Vertrag dem Versicherer zugeht.

§ 3

Versicherungsleistungen und -bedingungen

- (1) Die Versicherungsleistungen ergeben sich aus der Leistungsbeschreibung der Tarife 820K, 820K2 und

PEP der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG. Die jeweils gültigen Fassungen sind Bestandteil des Teil B.

- (2) Die Bestimmungen des Vertrags über die Beihilfe-ablöseversicherung und die kirchliche Höherversicherung sowie des Gruppenversicherungsvertrags PEP zwischen dem Verband der Diözesen Deutschlands und der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG sind ebenfalls Bestandteil des Teil B.

Gemeinsame Bestimmungen

**Diese Beihilfeordnung (Teil A und Teil B)
tritt zum 1. April 2009 in Kraft.**

2. Sonstige Vorschriften

Geburtszuschuss

- (1) Die/Der Beschäftigte erhält bei der Geburt eines Kindes eine Geburtskostenpauschale in Höhe von 315 € je Kind.
- (2) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Elternzeit oder Sonderurlaubs zum Zwecke der Erziehung eines Kindes ruht.
- (3) Etwaige Leistungen Dritter, insbesondere aus der Beihilfeversicherung, werden auf den Anspruch nach Absatz 1 nicht angerechnet.
- (4) Der vom VDD gewährte Geburtszuschuss darf zusammen mit gleichen oder ähnlichen Leistungen aus anderen Dienstverhältnissen beider Elternteile im Bereich der katholischen Kirche den Betrag von 315 € nicht übersteigen.

Diese Regelung tritt zum 1. April 2009 in Kraft.

Anlage 3 zur AVO-VDD

Dienstbefreiung aus kirchlichen Anlässen

In Ergänzung der in § 29 TVöD enthaltenen Regelungen soll Dienstbefreiung aus folgenden kirchlichen Anlässen bzw. zur Wahrnehmung kirchlicher Aufgaben gewährt werden:³⁸

- I. 1. Als Mitglied von Schieds-, Einigungs-, Schlichtungs- und Vermittlungsstellen der katholischen Kirche, einer anderen Kirche oder kirchlichen Gemeinschaft für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit.
2. Für die Teilnahme an Sitzungen für überörtliche kirchliche Rats- und Verwaltungsgremien gilt Ziffer 1 entsprechend.

3. anlässlich der Taufe, Erstkommunion, Firmung oder kirchlichen Eheschließung eines Kindes 1 Arbeitstag
- 3a. bei Übernahme eines Tauf- oder Firmpatenamtes sowie als Erstkommunion- oder Firmhelfer anlässlich der Taufe, Erstkommunion oder Firmung 1 Arbeitstag
4. aus Anlass der kirchlichen Eheschließung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters 2 Arbeitstage
- 4a. aus Anlass der kirchlichen Feier des 25-jährigen Jubiläums der kirchlichen Eheschließung 1 Arbeitstag
5. zur Teilnahme an Exerzitien oder Einkehrtagen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten jährlich bis zu 3 Arbeitstagen
6. zur Teilnahme an Katholikentagen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten alle zwei Jahre bis zu 3 Arbeitstagen
- II. Fällt in Fällen der Ziffer I.3, 3a oder 4a der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, so entfällt der Anspruch auf Freistellung.
- Eine Inanspruchnahme einer Dienstbefreiung in demselben Jahr sowohl nach Ziffer I.5 als auch nach Ziffer I.6 ist nicht möglich.
- Diese Regelungen gelten für nichtkatholische christliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend.
- III. Vorstehende Regelung gilt mit Wirkung vom 01.07.1996.

Anlage 4 zur AVO-VDD

Altersteilzeit³⁹

Der *Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit* (TV ATZ) vom 05.05.1998, der *Änderungstarifvertrag* Nr. 1 vom 15.03.1999 zum Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit und der *Änderungstarifvertrag* Nr. 2 vom 30.06.2000 zum Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit gelten mit Wirkung vom 01.11.2001 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verbandes der Diözesen Deutschlands.

§ 2 Absatz 2 TVATZ findet Anwendung mit der Maßgabe, dass mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das 60. Lebensjahr vollendet haben und die übrigen Voraussetzungen des Absatz 1 erfüllen, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vereinbart werden soll, wenn nicht dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe entgegenstehen.

Anlage 5 zur AVO-VDD

Ordnung zum Abschluss einer betrieblichen Zusatzversicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) – Versorgungsordnung –*

in der Fassung des Beschlusses der Verbands-KODA vom 17.06.2002 – geändert durch Beschluss der Verbands-KODA vom 31.03.2004 und Protokollerklärung vom 21.08.2006 –

Mit [] gekennzeichnete Regelungen sollen einheitlich geregelt werden.*

Abschnitt I

§ 1

Geltungsbereich

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

§ 2

Versorgungsanspruch [*⁴⁰]

Anspruch auf eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung (Zusatzversorgung) besteht vom Beginn des Arbeits-/Ausbildungsverhältnisses an für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter § 1 fallen sowie für gemäß der *Ordnung für Berufsausbildungsverhältnisse* zu ihrer Ausbildung Beschäftigte,

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

§ 3

Ausnahmen von der Versicherungspflicht [*]

- (1) Versicherungsfrei sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die
- a) eine Anwartschaft oder einen Anspruch auf lebenslängliche Versorgung nach beamten- oder soldaten-

- rechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen mindestens in Höhe der beamtenrechtlichen Mindestversorgungsbezüge haben und denen Hinterbliebenenversorgung gewährleistet ist oder
- b) bis zum Beginn der Beteiligung ihres Dienstgebers bei der KZVK oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der Versicherungen überleitet werden, nach einer kollektivrechtlichen Regelung, einer Ruhelohnordnung oder einer entsprechenden Bestimmung für den Fall der Dienstunfähigkeit oder des Erreichens einer Altersgrenze einer Anwartschaft oder einen Anspruch auf eine vom Dienstgeber zu gewährende lebenslängliche Versorgung und Hinterbliebenenversorgung auf der Grundlage des nach der Regelung ruhegeldfähigen Arbeitsentgelts und der Dauer der Dienstjahre, Betriebszugehörigkeit oder dergleichen haben oder
- c) geringfügig im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV beschäftigt sind oder
- d) für das bei den Beteiligten bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Vorschrift einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung (Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester, Bahnversicherungsanstalt Abteilung B oder einer gleichartigen Versorgungseinrichtung) angehören muss oder
- e) aufgrund einer KODA-Regelung, der Satzung der KZVK oder der Satzung einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, von der Versicherungen überleitet werden, von der Pflicht zur Versicherung befreit worden sind oder
- f) als Beschäftigte eines Mitglieds eines der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehörenden Arbeitgeberverbandes nicht unter den Personenkreis des § 1 des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV-K) fallen oder als Beschäftigte eines sonstigen Beteiligten nicht unter den Personenkreis dieser Vorschrift fielen, wenn die Beteiligten diesen Tarifvertrag anwenden würden oder
- g) bei der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen oder der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester freiwillig weiterversichert sind, und zwar auch dann, wenn diese freiwillige Weiterversicherung später als drei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses endet oder
- h) Rente wegen Alters nach §§ 35 - 40 bzw. §§ 236 - 238 SGB VI als Vollrente erhalten oder erhalten haben oder bei denen der Versicherungsfall der Altersrente bei einer Zusatzversorgungseinrichtung, von der Überleitungen erfolgen, eingetreten ist oder
- i) Anspruch auf Übergangsvorsorge nach Nummer 6 der Sonderregelungen 2n oder Nummer 4 der Sonderregelungen 2 x zum Bundes-Angestellten-tarifvertrag besitzen oder
- k) mit Rücksicht auf ihre Zugehörigkeit zu einem ausländischen System der sozialen Sicherung nicht der Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen und sich dort auch nicht freiwillig versichert haben oder
- l) ihre Rentenanwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einem sonstigen Alterssicherungssystem auf ein Versorgungssystem der europäischen Gemeinschaften oder ein Versorgungssystem einer europäischen Einrichtung (z. B. europäisches Patentamt, europäisches Hochschulinstitut, Eurocontrol) übertragen haben oder
- m) als Mitglied des Versorgungswerks der Presse auf ihren schriftlichen Antrag von der Versicherungspflicht befreit worden sind oder
- n) als Beschäftigte mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen für ein auf nicht mehr als fünf Jahre befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt wurden und bisher keine Pflichtversicherungszeiten in der Zusatzversorgung haben auf ihren schriftlichen Antrag von der Kasse befreit worden sind.
- (2) Absatz 1 Buchst. a und b gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nur Anspruch auf Witwen-, Witwer- oder Waisengeld oder einen entsprechenden Unterhaltsbeitrag haben.

§ 4

Versicherung [*]

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

§ 5

Freiwillige Versicherung [*]

- (1) ¹Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Möglichkeit eröffnet, durch Entrichtung eigener Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung bei der KZVK nach deren Satzungs Vorschriften eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersvorsorge im Rahmen

der betrieblichen Altersversorgung aufzubauen.²Nach Beendigung der Pflichtversicherung kann die bestehende oder neu aufgenommene freiwillige Versicherung – unabhängig davon, ob eine steuerliche Förderung möglich ist – längstens bis zum Eintritt des Versicherungsfalls fortgesetzt werden.³Die Fortsetzung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Beendigung der Pflichtversicherung zu beantragen.

- (2) Die eigenen Beiträge der Pflichtversicherten zur freiwilligen Versicherung werden entsprechend deren schriftlicher Ermächtigung vom Dienstgeber aus dem Arbeitsentgelt an die Zusatzversorgungseinrichtung abgeführt.
- (3) Die freiwillige Versicherung kann in Anlehnung an das Punktemodell als Höherversicherung erfolgen.
- (4) Das Nähere regelt die Satzung der KZVK.

§ 6

Anmeldung und Abmeldung [*]

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

§ 7

Beiträge/Zuschüsse

- (1) ¹Der Beitrag des Dienstgebers zur Zusatzversorgung beträgt 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. ²Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind die steuerpflichtigen Bezüge. ³Bestandteile des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts oberhalb der Summe aus Endgrundvergütung und Familienzuschlag einer/s kinderlos verheirateten Angestellten der Vergütungsgruppe I BAT (VKA) bzw. BAT-O (VKA) – jährlich einmal einschließlich der Zuwendung, wenn die/der Beschäftigte eine zusatzversorgungspflichtige Zuwendung erhält – werden mit dem 3,25-fachen Wert als Berechnungsgrundlage herangezogen, wenn für die/den Beschäftigte/n am 31.12.2001 schon und am 01.01.2002 noch eine zusätzliche Umlage nach Maßgabe der Satzung der KZVK gezahlt wurde. ⁴Soweit im Rahmen der Pflichtversicherung der Freibetrag des § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) ausgeschöpft ist, werden die darüber hinaus gehenden Pflichtbeitragsleistungen im Rahmen des § 40 b EStG pauschal versteuert; die Pauschalbesteuerung trägt der /die Beschäftigte.⁴¹

Protokollnotiz zu § 7 (1) Satz 4:

Dies gilt nur für vor dem 01.01.2005 erteilte Versorgungszusagen.⁴²

⁵Bei einer nach dem 31.12.2002 beginnenden Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt während der Altersteilzeitarbeit das 1,8-fache der Bezüge, soweit es nicht in voller Höhe zusteht. ⁶Wird ein Beitrag an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt, der den Mindestbeitrag nach § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe (b) des Altersteilzeitgesetzes übersteigt, ist das zusatzpflichtige Entgelt entsprechend zu erhöhen. ⁷Eine Entgeltumwandlung vermindert nicht die Bemessungsgrundlage nach Satz 1.

[*] (2) Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind

- a) Bestandteile des Arbeitsentgelts, die durch KODA-Regelung, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ausdrücklich als nicht zusatzversorgungspflichtig bezeichnet sind,
- b) Aufwendungen des Dienstgebers für eine Zukunftssicherung des/der Beschäftigten,
- c) Krankengeldzuschüsse,
- d) einmalige Zahlungen (z. B. Zuwendungen, Urlaubsabgeltungen), die aus Anlass der Beendigung, des Eintritts des Ruhens oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden; die Teilzuwendung, die der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter, die mit Billigung ihres bisherigen Dienstgebers zu einem anderen kirchlichen Dienstgeber übertreten, der seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der KZVK oder einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung, zu der die Versicherungen übergeleitet werden, versichert, gezahlt wird, ist dagegen zusatzversorgungspflichtiges Entgelt,
- e) einmalige Zahlungen (z. B. Zuwendungen) insoweit, als bei ihrer Berechnung Zeiten berücksichtigt sind, für die keine Beiträge für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten sind,
- f) vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendungen,
- g) Sachbezüge, die während eines Zeitraumes gewährt werden, für den kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zusteht,
- h) geldwerte Vorteile, die steuerlich als Arbeitslohn gelten,
- i) geldliche Nebenleistungen, wie Ersatz von Werkzeugen, Berufskleidung, Fortbildung) sowie Zu-

schüsse (z. B. zu Fahr-, Heizungs-, Wohnungs-, Essens-, Kontoführungskosten),

- k) Mietbeiträge an Beschäftigte mit Anspruch auf Trennungsgeld (Trennungsschädigung)
- l) Schulbeihilfen,
- m) einmalige Zuwendungen anlässlich des Erwerbs eines Diploms einer Verwaltungs- oder Wirtschaftsakademie,
- n) Prämien im Rahmen des behördlichen oder betrieblichen Vorschlagswesens,
- o) Erfindervergütungen,
- p) Kassenverlustentschädigungen (Mankogelder, Fehlgeldentschädigungen),
- q) Einkünfte, die aus ärztlichen Liquidationserlösen zufließen,
- r) einmalige Unfallentschädigungen,
- s) Aufwandsentschädigungen; reisekostenähnliche Entschädigungen; Entgelte aus Nebentätigkeiten; Tantiemen, Provisionen, Abschlussprämien und entsprechende Leistungen; einmalige und sonstige nicht laufend monatlich gezahlte über- oder außertarifliche Leistungen oder vergleichbare Leistungen in nicht kollektivrechtlich geregelten Arbeitsverhältnissen,
- t) Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

[*] (3) ¹Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist ferner der Teil des steuerpflichtigen Arbeitsentgelts, der nach Anwendung des Absatzes 2 den 2,5-fachen Wert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt. ²Haben Beschäftigte für einen Kalendermonat oder für einen Teil eines Kalendermonats Anspruch auf Krankengeldzuschuss – auch wenn dieser wegen der Höhe der Belastungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird –, gilt für diesen Kalendermonat als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt der Urlaubslohn (zuzüglich eines etwaigen Sozialzuschlags) bzw. die Urlaubsvergütung für die Tage, für die Anspruch auf Lohn, Vergütung, Urlaubslohn, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge besteht. ³In diesem Kalendermonat geleistete einmalige Zahlungen sind neben dem Urlaubslohn bzw. der Urlaubsvergütung nach Maßgabe der Sätze 1 und 2 zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. ⁴Für Pflichtversicherte, die zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe im Sinne des § 1 Entwicklungshelfer-Gesetz vom 18.06.1969 in der jeweils geltenden Fassung ohne Arbeitsentgelt beurlaubt sind, hat der Beteiligte für die Zeit der Beurlaubung Beiträge an die Kasse abzuführen,

wenn der Träger der Entwicklungshilfe die Beiträge erstattet. ⁵Für die Bemessung der Beiträge gilt als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt das Entgelt, von dem nach § 166 Absatz 1 Nr. 4 SGB VI die Beiträge für die gesetzliche Rentenversicherung zu berechnen sind.

[*] (4) ¹Von der Verpflichtung zur Beitragszahlung gemäß Absatz 1 kann bis zu einer Mindesthöhe von zwei v. H. für die Dauer von bis zu drei Jahren abgewichen werden, wenn sich die Einrichtung in einer wirtschaftlichen Notlage befindet. ²Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch die Kommission oder einem von ihr eingesetzten Ausschuss getroffen. ³Die Regelung kann verlängert werden.

[*] (5) Beiträge sind für den Zeitraum zu tragen, für den der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ein Anspruch auf Vergütung oder auf Sozialbezüge nach der für sie maßgebenden Vergütungsordnung zusteht.

[*] (6) Der Dienstgeber trägt darüber hinaus weitere Zuschüsse/Sanierungsgelder nach Maßgabe der Satzung der KZVK.

§ 8

Soziale Komponenten [*]

- (1) Für die Pflichtversicherten ergeben sich Versorgungspunkte aus Beiträgen, Gutschriften aus Überschüssen und für soziale Komponenten nach Maßgabe der Satzung der KZVK und der Absätze 2 bis 5.
- (2) Für jeden vollen Kalendermonat ohne Arbeitsentgelt, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit nach § 15 des Bundeserziehungsgeldgesetzes ruht, werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500,00 Euro in diesem Monat ergeben würden.
- (3) Während der Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz werden den aufgrund der Pflichtversicherung für Entgelte erworbenen Versorgungspunkten so viele Versorgungspunkte hinzugerechnet, dass diese insgesamt mit dem 1,8-fachen Wert berücksichtigt werden.
- (4) ¹Bei Invalidität werden vom Eintritt des Versicherungsfalles, frühestens von der letzten Beitragszahlung zur Pflichtversicherung, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres Versorgungspunkte hinzugerechnet. ²Die Hinzurechnung beträgt für jeweils 12 volle, bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres fehlende Kalendermonate so viele Versorgungspunkte, wie dies dem Verhältnis vom durchschnittlichem monatlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt der letzten drei

Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalls zum Referenzentgelt entspricht; bei Berechnung des durchschnittlichen Entgelts werden Monate ohne Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt nicht berücksichtigt. ³Ist in diesem Zeitraum kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt angefallen, ist für die Berechnung nach Satz 2 das Entgelt zu Grunde zu legen, das sich als durchschnittliches monatliches Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt im Kalenderjahr vor dem Rentenbeginn ergeben hätte.

(5) In dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet werden für die Pflichtversicherung, unabhängig vom tatsächlichen Beitrag, Versorgungspunkte auf der Basis des Beitragssatzes hinzugerechnet, der auch im übrigen Bundesgebiet gemäß § 7 Absatz 1 für die Pflichtversicherung erhoben wird.

a) Die hinzugerechneten Versorgungspunkte werden zu einem Drittel aus den Überschüssen des Abrechnungsverbandes P der KZVK und zu einem weiteren Drittel durch einen Zuschuss der zum 31.12.2001 vorhandenen Beteiligten aus dem übrigen Bundesgebiet und schließlich zu einem weiteren Drittel durch einen Zuschuss des Verbandes der Diözesen Deutschlands in seiner Eigenschaft als Dachorganisation aller Diözesen finanziert.

b) ¹Der insgesamt zur Finanzierung aufzubringende Zuschuss ergibt sich im Jahre 2002 aus der Differenz zwischen dem Pflichtbeitrag Ost und dem Pflichtbeitrag West (1 v. H. und 4 v. H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts). ²Er vermindert sich jährlich insoweit, wie der Pflichtbeitrag Ost angehoben wird. ³Der Beitragssatz Ost wird in zehn jährlichen Schritten von jeweils 0,3 Prozentpunkten angehoben.

c) ¹Basis für die Belastung des jeweiligen Dienstgebers ist das jährliche Zusatzversorgungspflichtige Entgelt aller am 31.12.2001 bei ihm pflichtversicherten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter. ²Das Verhältnis dieses Entgelts zum gesamten jährlichen Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt aller Dienstgeber im übrigen Bundesgebiet ist der Verteilungsmaßstab.

Abschnitt II

Übergangsregelungen für Anwartschaften der Versicherten

§ 9 Grundsätze [*]

(1) ¹Für die Versicherten werden die Anwartschaften (beitragslose Versorgungspunkte) nach dem am 31.12.2000 geltenden Recht der Zusatzversorgung

entsprechend den §§ 73 und 74 der Satzung der KZVK ermittelt. ²Die Anwartschaften nach Satz 1, unter Einschluss des Jahres 2001, werden in Versorgungspunkte umgerechnet, indem der Anwartschaftsbetrag durch den Messbetrag von 4,00 Euro geteilt wird; sie werden dem Versorgungskonto (§ 34 Absatz 1 der Satzung der KZVK) ebenfalls gutgeschrieben.

(2) ¹Das Jahr 2001 wird entsprechend dem „Altersvorsorgeplan 2001“ (Anlage 1) berücksichtigt; dies gilt auch für im Jahr 2001 eingetretene Rentenfälle. ²Ist der Versicherungsfall der teilweisen oder vollen Erwerbsminderung im Jahr 2001 eingetreten, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die Zusatzversicherungsrechtliche Umsetzung der Neuregelungen im gesetzlichen Erwerbsminderungsrecht aus der 33. Satzungsänderung berücksichtigt wird.

(3) Soweit auf Vorschriften des bis zum 31.12.2000 geltenden Zusatzversicherungsrechts verwiesen wird, erfolgt dies durch Benennung der bisherigen entsprechenden Vorschriften der Satzung.

(4) ¹Für die Berechnung der Anwartschaften sind, soweit jeweils erforderlich, die Rechengrößen (Entgelt, Gesamtbeschäftigungsquotient, Steuertabelle, Sozialversicherungsbeiträge, Familienstand u. a.) vom 31.12.2001 maßgebend; soweit gesamtversorgungsfähiges Entgelt zu berücksichtigen ist, ergibt sich dieses aus den entsprechenden Kalenderjahren vor dem 01.01.2002; dabei bleibt die Dynamisierung zum 01.01.2002 unberücksichtigt. ²Für die Rentenberechnung nach § 18 Absatz 2 Betr AVG ist das am 31.12.2001 geltende Rentenrecht maßgebend.

(5) ¹Beanstandungen gegen die mitgeteilten beitragslosen Versorgungspunkte sind innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Zugang des Nachweises der KZVK schriftlich unmittelbar gegenüber der KZVK zu erheben. ²Auf die Ausschlussfrist ist in dem Nachweis hinzuweisen.

§ 10

Höhe der Anwartschaften für am 31.12.2001 schon und am 01.01.2002 noch Pflichtversicherte [*]

(1) ¹Die Anwartschaften der am 31.12.2001 schon und am 01.01.2002 noch Pflichtversicherten berechnen sich nach § 18 Absatz 2 Betr AVG, soweit sich aus Absatz 2 nichts anderes ergibt. ²Satz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte, die nach den am 31.12.2000 geltenden Vorschriften der KZVK als pflichtversichert gelten. ³§ 35 a in der am 31.12.2001 geltenden Fassung der Satzung der KZVK findet Anwendung, soweit seine Voraussetzungen zum 31.12.2001 bereits erfüllt waren (*).

* Der Wortlaut des § 35 a der Satzung der KZVK a. F.:

§ 35a der Satzung der KZVK in der am 31.12.2001
geltenden Fassung:

*Versicherungsrente auf Grund des Gesetzes
zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung*

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

- a) *seit mindestens zehn Jahren ununterbrochen durch denselben
Beteiligten oder dessen Rechtsvorgänger pflichtversichert
gewesen ist oder*
- b) *wenn das Arbeitsverhältnis mindestens zwölf Jahre ohne
Unterbrechung bestanden hatte – seit mindestens drei Jahren
ununterbrochen durch denselben Beteiligten oder dessen
Rechtsvorgänger pflichtversichert gewesen ist, wird, wenn
ein Anspruch auf Versicherungsrente entsteht, die Versiche-
rungsrente hinsichtlich dieses Abschnittes der Pflichtver-
sicherung abweichend von § 35 Absatz 1 Satz 1 wie folgt
berechnet:*
 1. *Der monatliche Betrag der Versicherungsrente beträgt
für je zwölf Umlagemonate (§ 63 Abs. 5), die auf Grund
des nach Buchstabe a oder b maßgebenden Arbeitsver-
hältnisses zurückgelegt worden sind, 0,4 v. H. des Ent-
gelts nach Nr. 2; ein verbleibender Rest von weniger als
zwölf Umlagemonaten bleibt bei der Berechnung unbe-
rücksichtigt.*
 2. *Entgelt im Sinne der Nr. 1 ist das Entgelt, das nach § 34
Abs. 1, 1a und 2 im Zeitpunkt der Beendigung des Ar-
beitsverhältnisses gesamtversorgungsfähig gewesen
wäre, wenn in diesem Zeitpunkt der Versicherungsfall
eingetreten wäre und die Versorgungsrente am Ersten
des folgenden Kalendermonats begonnen hätte.*
 3. *¹War der Versicherungsrentenberechtigte während des
nach Nummer 1 maßgebenden Zeitraumes teilzeitbe-
schäftigt (§ 34a), ist für jeden Versicherungsabschnitt
ein Beschäftigungsquotient und für das maßgebende Ar-
beitsverhältnis ein Gesamtbeschäftigungsquotient zu bil-
den (§ 34a Abs. 2 und 3). ²War der Versicherungsrenten-
berechtigte während des nach § 34 für die Berechnung
des gesamtversorgungsfähigen Entgelts maßgebenden
Berechnungszeitraumes teilzeitbeschäftigt, gilt für die Er-
mittlung des Entgelts im Sinne der Nr. 2 § 34a Abs. 4
sinngemäß. Entgelt im Sinne der Nr. 2 ist das entspre-
chend dem Gesamtbeschäftigungsquotienten herabge-
setzte Entgelt. ³Erreicht der nach Satz 1 Nr. 1 bis 3 sich
ergebende Betrag nicht den Betrag, der sich bei Anwen-
dung des § 35 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a, b, d und e auf den
in Satz 1 bezeichneten Abschnitt der Pflichtversicherung
ergeben würde, so ist dieser Betrag maßgebend. ⁴Eine
Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses in den in § 28
Abs. 3 Satz 1 Buchst. a und b genannten Fällen gilt nicht
als Unterbrechung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a.*

- (2) ¹Für Beschäftigte in den alten Bundesländern, die am
01.01.2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben
(rentennahe Jahrgänge), ist Ausgangswert für die bis
zum 31.12.2001 in der Zusatzversorgung (Gesamt-
versorgung) erworbene Anwartschaft die Versorgungs-
rente, die sich unter Beachtung der Maßgaben des
§ 72 der Satzung der KZVK, insbesondere unter
Berücksichtigung der Mindestgesamtversorgung (§ 32
Absatz 5 der Satzung der KZVK a. F.) und des § 35a
Absatz 1 Satz 2 der Satzung der KZVK a. F., für den
Berechtigten bei Eintritt des Versicherungsfalls am
31.12.2001, frühestens jedoch zum Zeitpunkt der
Vollendung des 63. Lebensjahres vor Berücksichtigung
des Abschlags ergeben würde. ²Von diesem Aus-
gangswert ist der Betrag abzuziehen, den die Ver-
sicherten aus dem Punktemodell bis zur Vollendung
des 63. Lebensjahres vor Berücksichtigung des Ab-
schlags noch erwerben könnten, wenn für sie zusatz-
versorgungspflichtige Entgelte in Höhe des mit dem
Gesamtbeschäftigungsquotienten vervielfachten ge-
samtversorgungsfähigen Entgelts gezahlt würden.
³Sind am 31.12.2001 die Voraussetzungen für die
Berücksichtigung des § 100 Absatz 3 der Satzung der
KZVK a. F. erfüllt, berechnet sich der Versorgungs-
vomhundertsatz nach dieser Vorschrift mit der Maß-
gabe, dass nach § 100 Absatz 3 Satz 2 der Satzung der
KZVK a. F. abzuziehende Monate die Monate sind,
die zwischen dem 31.12.1991 und dem Ersten des
Monats liegen, der auf die Vollendung des 63. Lebens-
jahres folgt. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten für Beschäftigte,
die am 31.12.2001 eine Rente für schwerbehinderte
Menschen beanspruchen könnten, wenn sie zu diesem
Zeitpunkt bereits das 60. Lebensjahr vollendet hätten,
entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des
63. Lebensjahres das entsprechende, für sie individu-
ell frühestmögliche Eintrittsalter in die abschlags-
freie Rente für schwerbehinderte Menschen maßgeb-
lich ist.
- (3) Für Pflichtversicherte, die vor dem 14.11.2001 Alters-
teilzeit oder einen Vorruhestand vereinbart haben, gilt
Absatz 2 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die
Stelle des 63. Lebensjahres das vereinbarte Ende des
Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bzw. in den Fällen des
Vorruhestandes das Alter tritt, zu dem nach der Vor-
ruhestandsvereinbarung die Rente beginnen würde.
- (4) ¹Für die Berechnung der beitragslosen Versorgung-
spunkte nach Absatz 2 ist die Rentenauskunft des ge-
setzlichen Rentenversicherungsträgers zum Stichtag
31.12.2001 nach Durchführung einer Kontenklärung
maßgebend. ²Die Pflichtversicherten haben, sofern sie
nicht bereits über eine Rentenauskunft aus dem Jahr
2001 verfügen, bis zum 30.09.2002 eine Rentenaus-
kunft zu beantragen und diese unverzüglich der KZVK
zu übersenden. ³Sofern die Rentenauskunft aus von
den Pflichtversicherten zu vertretenden Gründen bis

zum 31.12.2003 nicht beigebracht wird, werden die beitragslosen Versorgungspunkte nach Absatz 1 berechnet. ⁴Bei Vorliegen besonderer Gründe kann die KZVK eine angemessene Fristverlängerung gewähren. ⁵Soweit bis zum 31.12.2002 bereits ein bestands- oder rechtskräftiger Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegt, ist – abweichend von Satz 1 – dieser Grundlage für die Berechnung nach Absatz 2.

(5) ¹Für die Zeit bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres werden Entgeltpunkte in Höhe des jährlichen Durchschnitts der in dem Zeitraum vom 01.01.1999 bis 31.12.2001 tatsächlich aus Beitragszeiten erworbenen Entgeltpunkte in Ansatz gebracht. ²Bei Pflichtversicherten, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, wird der anzurechnende Bezug nach der bisher geltenden Regelung berücksichtigt; Zuschüsse werden in Höhe des jährlichen Durchschnitts der in der Zeit vom 01.01.1999 bis 31.12.2001 tatsächlich gemeldeten Zuschüsse in Ansatz gebracht. ³Ist in den Jahren 1999 bis 2001 kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt bezogen worden, ist gesamtversorgungsfähiges Entgelt das zusatzversorgungspflichtige Entgelt, das sich ergeben hätte, wenn für den gesamten Monat Dezember 2001 eine Beschäftigung vorgelegen hätte. ⁴Sind in den Jahren 1999 bis 2001 keine Entgeltpunkte erworben worden, ist für die Ermittlung der Entgeltpunkte das rentenversicherungspflichtige Entgelt maßgebend, das im Monat Dezember 2001 bezogen worden wäre, wenn während des gesamten Monats eine Beschäftigung vorgelegen hätte; für die Ermittlung der Zuschüsse gilt dies entsprechend.

(6) ¹Für die Berechnung der beitragslosen Versorgungspunkte nach Absatz 1 und 2 haben die Pflichtversicherten bis zum 31.12.2002 ihrem Dienstgeber den Familienstand am 31.12.2001 (§ 32 Absatz 3c Satz 1 Buchst. a und b der Satzung der KZVK a. F.) mitzuteilen. ²Der Dienstgeber hat die Daten an die KZVK zu melden.

(7) Für die Dynamisierung der Anwartschaften gelten die Regelungen der Satzung der KZVK.

§ 11

Höhe der Anwartschaften für am 01.01.2002 beitragsfrei Versicherte [*]

(1) ¹Die beitragslosen Versorgungspunkte der am 01.01.2002 beitragsfrei Versicherten werden nach der am 31.12.2001 geltenden Versicherungsrentenberechnung ermittelt. ²Für die Dynamisierung der Anwartschaften gelten die Regelungen der Satzung der KZVK.

(2) ¹Für Beschäftigte, für die § 107 a der Satzung der KZVK a. F. gilt, findet Absatz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass beitragslose Versorgungspunkte nur nach § 35a der Satzung der KZVK a. F. berechnet werden und dass der Berechnung das Entgelt zugrunde zu legen ist, das bei Pflichtversicherung in den letzten fünf Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusatzversorgungspflichtig gewesen wäre. ²Für Beschäftigte nach Satz 1 gilt die Wartezeit als erfüllt.

(3) Für die freiwillig Weiterversicherten gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 12

Übergangsregelung für die Hinzurechnung von Versorgungspunkten [*]

¹Bei Beschäftigten, die am 01.01.2002 bereits 20 Jahre pflichtversichert sind, werden für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung bis zum 31.12. 2001 durchschnittlich mindestens 1,84 Versorgungspunkte berücksichtigt. ²Bei Beschäftigten, deren Gesamtbeschäftigungsquotient am 31.12.2001 kleiner als 1,0 ist, gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass der Faktor 1,84 mit dem am 31.12.2001 maßgebenden Gesamtbeschäftigungsquotienten multipliziert wird.

§ 13

Sterbegeld [*]

Sterbegeld wird bei Fortgeltung des bisherigen Rechts Anspruchsberechtigten unter Berücksichtigung des am 31.12.2001 maßgebenden Gesamtbeschäftigungsquotienten in folgender Höhe gezahlt für Sterbefälle:

im Jahr 2002	1.535,00 Euro,
im Jahr 2003	1.500,00 Euro,
im Jahr 2004	1.200,00 Euro,
im Jahr 2005	900,00 Euro,
im Jahr 2006	600,00 Euro,
im Jahr 2007	300,00 Euro.

Ab dem Jahr 2008 fällt das Sterbegeld weg.

§ 14

Inkrafttreten [*]

¹Das bisherige Gesamtversorgungssystem wird mit Ablauf des 31.12.2000 geschlossen. ²Für das Jahr 2001 gelten die bisherigen arbeitsrechtlichen Regelungen fort.

Diese Ordnung tritt zum 01.01.2002 in Kraft.

Protokollnotiz:

¹Dienstgeber- und Mitarbeiterseite verpflichten sich, vor späteren Änderungen von Vorschriften der Satzung der KZVK, die das materielle Leistungsrecht betreffen, Verhandlungen mit dem Ziel eines einheitlichen Vorgehens in den Organen der KZVK aufzunehmen. ²Kommen übereinstimmende Beschlüsse der arbeitsrechtlichen Kommissionen zustande, werden sich Dienstgeber- und Mitarbeiterseite gemeinsam dafür einsetzen, dass diese in die Satzung der KZVK übernommen werden.

Anmerkungen:

¹ In der Fassung vom **01.07.1994** – zuletzt geändert durch Beschluss der Verbands-KODA vom **15.11.2010**.

² Text der „Grundordnung“: Die deutschen Bischöfe Nr. 51, 11. erg. Aufl. 2008, S. 15-20 – Inkraftsetzung veröffentlicht in: Kirchliches Amtsblatt für die Diözese Mainz vom 15.4.1994, S. 45.

³ Unbefristete Übernahme des **Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13.09.2005** (TVöD-Bund) durch Beschluss der Verbands-KODA vom **22.09.2006** – i. d. F. des Änderungs-TV Nr. **5** zum TVöD vom **27.02.2010** [Änd.-TV von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **26.05.2010**]. – Abweichungen vom TVöD-Bund sind als Verbands-KODA-Beschlüsse *unterstrichen* kenntlich gemacht.

⁴ Bis zur endgültigen Klärung der Zuständigkeit der Verbands-KODA für sog. Dienstvertragsbeamte durch die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands bleiben diese aus dem Geltungsbereich der Ordnung ausgeschlossen.

⁵ Gemäß Beschluss der Verbands-KODA vom **20.03.2003** werden die Beschlüsse der Zentral-KODA hier in **Anlage 6** zur AVO-VDD dokumentiert.

⁶ Abweichungen ergeben sich gemäß **Protokollnotiz zu § 1b Absatz 2 in: Konkurrenzregelungen zum Ortszuschlag § 29 BAT** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Ehegatten, die im kirchlichen oder öffentlichen Dienst tätig sind, erhalten zusammen nur 100 % des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für sie maßgebenden Ortszuschlages.

⁷ Vgl. hierzu Beschluss der Zentral-KODA vom **06.11.2008: Anlage 6, Nr. 4: Einbeziehungsklausel** [von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **18.11.2009**].

⁸ Beschluss der Verbands-KODA vom **22.09.2006**.

⁹ Beschluss der Verbands-KODA vom **22.09.2006**.

¹⁰ Beschluss der Verbands-KODA vom **22.09.2006**.

¹¹ Beschluss der Verbands-KODA vom **26.05.2010**.

¹² Vgl. hierzu den Beschluss der Verbands-KODA vom **26.05.2010** zu § 12 TVöD-Bund.

¹³ Gemäß Beschluss der Verbands-KODA vom **28.01.2009** eingefügt.

¹⁴ Die Neufassung der Absätze (2) und (3) des § 16 TVöD-Bund gemäß Beschluss der Verbands-KODA vom **26.05.2010** nimmt Bezug auf die „Ordnung zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten“ der Zentral-KODA [siehe Anlage 6, Nr. 5].

¹⁵ Beschluss der Verbands-KODA vom **22.09.2006**.

¹⁶ Beschluss der Verbands-KODA vom **29.10.2007** in Verbindung mit dem schriftlichen Beschlussverfahren vom **28.11.2007**.

¹⁷ Geändert durch Änd.-TV Nr. **5** zum TVöD vom **27.02.2010** [von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **26.05.2010**].

¹⁸ Gemäß Beschluss der Verbands-KODA vom **28.01.2009**.

¹⁹ Ergänzung gemäß Beschluss der Verbands-KODA vom **22.09.2006**.

²⁰ Wird gemäß Beschluss der Verbands-KODA vom **22.09.2006** und vom **13.06.2007** gestrichen.

²¹ Ergänzung gemäß Beschluss der Verbands-KODA vom **18.11.2009**. Bisheriger Abschnitt 2 wird dadurch Abschnitt 3.

²² Wird gemäß Beschluss der Verbands-KODA vom **22.09.2006** gestrichen.

²³ Wird gemäß Beschluss der Verbands-KODA vom **22.09.2006** gestrichen.

²⁴ Beschluss der Verbands-KODA vom **17.06.2002** wird hier ergänzt durch Beschluss der Verbands-KODA vom **22.09.2006**.

²⁵ Ergänzung gemäß Beschluss der Verbands-KODA vom **22.09.2006**.

²⁶ Neufassung der Sätze 3 und 4 gemäß Beschluss der Verbands-KODA vom **22.09.2006**.

²⁷ Änderungen durch Änd.-TV Nr. **3** zum TVöD vom **27.07.2009**: Bisheriger Text wird Absatz (1), neuer Text eingefügt als Absatz (2) – [von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **26.05.2010**].

²⁸ § 39 Absatz 3 wird durch Änd.-TV Nr. **2** zum TVöD vom **31.03.2008** aufgehoben.

²⁹ Unbefristete Übernahme der Abschnitte **VII** und **IX** des **Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) – B. Besonderer Teil vom 13.09.2005** gemäß Beschluss der Verbands-KODA vom **22.09.2006** – i. d. F. Änd.-TV Nr. **5** zum TVöD-Bund –BT-V vom **31.03.2009** [von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **26.05.2010**]. – [Die letzten Änderungs-TVe **Nr. 6** vom **27.07.2009**, **Nr. 7** vom **13.11.2009**, **Nr. 8** vom **24.11.2009** und **Nr. 9** vom **27.02.2010** hat die Verbands-KODA *nur zur Kenntnis genommen*, weil sie Abschnitt VIII betreffen, der nicht von der Verbands-KODA übernommen worden ist.]

³⁰ Abschnitt **VIII**. ist von der Verbands-KODA **nicht** übernommen worden, weil er Einrichtungen des VDD **nicht** betrifft.

³¹ Gemäß Änd.-TV Nr. **4** zum TVöD – BT-V vom **06.10.2008** neu eingefügt.

³² Im Änd.-TV Nr. **4** zum TVöD – BT-V vom **06.10.2008** ist im Abschnitt **VIII**: Sonderregelungen (Bund) nach § 48 der § 49 (neu): Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte eingefügt worden. Dadurch beginnt der Abschnitt **IX**: Übergangs- und Schlussvorschriften (Bund) mit der neuen Paragraphenzählung § 50.

³³ betr. „Bereitschaftsdienstentgelte“, die im Änd.-TV Nr. **2** zum TVöD-BT-V geregelt werden; Regelung trifft **nicht** auf Einrichtungen des VDD zu, deswegen gelten auch die betr. Tabellen z. Zt. nicht für den VDD.

³⁴ Eingefügt worden durch Änd.-TV Nr. **3** zum TVöD-Bund –BT-V vom **12.09.2008** [von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **26.05.2010**].

³⁵ Eingefügt worden durch Änd.-TV Nr. **5** zum TVöD-Bund –BT-V vom **31.03.2009** [von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **26.05.2010**].

³⁶ Die „Regelung zur Fort- und Weiterbildung“ ist durch Beschluss der Verbands-KODA vom **29.11.1995** mit Wirkung vom **01.01.1996** in Kraft gesetzt worden. In der hier überarbeiteten Fassung tritt sie durch Beschluss der Verbands-KODA vom **22.09.2006** als **Anlage 1** zur AVO-VDD: „Ordnung zur Fort- und Weiterbildung“ in Kraft.

³⁷ Durch Beschluss der Verbands-KODA vom **28.01.2009** ersetzt diese neue **BEIHLFEORDNUNG** die bisherigen **Beihilferegelungen** [Beschluss der Verbands-KODA vom **29.9.1998** und vom **22.09.2006**]. Bisherige **Beihilferegelungen** gelten noch für „Altfälle“.

³⁸ Beschluss der Verbands-KODA vom **24.07.1996**; hier i. d. F. des Beschlusses der Verbands-KODA vom **22.09.2006**: Regelung „Dienstbefreiung aus kirchlichen Anlässen“ (**Anlage 3** zur AVO-VDD) mit der Maßgabe, dass die Worte „§ 52 BAT und § 33 MTArb“ durch „§ 29 TVöD“ ersetzt werden.

³⁹ Beschluss der Verbands-KODA vom **08.11.2001**.

*⁴⁰ Diese Ordnung regelt die kollektiv-arbeitsrechtliche Überleitung des Gesamtversorgungssystems in das Punktemodell auf der Grundlage des Altersvorsorgeplans 2001 vom **13.11.2001** (Anlage 1) nach Maßgabe der KODA-Regelungen.

⁴¹ Einfügung von Satz 4 und Änderung der Reihenfolge der Sätze 4-6 in 5-7 durch Beschluss der Verbands-KODA vom **31.03.2004**. Diese Regelung gilt mit Wirkung vom **01.01.2005**.

⁴² Protokollnotiz gemäß Beschluss der Verbands-KODA vom **21.08.2006**

Anlage 1 (*)

Altersvorsorgeplan 2001 Berlin, 13.11.01, 18:30 Uhr

Dieser Tarifvertrag gilt einheitlich für die Tarifgebiete Ost und West.

1. Ablösung des Gesamtversorgungssystems

1.1 ¹Das bisherige Gesamtversorgungssystem wird mit Ablauf des 31.12.2000 geschlossen und durch das Punktemodell ersetzt. ²Zur juristischen Bewertung vgl. Anlage 1.

1.2 Auf ein Zurückfallen der Renten und Anwartschaften auf den Stand des Jahres 2000 wird verzichtet.

1.3 ¹Durch den Systemwechsel erhalten die Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung durch eigene Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung aufzubauen (Riester-Rente). ²Diese Möglichkeit soll auch bei den Zusatzversorgungskassen eröffnet werden.

³Die Möglichkeit der Entgeltumwandlung besteht derzeit – einheitlich für alle Arbeitnehmer – nicht; die Tarifvertragsparteien geben sich eine Verhandlungszusage für eine tarifvertragliche Regelung zur Entgeltumwandlung.

1.4 ¹Die Umlagefinanzierung wird auch nach Systemwechsel beibehalten. ²Sie kann schrittweise nach den Möglichkeiten der einzelnen Zusatzversorgungskassen durch Kapitaldeckung abgelöst werden (Kombinationsmodell).

2. Punktemodell

2.1 ¹Die Leistungsbemessung erfolgt nach dem Punktemodell. ²Es werden diejenigen Leistungen zugesagt, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamtbeitragsleistung von 4 v. H. vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde.

2.2 ¹Soweit eine Kapitaldeckung vorhanden ist, werden die tatsächlich erzielten Kapitalerträge veranschlagt.

²Soweit keine Kapitaldeckung vorhanden ist, wird jährlich die laufende Verzinsung der zehn größten Pensionskassen gemäß jeweils aktuellem Geschäftsbericht des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen (bzw. Nachfolgeeinrichtung) zugrunde gelegt.

³Überschüsse werden wie bei einer Pensionskasse festgestellt. ⁴Von diesem Überschüssen werden nach Abzug der Verwaltungskosten (soweit fiktiv: 2 v. H.) vorrangig die sozialen Komponenten und dann Bonuspunkte finanziert.

Soziale Komponenten sind:

a) Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten (vgl. Textziffer 2.5)

b) Kindererziehungszeiten

Berücksichtigung eines Beitrages von 20 Euro pro Monat pro Kind für die Dauer der gesetzlichen Erziehungszeit (ohne Beschäftigung).

c) ¹Übergangsregelung für alle Versicherten mit einer Mindestpflichtversicherungszeit von 20 Jahren, die monatlich weniger als 3.600 DM brutto verdienen. ²Ihre erworbenen Anwartschaften werden festgestellt und ggf. auf mindestens 0,8 Versorgungspunkte für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung angehoben (Einbeziehung des Beschäftigungsquotienten).

2.3 ¹Die als Anlage beigefügte Tabelle kommt zur Anwendung. ²Diese Tabelle basiert auf folgenden Parametern:

³Ein Zinssatz entsprechend § 2 der Deckungsrückstellungsverordnung von derzeit 3,25 v. H. vor Eintritt des Versorgungsfalles wird zugrunde gelegt.

⁴Nach Eintritt des Versorgungsfalles gilt ein Zinssatz von 5,25 v. H. ⁵Bei Änderungen des Verordnungs-Zinssatzes gilt dieser bis zum Wirksamwerden einer entsprechenden tarifvertraglichen Anpassung fort. ⁶Die versicherungsmathematischen Berechnungen basieren auf den Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck.

2.4 ¹Die Versicherungsfälle entsprechen denen in der gesetzlichen Rentenversicherung (Altersrenten, Erwerbsminderungsrenten, Hinterbliebenenrenten). ²Bei teilweiser Erwerbsminderung wird die Hälfte des Betrages gezahlt, der bei voller Erwerbsminderung zustünde. ³Abschläge werden für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente (wie gesetzliche Rentenversicherung) in Höhe von 0,3 v. H. erhoben; höchstens jedoch insgesamt 10,8 v. H.

2.5 ¹Bei Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden

Versorgungspunkte hinzugerechnet. ²Für ein Referenzentgelt wird für jedes Kalenderjahr vor Vollendung des 60. Lebensjahres je ein Versorgungspunkt hinzugerechnet.

- 2.6 ¹Von den Verpflichtungen zur Beitragszahlung in der Textziffer 2.1 dieses Tarifvertrages kann bis zu einer Mindesthöhe von zwei v. H. für die Dauer von bis zu drei Jahren im Rahmen eines landesbezirklichen Tarifvertrages abgewichen werden, wenn sich der Betrieb in einer wirtschaftlichen Notlage befindet. ²Die Feststellung der wirtschaftlichen Notlage wird durch eine paritätisch besetzte Kommission der Tarifvertragsparteien getroffen. ³Die Regelung kann verlängert werden.
- 2.7 ¹Entgelte aus Altersteilzeit werden in Höhe des vereinbarten Entgelts mindestens jedoch mit 90 % des vor Beginn der Altersteilzeit maßgebenden Wertes berücksichtigt (wie nach bisherigem Recht). ²Fälle des Vorruhestandes werden wie nach altem Recht behandelt.

3. Übergangsrecht

- 3.1 Die Höhe der laufenden Renten und der Ausgleichsbeträge wird zum 31.12.2001 festgestellt.
- 3.2 ¹Die laufenden Renten werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt. ²Die abbaubaren Ausgleichsbeträge werden in Höhe des Dynamisierungsgewinns abgebaut.
- 3.3 Die Besitzstandsrenten und die Neurenten werden beginnend mit dem Jahr 2002 jeweils zum 1.7. eines Jahres bis 2007 mit 1 v. H. jährlich dynamisiert.
- 3.4 Die Anwartschaften der am 31.12.2001 schon und am 01.01.2002 noch pflichtversicherten Arbeitnehmer werden wie folgt berechnet:
- 3.4.1 ¹Es gelten die Berechnungsvorgaben des § 18 Absatz 2 BetrAVG. ²Der danach festgestellte Betrag wird in Versorgungspunkte unter Berücksichtigung eines Zinssatzes von 3,25 umgerechnet und in das Punktemodell transferiert. ³Die transferierten Versorgungspunkte nehmen an der Dynamisierung nach Ziffer 2.2 teil.
- 3.4.2 Für Arbeitnehmer im Tarifgebiet West, die am 01.01.2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben (rentennahe Jahrgänge), gilt folgende Besitzstandsregelung: Auf der Grundlage des am 31.12.2000 geltenden Rechts der Zusatzversorgung ist Ausgangswert für die Bemessung des in das Punktemodell zu transferierenden Betrages die individuell bestimmte Versorgungsrente im Alter von 63 (bei Behinderten Alter entsprechend gesetzlicher Rentenversicherung) unter Berücksichtigung der

Mindestgesamtversorgung und des § 44a VBL-Satzung bzw. entsprechende Versorgungsregelung; die gesetzliche Rente ist nach persönlichen Daten anzurechnen; von diesem nach den Bemessungsgrößen per 31.12.2001 einmalig ermittelten Ausgangswert ist die aus dem Punktemodell noch zu erwerbende Betriebsrente abzuziehen; die Differenz ist die Besitzstandsrente; sie wird in Versorgungspunkte umgerechnet und in das Punktemodell transferiert.

- 3.4.3 Textziffer 3.4.2 gilt entsprechend für solche Arbeitnehmer, die im Jahre 2001 das 55. Lebensjahr vollendet und vor Inkrafttreten des Tarifvertrages Altersteilzeit bzw. Vorruhestand vereinbart haben.
- 3.5 Die im bisherigen Versorgungssystem erworbenen Anwartschaften von Arbeitnehmern, die am 01.01.2002 nicht mehr pflichtversichert sind und die eine unverfallbare Anwartschaft haben, werden entsprechend der bisherigen Rentenberechnung festgestellt, transferiert und nicht dynamisiert.

4. Finanzierung

- 4.1 Jede Kasse regelt ihre Finanzierung selbst.
- Zusätzlicher Finanzbedarf über die tatsächliche Umlage des Jahres 2001 hinaus (Stichtag 01.11.2001) – mindestens jedoch ab Umlagesatz von 4 v. H. – wird durch steuerfreie, pauschale Sanierungsgelder gedeckt.
- Im Tarifgebiet West verbleibt es bei den von den Arbeitnehmern bei Zusatzversorgungskassen geleisteten Beiträgen.
- 4.2 Für die VBL-West gilt:
- ¹Ab 2002 betragen die Belastungen der Arbeitgeber 8,45 v. H. ²Dies teilt sich auf in eine steuerpflichtige, mit 180 DM/Monat pauschal versteuerte Umlage von 6,45 v. H. und steuerfreie pauschale Sanierungsgelder von 2,0 v. H., die zur Deckung eines Fehlbetrages im Zeitpunkt der Schließung dienen sollen.
- Ab 2002 beträgt der aus versteuertem Einkommen zu entrichtende Umlagebeitrag der Arbeitnehmer 1,41 v. H.
- 4.3 Die Verteilung der Sanierungsgelder auf Arbeitgeberseite bestimmt sich nach dem Verhältnis der Entgeltsumme aller Pflichtversicherten zuzüglich der neunfachen Rentensumme aller Renten zu den entsprechenden Werten, die einem Arbeitgeberverband bzw. bei Verbandsfreien, dem einzelnen Arbeitgebern zuzurechnen sind; ist ein verbandsfreier Arbeitgeber einer Gebietskörperschaft mittelbar

oder haushaltsmäßig im wesentlichen zuzuordnen, wird dieser bei der Gebietskörperschaft einbezogen.

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

- 4.4 Bei abnehmendem Finanzierungsbedarf für die laufenden Ausgaben werden die übersteigenden Einnahmen – getrennt und individualisierbar – zum Aufbau einer Kapitaldeckung eingesetzt.
5. ¹Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass mit diesem Tarifvertrag das Abwandern von Betrieben oder Betriebsteilen aus den Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes verhindert wird. ²Während der Laufzeit des Tarifvertrages überprüfen die Tarifvertragsparteien, ob es zu signifikanten Abwanderungen aus einzelnen Zusatzversorgungseinrichtungen gekommen ist. ³Sie beauftragen einen Gutachter, die Gründe für eventuelle Abwanderungen darzustellen. ⁴Dies gilt auch für den Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr.
6. Laufzeit des Tarifvertrages bis zum 31.12.2007.

Anlage 1 zum Altersvorsorgeplan 2001 (*)

Juristische Zulässigkeit des rückwirkenden Systemwechsels zum 31.12.2000

¹Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der rückwirkende Wechsel vom Gesamtversorgungssystem in ein Punktemodell zum 01.01.2001 verfassungsrechtlich zulässig ist. ²Dies gilt auch für den Transfer der am 31.12.2000 bestehenden Anwartschaften.

³Für das Jahr 2001 ist aus verwaltungstechnischen Gründen eine Einführungsphase für das neue System vorgesehen, in der sich Anwartschaften technisch weiterhin nach den Berechnungsmethoden des alten Systems fortentwickeln. ⁴Diese für die Betroffenen günstige Übergangsregelung liegt in der Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien.

⁵Seit dem Ergebnis der Tarifrunde 2000 konnte niemand auf den Fortbestand des bisherigen Versorgungssystems vertrauen und deshalb davon ausgehen, dass diese unverändert bestehen bleiben würde.

⁶Sollte ein Bundesgericht abschließend feststellen, dass Arbeitnehmer oder Versorgungsempfänger mit Vor-

dienstzeiten (Beschäftigungen außerhalb des öffentlichen Dienstes) im neuen System im Hinblick auf den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 22.03.2000 (1 BvR 1136/96) höhere als die überführten Ansprüche zustehen, werden den Berechtigten diese Ansprüche auch dann rückwirkend erfüllt, wenn sie sie nicht vor der neuen Entscheidung geltend gemacht haben.

Anlage 2 zum Altersvorsorgeplan 2001 (*)

Rentenformel im Punktemodell

ohne Zwischenschaltung eines Regelbeitrages und bei Überschussanteilen in Form von beitragslosen Versorgungspunkten

¹Die Rentenhöhe ist abhängig von der gesamten Erwerbsbiografie im öffentlichen Dienst. ²In jedem Beschäftigungsjahr t werden Versorgungspunkte VP_t erworben. ³Die Höhe der Versorgungspunkte ergibt sich aus der Formel:

$$VP_t = E_t / RE \times Tab_x$$

Ggf. wird VP_t aus Überschüssen erhöht.

Darin bedeuten

VP_t Versorgungspunkt für das Jahr t

E_t Entgelt des Versicherten im Jahr t

RE Referenzentgelt

Tab_x Tabellenwert für das Alter x des Versicherten im Jahr t

Im Versorgungsfall ergibt sich die Rente nach der Formel

$$\text{Rente} = [\text{Summe aller } VP_t] \times \text{Messbetrag}$$

Der Messbetrag beträgt 0,4 % des Referenzentgeltes.

x	Tab_x	x	Tab_x	x	Tab_x	x	Tab_x
17	3,1	29	2,1	41	1,5	53	1,0
18	3,0	30	2,0	42	1,4	54	1,0
19	2,9	31	2,0	43	1,4	55	1,0
20	2,8	32	1,9	44	1,3	56	1,0
21	2,7	33	1,9	45	1,3	57	0,9
22	2,6	34	1,8	46	1,3	58	0,9
23	2,5	35	1,7	47	1,2	59	0,9
24	2,4	36	1,7	48	1,2	60	0,9
25	2,4	37	1,6	49	1,2	61	0,9
26	2,3	38	1,6	50	1,1	62	0,8
27	2,2	39	1,6	51	1,1	63	0,8
28	2,2	40	1,5	52	1,1	64	0,8

u. älter

Anlage 6 zur AVO-VDD
Beschlüsse der Zentral-KODA¹

1. Entgeltumwandlung²

Unter Bezugnahme auf § 17 Abs. 3 und 5 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) beschließt die Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 1 Ziff. 1 ZKO folgende Regelung:

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

keine rechtliche Möglichkeit für die Durchführung der Entgeltumwandlung, soll die zuständige arbeitsrechtliche Kommission eine andere Kasse festlegen, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt werden kann. ²Nimmt die zuständige Kommission diese Festlegung nicht vor, hat auf Verlangen des Mitarbeiters der Dienstgeber festzulegen, dass die Entgeltumwandlung bei der KZVK Köln oder der Selbsthilfe VvaG durchzuführen ist.

- 5.1 ¹Wandelt ein krankenversicherungspflichtig Beschäftigter Entgelt um, leistet der Arbeitgeber in jedem Monat, in dem Arbeitsentgelt umgewandelt wird, einen Zuschuss in Höhe von 13 % des jeweiligen sozialversicherungsfrei in die zusätzliche betriebliche Altersversorgung umgewandelten Betrages. ²Der Zuschuss wird nicht gewährt im Falle der Nettoumwandlung (Riester-Rente).
- 5.2 Für umgewandelte Beträge, die unter Berücksichtigung des Höchstbetrages im Jahresdurchschnitt die steuerlichen Freibeträge überschreiten, besteht kein Anspruch auf einen Zuschuss.
- 5.3 ¹Der Zuschuss ist spätestens zum Zahlungstermin des Dezembergehaltes fällig. ²Scheidet der Mitarbeiter vorher aus, ist der Zuschuss zum Zeitpunkt des Ausscheidens fällig. ³Aus abrechnungstechnischen und steuerlichen Gründen soll der Zuschuss einmal im Jahr gezahlt werden. ⁴Der Zuschuss wird vom Dienstgeber an die zuständige Altersvorsorgeeinrichtung abgeführt.
6. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht, solange er gesetzlich ermöglicht wird.

Erläuterung zur Umsetzung des Beschlusses:

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

**2. Ordnung für den Arbeitszeitschutz
im liturgischen Bereich³**

**§ 1
Geltungsbereich**

- (1) ¹Diese Ordnung gilt für Tätigkeiten von Mitarbeitern im liturgischen Bereich, auf die gem. § 18 Absatz 1 Nr. 4 ArbZG das Arbeitszeitgesetz nicht anzuwenden ist. ²In den liturgischen Bereich fallen nur solche Auf-

gaben, die für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Gottesdiensten und /oder aus damit im Zusammenhang stehenden Gründen notwendig sind.

- (2) Weitere berufliche Tätigkeiten sind bei der Ermittlung der höchstzulässigen Arbeitszeit zu berücksichtigen.
- (3) Für die Ruhezeit von Mitarbeitern, denen in demselben oder einem anderen Arbeitsverhältnis auch Tätigkeiten außerhalb des liturgischen Bereichs übertragen sind, ist diese Ordnung anzuwenden, wenn die nach Ablauf der Ruhezeit zu verrichtende Tätigkeit in den Geltungsbereich dieser Ordnung fällt.

§ 2 Begriffsbestimmungen

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

§ 3 Arbeitszeit

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

§ 4 Ruhepausen

¹Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und von mindestens 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden insgesamt zu unterbrechen. ²Die Pausen nach Satz 1 können in Zeitab-

schnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. ³Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

§ 5 Ruhezeit

- (1) Mitarbeiter müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.
- (2) ¹Soweit die zeitliche Lage der Gottesdienste oder andere Tätigkeiten im Sinne des § 1 Absatz 1 Satz 2 dies erfordern, kann die Mindestdauer der Ruhezeit bis zu fünf mal innerhalb von vier Wochen auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden, wenn die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird. ²Diese Verkürzung darf nicht öfter als 2 mal aufeinander erfolgen.
- (3) Die Ruhezeit kann an Ostern und Weihnachten an bis zu zwei aufeinander folgenden Tagen sowie vor oder nach der täglichen Arbeitszeit an einem besonderen Gemeindefeiertag (z. B. Patronatsfest) auf bis zu 7 Stunden verkürzt werden, wenn die Verkürzung innerhalb von 2 Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten ausgeglichen wird.

§ 6 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

- (1) An Sonn- und Feiertagen dürfen Mitarbeiter nur zu Tätigkeiten im Sinne des § 1 Absatz 1 Satz 2 herangezogen werden.
- (2) Werden Mitarbeiter an einem auf einen Werktag fallenden gesetzlichen Feiertag oder an einem Werktag, an dem aufgrund einer besonderen kirchlichen Feiertagsregelung oder betrieblichen Regelung nicht gearbeitet wird, dienstplanmäßig beschäftigt, wird die geleistete Arbeit dadurch ausgeglichen, dass die Mitarbeiter
 - a) innerhalb der nächsten 4 Wochen einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag erhalten
oder
 - b) einmal im Jahr für je 2 Wochenfeiertage einen arbeitsfreien Samstag mit dem darauf folgenden Sonntag erhalten.

§ 7 Inkrafttreten

¹Diese Ordnung tritt am 01.01.2006 in Kraft. ²Arbeitszeit-schutzregelungen, die von in Art. 7 GrO genannten Kom-

missionen beschlossen und spätestens bis zum 01.01. 2006 in Kraft gesetzt sind, bleiben einschließlich etwaiger künftiger Änderungen unberührt.

3. Kinderbezogene Entgeltbestandteile⁴

¹Kinderbezogene Entgeltbestandteile, auf die zum Zeitpunkt des Wechsels von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (GrO) zu einem anderen Dienstgeber Anspruch besteht, werden vom neuen Dienstgeber als Besitzstand weitergezahlt, so lange den Beschäftigten nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) Kindergeld gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung der §§ 64 oder 65 EStG oder der §§ 3 oder 4 BKGG gezahlt würde. ²An die Stelle des bisherigen Besitzstands tritt eine andere geldwerte Leistung, wenn diese in der aufgrund von Art. 7 GrO errichteten zuständigen Kommission ausdrücklich als kinderbezogener Entgeltbestandteil gekennzeichnet worden ist. ³Diese Regelung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen dem 1. Januar 2009 und dem 31. Dezember 2012 den kirchlichen Dienstgeber wechseln, jeweils für die Dauer von insgesamt vier Jahren. ⁴Nach zwei Jahren halbiert sich der jeweilige Besitzstandswahrungsanspruch.

⁵Günstigere Besitzstandswahrungsklauseln in bestehenden und künftigen Regelungen der zuständigen Kommissionen bleiben unberührt.

4. Einbeziehungsklausel⁵

In die Arbeitsvertragsformulare ist folgender Passus aufzunehmen:

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

5. Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten⁶

Die Zentral-KODA beschließt die nachfolgende Ordnung:

Ordnung über die Anrechnung von Vordienstzeiten zur Anerkennung von Stufenlaufzeiten

1. Soweit in den kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen Regelungen zur Anerkennung von sog. Stufenlaufzeiten zur Bestimmung der Stufe innerhalb einer Entgeltgruppe vorgesehen sind, gelten folgende Vorschriften:

1.1 Bei aneinander gereihten befristeten Dienstverhältnissen mit demselben Dienstgeber, die nicht mehr als sieben Wochen unterbrochen sind, ist von einer ununterbrochen zurückgelegten Tätigkeit auszugehen.

1.2 Bei dem Wechsel eines Dienstnehmers von einem Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu einem anderen Dienstgeber im Bereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse gilt:

- a) Vordienstzeiten bei einem früheren Dienstgeber im Geltungsbereich der Grundordnung können angerechnet werden.
- b) Beträgt die Unterbrechung nicht mehr als sechs Monate, sollen Vordienstzeiten anerkannt werden, wenn
 - aa) der Dienstgeberwechsel aufgrund eines betriebsbedingten Wegfalls des Arbeitsplatzes bei dem früheren Dienstgeber erfolgt ist,
 - bb) der Dienstgeberwechsel familiär (wie bspw. kirchliche Eheschließung, Pflege eines Angehörigen) bedingt ist oder
 - cc) in der Vordienstzeit einschlägige Berufserfahrung gesammelt wurde.

Protokollerklärung zu Ziffer 1.2:

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

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

Anmerkungen:

- ¹ Gemäß § 1b Absatz 1a AVO-VDD bzgl. Beschlüsse der Zentral-KODA.
- ² Beschluss der Zentral-KODA gemäß § 3 Absatz 1 Ziffer 1 Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) vom **15.04.2002**; zuletzt geändert durch Beschluss vom **12.11.2009**; i. d. F. der letzten Änderung durch die Zentral-KODA von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **26.05.2010**.
- ³ Beschluss der Zentral-KODA gemäß § 3 Absatz 1 Ziffer 3 b) Zentral-KODA-Ordnung vom **01.07.2004**. „Der nachfolgende Beschluss der Zentral-KODA ... Die Ordnung über den Arbeitsschutz im liturgischen Bereich wird für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verbandes der Diözesen Deutschlands mit Wirkung vom **01.01.2006** in Kraft gesetzt.“
- ⁴ Beschluss der Zentral-KODA vom **06.11.2008** gemäß § 10 Absatz 3 in Verbindung mit § 3 Absatz 1 Ziffer 3. lit. der Zentral-KODA-Ordnung – von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **18.11.2009**.
- ⁵ Beschluss der Zentral-KODA vom **06.11.2008** gemäß § 3 Absatz 1 Nr. 2 Zentral-KODA-Ordnung – von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **18.11.2009**.
- ⁶ Beschluss der Zentral-KODA vom **12.11.2009** gemäß § 3 Absatz 1 Ziffer 3 d) Zentral-KODA-Ordnung (ZKO) – von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **26.05.2010**.

Anlage 7 zur AVO-VDD
Übernommene Tarifverträge in die AVO-VDD¹

1.
Tarifvertrag
über Einmalzahlungen für die
Jahre 2005, 2006 und 2007
für den Bereich des Bundes²
vom 9. Februar 2005

[Hier nicht abgedruckt]

2.
Tarifvertrag
über die einmalige Sonderzahlung 2009³
vom 31. März 2008

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund oder zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist, und die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen.

§ 2
Einmalige Sonderzahlung

- (1) Die Beschäftigten erhalten mit dem Entgelt für den Kalendermonat Januar 2009 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 225 Euro, wenn sie an mindestens einem Tag dieses Monats Anspruch auf Entgelt haben.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

¹Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 TVöD), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ²Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 200 RVO. ³Saisonkräfte, die im Januar 2009 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten im November 2009 von der einmaligen Sonderzahlung je angefangenem Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr 2009 ein Zwölftel.

- (2) ¹§ 24 Absatz 2 TVöD gilt entsprechend. ²Satz 1 gilt auch für Beschäftigte, für die gemäß § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung (TVsA) vom 13. September 2005 eine herabgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gilt. ³Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Januar 2009. ⁴Beginnt das Arbeitsverhältnis erst

nach dem 1. Januar 2009, sind die Verhältnisse des ersten Tages des Arbeitsverhältnisses maßgeblich.

- (3) Wird im Laufe des Monats Januar 2009 ein neues Arbeitsverhältnis begonnen, wird kein weiterer Anspruch begründet.
- (4) Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 3
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

3.
Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung⁴
vom 27. Februar 2010

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte im Sinne des § 38 Absatz 5 Satz 1 TVöD, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fallen.

§ 2
Einmalige Pauschalzahlung

- (1) Für das Jahr 2010 erhalten Beschäftigte, die am 31. Dezember 2009 in den Entgeltgruppen 2 bis 8 nach § 17 Absatz 1 in Verbindung mit § 17 Absatz 7 Satz 1 TVÜ-Bund/TVÜ-VKA und Anlage 4 TVÜ-Bund/Anlage 3 TVÜ-VKA eingruppiert waren und deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. Dezember 2009 begonnen hat, eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 250 Euro, fällig mit dem Entgelt für den Monat Juli 2010, sofern sie für mindestens einen Tag im Jahr 2010 bis zum 31. Juli 2010 Anspruch auf Entgelt haben und das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt besteht.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

¹Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 TVöD), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ²Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 200 RVO. ³Saisonkräfte, die mindestens einen Tag im Jahr 2010 bis zum 31. Juli 2010 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten im Monat November 2010 von der einmaligen Pauschalzahlung je angefangenem Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr 2010 ein Zwölftel.

(2) ¹Die Pauschalzahlung nach Absatz 1 erhalten auf Antrag auch Beschäftigte,

- deren Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1. Januar 2010 bis 1. Juli 2010 begonnen hat,
- die die Voraussetzungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllen, das einen Aufstieg nach einer Dauer von längstens einem Jahr vorsieht und
- deren Arbeitsverhältnis am 30. September 2010 fortbesteht.

²Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die bereits entsprechend der Aufstiegsgruppe eingruppiert sind. ³Die Pauschalzahlung ist im September 2010 fällig.

(3) ¹Absätze 1 und 2 gelten auf Antrag entsprechend für nach § 3 TVÜ-Bund/TVÜ-VKA am 1. Oktober 2005 in den TVöD übergeleitete Beschäftigte, denen in den jeweiligen Zeiträumen der Absätze 1 und 2 eine andere Tätigkeit übertragen wurde, die zu einer neuen Eingruppierung nach § 17 Absatz 1 in Verbindung mit § 17 Absatz 7 Satz 1 TVÜ-Bund/TVÜ-VKA und Anlage 4 TVÜ-Bund/Anlage 3 TVÜ-VKA geführt hat. ²Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die von ihrem Antragsrecht nach § 28a Absatz 7 TVÜ-VKA keinen Gebrauch gemacht haben.

(4) Teilzeitbeschäftigte erhalten die Pauschalzahlung anteilig entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 31. Dezember 2009 in den Fällen des Absatzes 1 und entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit am 1. Juli 2010 in den Fällen des Absatzes 2.

(5) Keine Pauschalzahlung erhalten

- Beschäftigte im Sinne des § 38 Abs. 5 Satz 2 TVöD, sowie im Bereich der VKA
- Beschäftigte, die unter die Anlage 4 TVÜ-VKA fallen,
- Beschäftigte, auf die am 31. Dezember 2009 die Anlage C (VKA) zum TVöD (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) Anwendung gefunden hat.

(6) Die einmalige Pauschalzahlung steht anspruchsberechtigten Beschäftigten nur einmal zu.

§ 3 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2010 in Kraft.

Berlin/Frankfurt am Main, den 27. Februar 2010

4.

Tarifvertrag über die einmalige Sonderzahlung 2011⁵ vom 27. Februar 2010

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die unter den Geltungsbereich eines der nachstehenden Tarifverträge fallen:

- a) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD),
- b) Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil – oder
- c) Tarifvertrag für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD).

§ 2 Einmalige Sonderzahlung 2011 für Beschäftigte

(1) Die unter § 1 Buchst. a fallenden Beschäftigten erhalten mit dem Entgelt für den Kalendermonat Januar 2011 eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 240 Euro, wenn sie an mindestens einem Tag dieses Monats Anspruch auf Entgelt haben.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

¹Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Abs. 2 TVöD), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ²Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 13 MuSchG oder § 200 RVO. ³Saisonkräfte, die im Januar 2011 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten im November 2011 von der einmaligen Sonderzahlung je angefangenem Beschäftigungsmonat im Kalenderjahr 2011 ein Zwölftel.

(2) ¹§ 24 Absatz 2 TVöD gilt entsprechend. ²Satz 1 gilt auch für Beschäftigte, für die gemäß § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung (TVsA) vom 13. September 2005 eine herabgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gilt. ³Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Januar 2011. ⁴Beginnt das Arbeitsverhältnis erst nach dem 1. Januar 2011, sind die Verhältnisse des ersten Tages des Arbeitsverhältnisses maßgeblich.

(3) Wird im Laufe des Monats Januar 2011 ein neues Arbeitsverhältnis begonnen, wird kein weiterer Anspruch begründet.

(4) Die einmalige Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 3
Einmalige Sonderzahlung 2011
für Auszubildende und
Praktikantinnen/Praktikanten

Für die unter § 1 Buchst. b und c fallenden Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten gilt § 2 mit der Maßgabe, dass sie eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 50 Euro erhalten.

§ 4
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2010 in Kraft.

Berlin/Frankfurt am Main, den 27. Februar 2010

Anmerkungen:

- ¹ Gemäß § 1b Absatz 2 Satz 2 AVO-VDD *neu* übernommene Tarifverträge.
- ² Veröffentlicht in: GMBI 56(2005)731 f. – von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **13.06.2007**.
- ³ Veröffentlicht in: GMBI. 59(2008)1273 – von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **09.09.2008**.
- ⁴ Veröffentlicht in: GMBI. 61(2010)822 – von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **26.05.2010**.
- ⁵ Veröffentlicht in: GMBI 61(2010)822 f. – von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **26.05.2010**.

[Anlage 8 bis 10 bleiben bisher unbesetzt]

Anlage 11 zur AVO-VDD
Tarifvertrag
zur Überleitung der Beschäftigten
des Bundes in den TVöD und
zur Regelung des Übergangsrechts
(TVÜ-Bund)

vom 13. September 2005

[Text des Tarifvertrags einschließlich
der redaktionellen Änderungen vom 24.11.2005
veröffentlicht in: GMBI 57(2006)503-534]

Von der Verbands-KODA gemäß § 1b Absatz 2 AVO-VDD übernommen durch Beschluss vom **22.09.2006** – i. d. F. des Änd.-TV Nr. **3** zum TVÜ-Bund vom **27.02.2010** – veröffentlicht in:

GMBI 61(2010)811 f. [von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **26.05.2010**].

Anlage 12 zur AVO-VDD
Tarifvertrag für die Kraftfahrer
und Kraftfahrerinnen des Bundes
(KraftfahrerTV Bund)

vom 13. September 2005

[Text des Tarifvertrags einschließlich
der redaktionellen Änderungen vom 24.11.2005
veröffentlicht in: GMBI 56(2005)545-553]

Von der Verbands-KODA gemäß § 1b Absatz 2 AVO-VDD übernommen durch Beschluss vom **22.09.2006** – i. d. F. des Änd.-TV Nr. **2** zum Kraftfahrer-TV vom **27.02.2010** – veröffentlicht in: GMBI 61(2010)812-818 [von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **26.05.2010**].

Anlage 13 zur AVO-VDD

Tarifvertrag für Auszubildende
des öffentlichen Dienstes (TVAöD)
– Allgemeiner Teil –

vom 13. September 2005

[Text des Tarifvertrags einschließlich
der redaktionellen Änderungen vom 24.11.2005
veröffentlicht in: GMBI 56(2005)535-539]

Von der Verbands-KODA gemäß § 1b Absatz 2 AVO-VDD übernommen durch Beschluss vom **22.09.2006** – i. d. F. des Änd.-TV Nr. **2** zum TVAöD vom **31.03.2008** – veröffentlicht in: GMBI 59(2008)1264 [von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **09.09.2008**].

Tarifvertrag für Auszubildende
des öffentlichen Dienstes (TVAöD)
– Besonderer Teil BBiG –

vom 13. September 2005

[Text des Tarifvertrags einschließlich
der redaktionellen Änderungen vom 24.11.2005
veröffentlicht in: GMBI 56(2005)541-543]

Von der Verbands-KODA gemäß § 1b Abschnitt 2 der AVO-VDD übernommen durch Beschluss vom **22.09.2006** – i. d. F. des Änd.-TV Nr. **3** zum TVAöD-BBiG vom **27.02.2010** – veröffentlicht in:

GMBI 61(2010)819 f. [von der Verbands-KODA übernommen durch Beschluss vom **26.05.2010**].

Anlage 14 zur AVO-VDD

Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Beschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund)

vom 25. August 2006

[Text des Tarifvertrags i. d. F. vom 25.08.2006 veröffentlicht in: GMBI 57(2006)1082-1088]

Von der Verbands-KODA gemäß § 1b Absatz 2 AVO-VDD übernommen mit Ergänzungen und Änderungen rückwirkend zum **01.01.2007** befristet bis **31.12.2010** gemäß Beschluss der Verbands-KODA vom **29.10.2007** i. V. mit dem schriftlichen Beschlussverfahren vom **28.11.2007**.

Freiburg im Breisgau, den 9. Dezember 2010



Dr. Robert Zollitsch
Erzbischof von Freiburg
Vorsitzender der Vollversammlung
des Verbandes der Diözesen Deutschlands

Mitteilungen

Nr. 429

Amtsblatt der Erzdiözese – Jahrgangabschluss

Mit dieser Ausgabe ist der Jahrgang 2009/2010 des Amtsblattes der Erzdiözese Freiburg abgeschlossen.

Das **Inhaltsverzeichnis** wird im 1. Quartal 2011 einer Nummer des Amtsblattes beigelegt.

Nr. 430

49. Grundkurs der Überdiözesanen Mesnerschule

Die Arbeitsgemeinschaft der süddeutschen Mesnerverbände führt in Zusammenarbeit mit dem Bildungszentrum der Erzdiözese München und Freising (Kardinal-Döpfner-Haus) vom **14. März bis 1. April 2011** den 49. Grundkurs für Mesnerinnen und Mesner durch.

Die seit Jahren bewährten Dozenten werden die dienstungen Mesnerinnen und Mesner in Glaubenslehre – Sakramentenlehre und Liturgik – Mesnerdienst und Kontakt zu den Mitmenschen – Lektorenschulung – Erhaltung des kirchlichen Kunstbesitzes – Pflege liturgischer

Geräte und Paramente – Bedienung von Lautsprecheranlagen – Betreuung von Turmuhren und Läuteanlagen – Verwendung und Behandlung von Kerzen – Blumenschmuck in der Kirche – Gartenanlagen – Umweltschutz in den Pfarreien – Unfallschutz und Unfallverhütung – Kirchliche Versicherungen und praktischen Mesnerdienst unterrichten.

Heute werden an die Mesnerinnen und Mesner hohe Anforderungen gestellt. Deshalb wird der Besuch dieser Grundausbildung für alle hauptberuflichen (ab 20 Std.) Mesnerinnen und Mesner von den Bischöfen und den süddeutschen Mesnerverbänden empfohlen. Voraussetzung für eine Teilnahme ist der Abschluss der Probezeit.

Die Kosten für den Grundkurs betragen 1.050,00 € und verteilen sich wie folgt: Erzdiözese 540,00 €, Pfarrei 310,00 €, Teilnehmer 200,00 €. Die Fahrtkosten für die Hin- und Rückfahrt trägt die Kirchenstiftungskasse der betreffenden Pfarrei.

Die Herren Pfarrer werden gebeten, ihre in Frage kommende Mesnerin oder ihren Mesner auf diesen Grundkurs aufmerksam zu machen und ihr/ihm die Teilnahme zu ermöglichen.

Schriftliche Anmeldungen für den 49. Grundkurs werden ab sofort von der Überdiözesanen Mesnerschule angenommen. Die Anmeldung sollte umgehend erfolgen, da die Nachfrage sehr groß ist, und die Teilnehmerzahl beschränkt ist. Anmeldungen bitte an folgende Adresse: Schulleiter Martin Thullner, Staufenstr. 4, 83278 Traunstein/Haslach, Tel.: (08 61) 1 36 24 oder (01 70) 2 71 62 36, Fax: (08 61) 1 66 28 99, Thullner.Martin@gmx.de.

Nichtamtliche kirchliche Mitteilungen

Nr. 431

Kardinal-Bertram-Stipendium

Die Kardinal-Bertram-Stiftung fördert in Verbindung mit dem Institut für ostdeutsche Kirchen- und Kulturgeschichte e. V. die Erforschung der schlesischen Kirchengeschichte. Es gewährt jährlich zwei Kardinal-Bertram-Stipendien in Höhe von je 2.000,00 €, um Forschungsreisen in Archive innerhalb und außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu ermöglichen.

Zur Bearbeitung werden 2011 folgende Themen ausgeschrieben:

1) Kirchliches Amtsblatt des Erzbischöflichen Ordinariats in Breslau 1922 bis 1933 im Spiegel der Zeitgeschichte.

Beratung: Dr. Werner Chrobak, Bischöfl. Zentralbibliothek, St. Petersweg 11-13, 93047 Regensburg, Tel.: (09 41) 5 97 25 23, bibliothek@bistum-regensburg.de.

Amtsblatt

Nr. 36 · 30. Dezember 2010

der Erzdiözese Freiburg

Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg i. Br., Tel.: (07 61) 21 88 - 3 83, Fax: (07 61) 21 88 - 5 99, caecilia.metzger@ordinariat-freiburg.de.
Versand: Buch und Presse Vertrieb, Aschmattstraße 8, 76532 Baden-Baden, Tel.: (0 72 21) 50 22 70, Fax: (0 72 21) 5 02 42 70, abo-abl@buchundpresse.de. Bezugspreis jährlich 38,00 Euro einschließlich Postzustellgebühr.
Erscheinungsweise: Etwa 35 Ausgaben jährlich.

Gedruckt auf
„umweltfreundlich 100% chlorfrei gebleicht  Papier“

Adressfehler bitte dem Erzbischöflichen Ordinariat Freiburg mitteilen.
Nr. 36 · 30. Dezember 2010

2) Die jüngeren Kirchenpatrozinien des Archidiakonsats Breslau ab 1241 bis 1500.

Beratung: Msgr. Dr. Paul Mai, Bischöfl. Zentralbibliothek, St. Petersweg 11-13, 93047 Regensburg, Tel.: (09 41) 5 97 25 22, bibliothek@bistum-regensburg.de und Msgr. Prof. Dr. Werner Marschall, Klarastr. 18, 79106 Freiburg i. Br.

3) Hedwigskirchen in Deutschland nach 1945.

Beratung: Dr. Max Tauch, Grünstr. 6, 41460 Neuss, Tel.: (0 21 31) 2 12 48 und Dr. Werner Chrobak, Bischöfl. Zentralbibliothek, St. Petersweg 11-13, 93047 Regensburg, Tel.: (09 41) 5 97 25 23, bibliothek@bistum-regensburg.de.

4) Domherr Anton Gottfried Steiner (1790 bis 1806). Sein Einfluss auf Liturgie und Gesang.

Beratung: Privatdozent Dr. Rainer Bendel, Bangertweg 7, 72072 Tübingen, Tel.: (0 70 71) 64 08 90, bendel.maidl@googlemail.com.

Um ein Kardinal-Bertram-Stipendium können sich Studierende und Absolventen von Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere Theologen und Historiker, bewerben. Bevorzugt werden jüngere katholische Antragsteller. Bewerbungen mit genauer Angabe der Personalien und des Studienganges sind bis 28. Februar 2011 an das Institut für ostdeutsche Kirchen- und Kulturgeschichte e. V., St. Petersweg 11-13, 93047 Regensburg, zu richten.

Die Entscheidung über die Zuerkennung trifft das Kuratorium des Kardinal-Bertram-Stipendiums in einer Sitzung anfangs März 2011. Es wählt für jeden Stipendiaten einen Tutor aus. Die Bearbeitung beginnt im Jahr 2011,

zunächst mit der Durchsicht der in Bibliotheken vorhandenen Quellen und Literatur, dann durch Reisen in auswärtige Archive. Jeder Stipendiat wird von einem Tutor betreut; dieser zeigt ihm die Problemstellung seines Themas auf, erteilt ihm Ratschläge für die Materialsammlung in den in Frage kommenden Bibliotheken und Archiven, die planvolle und methodische Stoffauswahl sowie die wissenschaftliche Darstellungsform.

Das Manuskript ist bis zum 15. Oktober 2013 dem Institut für ostdeutsche Kirchen- und Kulturgeschichte e. V. in zweifacher Ausfertigung einzureichen. Sein Umfang soll in der Regel 150 Schreibmaschinenseiten nicht überschreiten. Die Bewertung geschieht durch den Tutor und einen zweiten Gutachter. Druckreife Manuskripte sind zur evtl. Veröffentlichung in den „Arbeiten zur schlesischen Kirchengeschichte“, im „Archiv für schlesische Kirchengeschichte“ oder in der Reihe „Forschungen und Quellen zur Kirchen- und Kulturgeschichte Ostdeutschlands“ vorgesehen. Die Stipendiatsarbeit kann auch nach ihrem Abschluss Grundlage einer theologischen bzw. philosophischen Dissertation bilden.

Nr. 432

Verkauf einer Klais-Orgel

Die Pfarrei St. Fridolin in Lörrach bietet eine Klais-Orgel (Baujahr 1995, mit 12 Registern, 1 Manual und Pedal) zum Kauf an. Anfragen an das Kath. Pfarramt St. Fridolin, Fridolinsgasse 15, 79540 Lörrach, Tel.: (0 76 21) 24 05, st.fridolin@seelsorgeeinheit-loerrach.de.

Dies ist die letzte Ausgabe des Amtsblattes der Erzdiözese Freiburg im Jahre 2010.

Erzbischöfliches Ordinariat